



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA – UESB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - DCSA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

GRACIELIA OLIVEIRA SOUZA RIBEIRO

**PASSIVOS TRABALHISTAS: UM ESTUDO DE CASO EM SENTENÇAS
AJUIZADAS EM VITÓRIA DA CONQUISTA NO ANO DE 2017**

VITÓRIA DA CONQUISTA-BA,

2018

GRACIELIA OLIVEIRA SOUZA RIBEIRO

**PASSIVOS TRABALHISTAS: UM ESTUDO DE CASO EM SENTENÇAS
AJUIZADAS EM VITÓRIA DA CONQUISTA NO ANO DE 2017**

Monografia apresentada ao departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Trabalhista

Orientador: Prof.º M.s. Abmael da Cruz Farias

VITÓRIA DA CONQUISTA-BA,

2018

R484p Ribeiro, Gracielia Oliveira Souza.
Passivos trabalhistas: um estudo de caso em sentenças
ajuizadas em Vitória da Conquista no ano de 2017. / Gracielia
Oliveira Souza Ribeiro, 2018.
92f.
Orientador (a): M.s. Abmael da Cruz Farias.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação), Universidade
Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2018.
Inclui referências. F. 57 - 60.
1.Processos trabalhistas. 2. Tipos de passivos trabalhistas. 3.
Ações reclamationárias. 4. Sentenças. I. Farias, Abmael da Cruz.
II. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. III. T

CDD: 344.01

GRACIELIA OLIVEIRA SOUZA RIBEIRO

**PASSIVOS TRABALHISTAS: UM ESTUDO DE CASO EM SENTENÇAS
AJUIZADAS EM VITÓRIA DA CONQUISTA NO ANO DE 2017**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Trabalhista

Vitória da Conquista - BA, 27 de novembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. M.s. Abmael da Cruz Farias
Orientador
Instituição: UESB

Prof. M.s. Antônio dos Santos
Instituição: UESB

Prof. M.s. Paulo Fernando de Oliveira Pires
Instituição: UESB

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por sua bondade infinita e sua proteção, por nunca ter permitido o desânimo em meio às dificuldades encontradas nessa trajetória.

A meus pais, Ana Selma e Delival, pelo apoio e aprendizado de toda uma vida, sempre ao meu lado me apoiando e compreendendo minhas decisões, sendo o meu alicerce.

Ao meu filho Bernardo, por ser o meu maior presente, sendo minha motivação diária para alcançar meus objetivos.

Ao meu marido Lucas, por todo o amor e compreensão, em meio as minhas idas e vindas para concluir esse trabalho.

As minhas irmãs de sangue e coração, Daniela, Milana e Andreza, e a minha tia querida Neide, por todo o apoio e ajuda para cuidar de meu filho, enquanto me ocupava na conclusão da presente pesquisa.

A todos meus amigos que direta ou indiretamente contribuíram para realização desse trabalho, em especial meu amigo Jorge Cleiton, por todo o apoio e sabedoria a mim compartilhados.

A Carla e Leila, minhas colegas de sala, que se tornaram amigas para toda vida, obrigada pelo companheirismo e união durante toda nossa trajetória na UESB.

Ao meu orientador, Prof. Abmael Farias, por toda atenção e dedicação para que esse trabalho fosse desenvolvido.

Enfim, a todos que fizeram parte desse momento e que de alguma forma contribuíram para o cumprimento dessa fase da minha vida, o meu sincero agradecimento!!!

Devemos ser gratos a Deus pelos pequenos detalhes. Nos detalhes descobrimos o valor de uma realidade. Olhar as miudezas da vida faz a diferença.

(PADRE FÁBIO DE MELLO)

RESUMO

Haja vista o número crescente de reclamações trabalhistas pode-se dizer que a Justiça do trabalho é hoje uma das maiores solucionadoras de contestações do país, principalmente com relação às causas movidas por empregados contra seus empregadores. Com tantos casos, o passivo trabalhista, torna-se um fator de grande relevância a ser observado pelas empresas, visto que, numa reclamação trabalhista ajuizada pelo empregado contra seu empregador, com resultados positivos para a parte reclamante no processo, a empresa assume a obrigação de efetuar pagamentos imediatos e com valores elevados devidos a juros e correções monetárias, ocasionando um impacto significativo sobre o setor financeiro da entidade, tudo isso por não cumprimento da legislação no decorrer do pacto laboral por parte da reclamada. Diante do exposto, nesse estudo serão analisadas sentenças pronunciadas em processos do TRT da 5ª Região, a fim de demonstrar as causas mais frequentes de passivos trabalhistas nas empresas por meio de ações reclamatórias. Buscou-se alcançar os objetivos de analisar e estabelecer a correlação de causa e efeito de passivos de mesma natureza, bem como, identificar as causas mais frequentes causadoras de passivos e ainda, demonstrar as causas que motivaram os processos trabalhistas. Para tanto, fez-se necessário desenvolver sobre os conceitos principais, entre quais estão o Passivo trabalhista, Processos do Trabalho, Sentenças, dentre outros. Adiante, discorre-se sobre os métodos adotados para este trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de cunho exploratório com base no método indutivo. A coleta de dados foi realizada por meio de sentenças trabalhistas publicadas no site do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, sendo assim, considerado um estudo de caso, apoiado em uma pesquisa documental e, também, bibliográfica, por sustentar teoricamente esta investigação. Partiu-se da premissa que a partir da análise de sentenças aleatórias é possível estabelecer correlação entre fatos que parecem causar o passivo trabalhista, tendo como efeito a geração do próprio processo de reclamação trabalhista. Tal hipótese foi confirmada, visto que são evidentes que as causas que geram passivos trabalhistas, são as mesmas causadoras de ações reclamatórias.

Palavras-chave: Passivo trabalhista. Sentenças. Ações reclamatórias.

ABSTRACT

Because of the increasing number of labor claim actions, one can say that the Labor Court is currently one of the biggest dispute solvers in Brazil, specially concerning to the lawsuits filed by employees against their employers. Since there are lots of cases, the labor liability becomes a very important aspect to be observed by the companies, because in a labor claim action filed by the employee against his/her employer, with positive results for the complaining party in the judicial lawsuit, the company is obliged to make immediate and high-value payments due to interest and monetary restatement. Consequently, this brings a meaningful impact on the financial department of the company, for noncompliance of the legislation in the course of the labor agreement on the part of the claimed. Thus, pronounced sentences in the Fifth Regional Labor Court will be analyzed in this study, in order to demonstrate the most frequent causes of labor liabilities in companies through claim actions. One sought to achieve the targets by analyzing and establishing correlation between cause and effect of liabilities from the same nature, as well as identifying the most frequent causes of liabilities and also demonstrating the reasons that motivated the labor lawsuits. Therefore, it was necessary to develop these main concepts, such as the Labor Liability, Labor Lawsuits, Sentences and so on. After that, one discusses the methods adopted for this paper. It consists of a qualitative exploratory research based on the inductive method. The data collection was done through labor sentences published in the Fifth Regional Labor Court website, thus being considered a case study supported in a documental research and also bibliographic for supporting theoretically this research. It was based on the premise that, from the random sentence analysis, it is possible to establish correlation between facts that seem to cause the labor liability, having the effect of generating the labor claim lawsuit itself. This hypothesis was confirmed since the causes that generate labor liabilities are clear and they are the same that causes claim actions.

Key words: Labor liability. Sentences. Claim actions.

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 01** – Percentual com relação a números de vezes que cada pedido aparece nas sentenças analisadas..... 49
- Gráfico 02** – Análise da quantidade de comparecimento e revelia nas audiências..... 52
- Gráfico 03** – Correlação entre causas e feitos que ocasionam o passivo trabalhista à partir da geração de ações reclamationárias..... 53

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Estado da Arte sobre a temática.....	20
Quadro 02 – Representação do patrimônio.....	25
Quadro 03 – Decisões tomadas pelo juiz.....	50
Quadro 04 – Causa mais frequente de passivos Trabalhistas.....	52
Quadro 05 – Questões e hipótese propostas e respostas alcançadas.....	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	Comitê de pronunciamentos Contábeis
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
PIS	Programa de Integração Social
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	14
1.1. TEMA.....	15
1.2. OBJETIVOS.....	15
1.2.1. Objetivo Geral.....	15
1.2.1.1. <i>Objetivos específicos</i>.....	16
1.3. PROBLEMATIZAÇÃO.....	16
1.3.1. Questão Problema.....	16
1.3.2. Questões Secundárias.....	16
1.4. HIPÓTESE DE PESQUISA.....	16
1.5. JUSTIFICATIVA.....	16
1.6. RESUMO METODOLÓGICO.....	18
1.7. VISÃO GERAL.....	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1. ESTADO DA ARTE.....	18
2.2. MARCO CONCEITUAL.....	22
2.3. MARCO TEÓRICO.....	25
2.3.1. Patrimônio.....	25
2.3.2. Passivos Trabalhistas.....	27
2.3.2.1. <i>Tipos de Passivos Trabalhistas</i>.....	27
2.3.2.1.1. Passivos contingentes.....	28
2.3.2.1.2. A importância do planejamento do passivo trabalhista.....	29
2.3.3. Processos Trabalhistas.....	30
2.3.3.1. <i>Procedimentos do Processo Trabalhista</i>.....	34
2.3.3.1.1. Petição Inicial.....	34
2.3.3.1.2. Audiência Trabalhista.....	34
2.3.3.1.3. Revelia.....	35
2.3.3.1.4. Sentenças Trabalhistas.....	36
2.3.4. Verbas trabalhistas.....	41
2.3.4.1. <i>Vínculo empregatício</i>.....	41
2.3.4.2. <i>Salário e remuneração</i>.....	42
2.3.4.3. <i>Férias e terço constitucional</i>.....	43
2.3.4.4. <i>Aviso prévio</i>.....	43

2.3.4.5. Décimo terceiro salário.....	44
3. METODOLOGIA.....	44
3.1. METODOLOGIA DE ABORDAGEM.....	45
3.2. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	46
3.3. TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	46
3.4. TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS.....	47
3.5. UNIVERSO E AMOSTRA.....	47
3.6. AMOSTRA.....	48
4. ANÁLISE DE DADOS.....	48
4.1. ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS.....	56
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS.....	59
APÊNDICES.....	63
APÊNDICE A - ANÁLISE DOS PROCESSOS.....	63

1 INTRODUÇÃO

O passivo trabalhista existe em todas as empresas que possuem empregados, estes passivos são aqueles que a empresa assume no ato da contratação de um funcionário, no entanto, existe o passivo trabalhista chamado “oculto” que surge a partir do momento que a empresa deixa de cumprir essas obrigações, seja quando deixa de recolher encargos, seja quando fere algum direito do funcionário. Muitas empresas, comprometidas com a continuidade dos negócios, gerar receitas e ampliar horizontes, por muitas vezes, acabam deixando de lado, pontos de extrema importância que podem comprometer a empresa futuramente.

Levando em consideração esse cenário, algumas empresas optam por reduzir gastos em alguns desses itens, muitas vezes, com a justificativa de que os encargos trabalhistas aumentam muito a folha de pagamento, sem evidenciar os riscos que a empresa fica exposta com as medidas escolhidas, pois esses passivos não têm suas cobranças imediatas, vindo à tona, quando um empregado toma a iniciativa de ajuizar uma reclamação trabalhista ou perante fiscalização do Ministério do Trabalho.

Sem contar, que essas obrigações se devidas poderão ter correção monetária e juros, se tornando um custo maior do que se tivesse pago quando realmente era devido. Alguns empresários podem entender que vale a pena o risco e para outros que não se planejam ou cometem irregularidades sem intenção, o valor pode ser mais significativo do que se tivesse agido regularmente, podendo comprometer suas disponibilidades ou capital de giro.

Em 2015, segundo fontes fornecidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), foram abertas 2,6 milhões de ações trabalhistas no Brasil, nunca houve um número tão alto. O Brasil é campeão mundial em ações trabalhistas, com cerca de 2 milhões de processos por ano, segundo levantamento do sociólogo José Pastore em 2009, especialista em relações do trabalho há mais de 40 anos. O que revela o quanto esse problema leva o país a um cenário crítico diante de todo o mundo, por empresas manterem uma cultura de que somente no momento da ação trabalhista é que se deve avaliar o quanto serão afetadas.

Muitos relacionam esse aumento de reclamações devido ao alto índice de desemprego e a crise em que se encontra o país, a tendência é por falta de emprego e

dinheiro, muitos trabalhadores que haviam deixado de lado algum direito, acabam reclamando na justiça.

Essa temática foi escolhida à partir da vontade de conhecer o problema que cresce a cada dia nas empresas brasileiras e conseqüentemente em todo o país. Diante desse contexto, pode-se afirmar que o conhecimento de elementos básicos da legislação trabalhista, é um requisito relevante para evitar o surgimento de passivos trabalhistas, independente do ramo de atuação ou do porte da organização. E para auxiliar na compreensão dessa legislação, existem muitos autores e leis que esclarecem dúvidas e viabilizam informações que podem ajudar na correta atuação e eficiência para evitar ou minimizar passivos trabalhistas, dentre eles pode-se citar: Consolidação das Leis do Trabalho – CLT 1943; Coelho, Almeida e Alcântara Júnior, com o livro Importância de uma Boa Gestão de Passivo Trabalhista 2008, entre outros.

1.1 TEMA

A presente investigação gira em torno da identificação através de sentenças trabalhistas das CAUSAS MAIS FREQUENTES QUE GERARAM PASSIVOS TRABALHISTAS EM VITORIA DA CONQUISTA NO ANO DE 2017, relacionando assim o Direito do Trabalho com a Perícia Contábil.

1.2 OBJETIVOS

Essa é a parte onde se define a ideia geral e resolução das questões expostas pelo pesquisador. Ele deve expressar de forma clara qual a finalidade da pesquisa, sendo assim, este trabalho estabeleceu os seguintes objetivos:

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar sentenças trabalhistas para estabelecer correlação de causa e efeito sobre passivos contingentes de mesma natureza que afetaram o patrimônio de empresas em 2017.

Dessa forma, como meio para atingir o objetivo geral, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

1.2.1.1 Objetivos Específicos

Identificar as causas mais frequentes de passivos trabalhistas nas sentenças analisadas do ano de 2017 em Vitoria da Conquista.

Demonstrar levando-se em conta cada uma das sentenças, as causas que as motivaram.

1.3 PROBLEMATIZAÇÃO

Face aos objetivos propostos, segue os seguintes questionamentos:

1.3.1 Questão Problema

Qual a correlação de causa e efeito de passivos trabalhistas de mesma natureza através das sentenças trabalhistas?

1.3.2 Questões secundárias

Quais as causas mais frequentes de passivos trabalhistas nas sentenças analisadas do ano de 2017 em Vitoria da Conquista?

Quais as causas que motivaram os processos trabalhistas?

1.4. HIPÓTESE DE PESQUISA

A partir da análise de sentenças aleatórias é possível estabelecer correlação entre fatos que parecem causar o passivo trabalhista, tendo como efeito a geração do próprio processo de reclamação trabalhista.

1.5. JUSTIFICATIVA

A pesquisa ora apresentada traz uma análise de processos trabalhistas que foram reclamados por empregados que se “sentiram”, de alguma forma, injustiçados por empresas e assim resolveram acionar a Justiça do Trabalho. Além de ser um tema originalmente interessante é de grande relevância, pois no mundo globalizado, onde as

pessoas estão mais instruídas dos seus direitos com relação ao trabalho, é muito importante que a empresa saiba de suas obrigações perante o que pode trazer muitos benefícios para a entidade tanto financeiros quanto pessoais.

Assim o estudo desse tema poderá trazer benefícios a toda sociedade. Tanto para empresas em geral que terão a possibilidade de se espelharem em processos sofridos por outras empresas, a fim de identificar e comparar as possíveis falhas que podem está ocorrendo e assim corrigi-las podendo evitar a extremidade de uma ação trabalhista por parte de seus empregados. Como também ajudará a classe dos empregados que poderá verificar se a empresa que trabalham está cumprindo com todas as obrigações trabalhistas e assim poderão saber o direito que eles têm, caso essas obrigações não estiverem sendo cumpridas como determinadas em lei.

A pesquisa abordada é de grande importância para a pesquisadora, devido ao fato de trabalhar na área de Setor Pessoal e ser muito comum casos de reclamações trabalhistas em empresas. Estudar essa temática além de acrescentar muito conhecimento a pesquisadora a ajudará na pro atividade no Setor de RH, fazendo com que fique mais atenta à detalhes que poderiam provocar erros que acarretariam uma ação trabalhista contra a empresa que atua.

No atual cenário econômico, onde as empresas lutam bravamente para manter os resultados, o passivo trabalhista acaba gerando impactos muitos sérios. Assim, esse trabalho trará grandes benefícios pros profissionais da área contábil, devido ao fato, de alavancar informações que são de extrema importância para evitar causas que levam um passivo trabalhista, além de enfatizar a importância para que o contador mantenha ou inicie a provisão do seu passivo para evitar futuras surpresas negativas que possam inviabilizar seus empreendimentos.

Por ser um tema inovador e pouco visto em sala de aula, trará vantajosos benefícios ao mundo acadêmico devido ao fato dos discentes terem a oportunidade de conhecer o passivo trabalhista e seus malefícios para as empresas, podendo deixá-los melhores informados dos riscos que poderão enfrentar quando futuros contadores. Além de ser um tema que poderá ser usado pelos docentes para trabalhar em sala de aula, por ser muito relevante e ocorrer em grandes quantidades nas empresas.

Com números tão expressivos de ações trabalhistas no país, é imprescindível buscar formas de identificar, entender e gerenciar esse passivo à fim de reduzir os impactos financeiros causados. É essa a proposta de pesquisa, trazer as principais causas de passivos trabalhistas em empresas, analisando os prejuízos financeiros

causados, mostrando fatores que poderiam ser evitados se identificados e gerenciados de forma eficaz.

1.6. RESUMO METODOLÓGICO

Nesta pesquisa será utilizado o método de construção de pensamento indutivo, perante uma abordagem predominantemente qualitativa e de caráter exploratório na prerrogativa de melhor atender os anseios deste trabalho. Com relação aos procedimentos, esta pesquisa terá como embasamento principal um estudo de caso apoiado em pesquisa bibliográfica, bem como, a análise documental. A coleta de dados foi realizada por meio da observação sistemática, e registrada com a aplicação de um *checklist*, junto a sentenças trabalhistas estudadas nesta investigação, tendo como universo de pesquisa as próprias reclamações trabalhistas.

1.7. VISÃO GERAL

Esse trabalho é composto por cinco capítulos, sendo o primeiro referente a Introdução que trata de forma sucinta o conteúdo da pesquisa, o segundo trata-se da teoria da monografia, dividido em três grandes partes, sendo: Marco Teórico, Marco Conceitual e Estado da Arte, o quarto capítulo composto pela Metodologia, traz a compreensão dos fatores utilizados no desenvolvimento da pesquisa. Por fim, o quinto e último capítulo que traz a conclusão quando vem mostrar se o objetivo da pesquisa foi ou não alcançado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ESTADO DA ARTE

Visando o maior entendimento da temática sobre passivos trabalhistas, o quadro 01, trará trabalhos elaborados por autores que fizeram pesquisas com temas semelhantes ao da presente investigação, assim podendo aumentar o conhecimento e servir para nortear a pesquisa, além de ser possível identificar as mudanças e dificuldades encontradas através desses trabalhos. Os trabalhos foram encontrados através de um levantamento realizado por pesquisa eletrônica, utilizando base de dados como: *sites*

acadêmicos, através de palavras chaves como: Passivos trabalhistas, gestão dos passivos trabalhistas ou causas dos passivos trabalhistas. Buscando Artigos acadêmicos, monografias, brasileiros. Foram encontradas mais de 18.000 (dezoito mil) citações de trabalhos voltados para passivos trabalhistas, no entanto, nenhum especificamente sobre a temática escolhida, a pesquisadora, buscou então, utilizar apenas os que mais se aproximavam da temática.

Diante do exposto, segue o quadro 01, contendo informações de trabalhos que servirão para auxiliar o aumento do grau de conhecimento sobre a temática escolhida.

Quadro 01 – Estado da Arte sobre a temática: As causas mais frequentes que geraram Passivos trabalhistas, 2018.

TIPO	TÍTULO	AUTOR(ES)	ANO	NÍVEL	INSTITUIÇÃO	IDÉIA PRINCIPAL	LINK/LUGAR	DATA DE ACESSO
Monografia	Passivo trabalhista: estudo de caso em uma empresa de mineração da região do seridó.	Antônia Luana De Oliveira	2016	Graduação	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	O trabalho trata-se de um levantamento sobre o impacto financeiro sofrido pelas empresas, apresentando como exemplo uma empresa de mineração localizada na região do Seridó, a qual tem um elevado número de processos trabalhistas e condenações por práticas irregulares nos seus contratos laborais, sendo, portanto, alvo de reclamações junto aos órgãos fiscalizadores dos direitos do trabalho.	https://monografias.ufrn.br/jspui/.../1/Passivo%20trabalhista_Monografia_Oliveira	22 Nov. 2017

Artigo	A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista	Vinicius Abílio Martins; André Luiz Brun; Aldair Lazzarotto; Joao Lucas Marques Coelho e Sidnei Celerino da Silva.	2009	Graduação	Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE	Esse trabalho tem como objetivo identificar os pontos mais comuns em que uma empresa pode ser autuada numa reclamatória trabalhista e conhecer os benefícios a longo prazo que a prevenção ao passivo trabalhista pode gerar a empresa.	https://docplayer.com.br/1038894-A-importancia-de-conhecer-e-evitar-o-passivo-trab...	10 Mar. 2017
Artigo	Importância Da Gestão Do Passivo Trabalhista: Estudo De Caso Em Uma Empresa No Sul De Minas Gerais	Pablo Luis Martins e Rodrigo Andrade	2014	Graduação	Faculdade Luterana São Marcos	O trabalho tem como objetivo principal analisar a gestão do passivo trabalhista, foi realizado um estudo de caso a cerca de uma empresa localizada no sul de Minas Gerais, que não realiza adequadamente a gestão do passivo trabalhista, acarretando assim em perdas significativas para a mesma, para seus funcionários e Governo.	http://www.sao-marcos.com.br/ojs/index.php/ra-sm	09 Fev. 2018

Fonte: Compilação da Internet (2017) – Organização própria

Representados no quadro 01, estão expostos três trabalhos, sendo uma monografia e dois artigos, em cada trabalho foi feita uma análise, correlacionando o assunto abordado com o tema central da presente pesquisa. O primeiro trabalho por apresentar impactos financeiros causados a empresa pelo passivo trabalhista, auxiliou a presente investigação na parte da mensuração de valores, apurados nas sentenças, que os passivos causaram a empresas que sofrem ações trabalhistas. O segundo trabalho, trouxe pontos mais frequentes que causam passivos trabalhistas e demonstrou como a boa gestão pode melhorar o nível de impactos causados a empresas, auxiliando grandemente o trabalho ora apresentado. E o terceiro e último trabalho, traz um estudo de caso, onde foram analisados os passivos trabalhistas, agregando assim, mais conhecimento e informação a presente investigação.

Pode-se afirmar que trabalhos como estes revela a preocupação desta pesquisa em investigar a fundo o que já foi publicado sobre a temática, evitando assim uma repetição desnecessária e criando um embasamento para expor o que se almeja nessa monografia. Dessa forma, serão relatadas definições de conceitos primordiais para continuidade da pesquisa.

2.2. MARCO CONCEITUAL

Quando se pretende fazer uma pesquisa científica é de grande importância que o autor determine uma estratégia lógica de acordo com aquilo que se quer estudar. Toda pesquisa deve ter uma base de investigação geral que se enquadre numa investigação específica, uma base de ideias que tenham coerência entre si. Neste sentido, o marco conceitual pode ser definido com uma ordem coerente de todos os aspectos que fazem parte de uma investigação. Sendo assim, seguem conceitos-chaves a serem utilizados na referida pesquisa, sendo eles: **Contabilidade, Passivos, provisões, reservas**. Para ressaltá-los no texto, estes estarão propositalmente destacados.

Em resumo, quando a **contabilidade** é bem feita, resulta no pleno conhecimento de todas as mudanças ocorridas na empresa em determinado período para os interessados. Assim, a contabilidade é um instrumento que ajuda na tomada de decisões. Considerando que a função da Contabilidade se transformou, de simples registradora de dados, em eficiente instrumento de investigação e entendimento das informações trabalhistas, neste trabalho, a Contabilidade será compreendida como Ciência. Nesse sentido, esta pode ser definida da seguinte forma segundo Fabretti (2004):

“Contabilidade é a ciência que estuda, registra e controla o patrimônio da entidade e as mutações nele produzidas pelos fatos econômicos praticados pela sua administração, e, no final do período, demonstra o resultado obtido e a situação econômico-financeira desse patrimônio”.

Com o mesmo entendimento, Sá e Sá (2005, p. 87), conceituam Contabilidade:

A princípio discutiu-se muito se a Contabilidade seria uma Arte ou uma Ciência. Hoje é matéria pacífica que é uma ciência, isto porque estuda fenômenos que se verificam de forma universal (geral) e em todos os tempos, apresentando verdades (leis) em torno de um mesmo objeto (o patrimônio aziendale) e sob um aspecto determinado, que é o da medida da obtenção do fim aziendale (ou seja, aquilo a que mentalmente se propôs o sujeito aziendale).

O fato de a contabilidade ter métodos científicos, estudo próprio, teorias, dentre outros aspectos, fez com que esta atendesse todos os requisitos para se qualificar e enquadrar como uma ciência. Nesse sentido, Oliveira (2009, p. 5) conceitua dizendo que: “A Contabilidade é uma ciência social que desenvolveu processos próprios com a finalidade de estudar e controlar os fatos que podem afetar as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de uma entidade”.

Com intuito de trazer informações pertinentes ao patrimônio segundo Viceconti(2018, p.) dispõe que:

Contabilidade é uma ciência que desenvolveu uma metodologia própria com a finalidade de:

- a. controlar o **patrimônio** das *aziendas*.
- b. apurar o **rédito** (resultado) das atividades das *aziendas*.
- c. prestar informações às pessoas que tenham interesse na avaliação da situação patrimonial e do desempenho dessas entidades.

Dessa forma, é visto que a contabilidade abrange uma forma ampla de fornecimento de informações para tomadas de decisões, sendo relevante estudar o termo **passivo**, que pode afetar diretamente o patrimônio de qualquer entidade. Assim sendo, Padoveze (2017, p 07) conceitua que:

é importante salientar a nomenclatura do Passivo. Alguns teóricos consideram passivo apenas o conjunto das obrigações. Outros evidenciam o Passivo incorporando o Patrimônio Líquido. A nomenclatura Passivo é realmente inquietante, já que engloba dois elementos de qualidade distinta e até antagônicos. Enquanto as obrigações são elementos redutores, o Patrimônio Líquido é a medição

da própria riqueza da empresa, ou da pessoa física, ou seja, da entidade.

Pode-se verificar que o passivo é um elemento redutor do patrimônio, visto que esse engloba as obrigações para com terceiros da entidade. Ainda nesse contexto, para Iudícibus et al (2010, p. 18) “o passivo compreende basicamente as obrigações a pagar, isto é, as quantias que a empresa deve a terceiros”.

Outros fatores de grande relevância a ser destacados são as provisões e reservas, visto que, estes são motivos de muitas dúvidas e pontos de vista diferentes. Assim, pode-se destacar que **Provisões**, segundo Fabretti (2007), “são valores que se abatem antecipadamente, como custo ou despesa operacional, para atender as despesas previstas ou previsíveis que ocorrerão no próximo período de apuração”. Ainda sobre o tema, temos a definição com base no NPC 22: “Uma provisão é uma *obrigação legal* ou uma *obrigação não formalizada* presente de uma entidade, decorrente de eventos já ocorridos, *de prazo ou valor incertos*, cuja liquidação resultará em uma entrega de recursos.”

E sobre as dúvidas entre provisões e reservas é importante ressaltar que para Já Franco (1996): “Embora muitos confundam Provisões com Reservas, aquelas não se destinam a reforçar o capital da empresa, mas sim a registrar reduções, certas ou prováveis, do ativo, decorrentes de depreciações, devedores duvidosos, sinistros etc., ou de aumentos do passivo, tais como variações de câmbio, contingências fiscais etc.”. assim visto, pode-se concluir que provisões são estimativas das obrigações que serão exigidas até o término do exercício seguinte, para cumprimento do princípio da competência, tem por finalidade dar cobertura a despesas ou perdas, cujo fato gerador já ocorreu, mas não tenha havido ainda o desembolso.

No que diz respeito a **reserva** é uma conta integrante do patrimônio líquido, no grupamento de reserva de lucros, possui finalidade distinta das provisões, sendo basicamente uma “poupança” reservada para eventuais gastos que podem vir acontecer. Assim sendo, Fabretti (2007) quanto às reservas, o mesmo ensina que “uma vez apurado o lucro líquido, ou seja, o resultado do período menos as provisões para o IR e a CSL, a empresa pode, antes de distribuir o lucro aos sócios ou dividendos aos acionistas, destinar parte desse lucro para a formação de reservas, ou seja, reforço do patrimônio líquido da empresa.” Assim como define Já Franco (1996) “Na distribuição dos lucros das empresas, destina-se uma parte para constituição de Reservas, com o fim de reforçar

o capital, evitando que este venha a ser afetado por eventuais resultados negativos de exercícios futuros”.

Com tudo, é possível analisar que provisões e reservas possuem diferenças e suas próprias características, por mais que tenham possíveis semelhanças. Pode-se observar que a principal diferença entre ambas é que a provisão vem basicamente para atender ao princípio da competência, já as reservas referem-se a destinação de parte do lucro para proteger o patrimônio da entidade.

2.3. MARCO TEÓRICO

2.3.1. Patrimônio

Inicialmente pode-se afirmar que o patrimônio é o conjunto de bens e direitos e obrigações de uma empresa. Assim sendo, os bens podem ser definidos como coisas úteis, capazes de satisfazer a entidade e ser avaliado economicamente, podendo ser classificados quanto à natureza: Bens tangíveis e intangíveis; e quanto à finalidade: Bens numerários, de venda, de uso e de renda.

Com relação ao direito da entidade, são essencialmente o que a empresa tem a receber de terceiros, ou seja, são recursos que a entidade tem em posse de outra pessoa. No que diz respeito as obrigações, é justamente o oposto de direito, sendo essencialmente o que a empresa deve a terceiros, consiste basicamente em, todos os valores que a empresa tem a pagar.

Diante do exposto, é correto afirmar que contabilmente, os bens e direitos da entidade, denominam-se Ativos, enquanto suas obrigações denominam-se passivos. E a diferença ente o Ativo e o Passivo correspondem ao Patrimônio Líquido.

Assim, é possível representa-lo por um quadro:

Quadro 02: Representação do Patrimônio

PATRIMÔNIO	
ATIVO	PASSIVO
Bens	Obrigações
Direitos	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)- Organização própria

A principal representação do patrimônio de uma empresa é o Balanço patrimonial que representa um relatório contábil que apresenta qualitativa (dando nomes aos elementos componentes do respectivo relatório, permitindo que se conheça a natureza de cada um;) e quantitativamente (atribuindo, aos respectivos elementos, seus valores em moeda) os bens, direitos e obrigações, ou seja, o Ativo e o Passivo da entidade.

O Balanço Patrimonial é uma das principais demonstrações contábeis de uma empresa, devendo ser cautelosamente produzido, afim de auxiliar o controle do patrimônio eficiente, pois este propõe evidenciar a situação patrimonial e financeira da entidade. Essa demonstração deve ser estruturada de acordo com os preceitos da Lei 6.404/76 e segundo os princípios fundamentais de Contabilidade.

2.3.2. Passivos Trabalhistas

Passivo registram-se as obrigações que as empresas tem com terceiros quando elas tiverem natureza decorrentes das relações de trabalho passam a ser qualificados como passivos trabalhistas. O perfil das contas do Passivo pode decorrer dos fatos passados com valores definidos, como também do registro de provisões e do passivo contingente, sendo a provisão o resultado de eventos passados com a efetiva saída de recursos financeiros futuros e o passivo contingente como o reconhecimento de fatos passados, mas que só ocorrerá a obrigação de pagar condicionados a eventos futuros, conforme CPC 25. Neste caso, enquadra-se o reconhecimento do Passivo Trabalhista, onde a empresa só terá desembolso financeiro caso o empregado acione a Justiça do Trabalho.

Para Oliveira (2005, p. 23), “inúmeros são os litígios entre empregados e empregadores, causados principalmente pelo desconhecimento das leis que regulamentam e disciplinam o trabalho assalariado no País”. Nesse sentido, a falta de informações, ou ate mesmo a tentativa de “flexibilização” das leis trabalhistas, acabam motivando empregados a buscarem a justiça para receberem o que lhe foi tirado, pois quando o empregado se sente prejudicado, tem na justiça do Trabalho, o apoio necessário para conseguir alcançar seus direitos.

No passivo, segundo Martins et al (2014, p. 29), “estão classificadas as obrigações presentes da entidade, derivadas de eventos já ocorridos, cujas liquidações se espera que resultem em saída de recursos capazes de gerar benefícios econômicos”.

Contudo o passivo trabalhista, no momento da cobrança, torna-se uma obrigação presente, com fatos ocorridos no passado e com provável desembolso por parte da empresa. Com isso quaisquer obrigações assumidas com terceiros, mesmo que não traga resultados econômicos, serão registradas no passivo.

Todavia, a definição de passivo trabalhista tem duas formas diferentes de ser tratado, como pode ser visto a seguir.

2.3.2.1. Tipos de Passivos trabalhistas

Toda empresa que utiliza de mãos de obra de terceiros, de alguma forma gera passivos trabalhistas. Diante disso, os passivos trabalhistas podem ser classificados como “normais” ou ocultos. Os chamados “normais” existem em todas as empresas que possuem empregados, estes passivos são aqueles que a empresa assume no ato da contratação de um funcionário, como pode ser compreendido por Pereira (*apud* MARTINS) quando define que “passivo trabalhista normal que abrange o pagamento de obrigações da empresa com o funcionário como, por exemplo: salário, pagamento de férias, fundo de garantia, entre outros;”. Este passivo, como o autor deixa bem claro, é o conjunto de obrigações que a empresa assume instantaneamente mediante contrato com empregado.

Já o passivo trabalhista oculto é aquele que é causado pela tentativa de “flexibilização” de leis trabalhistas, ou até mesmo a falta de informação por parte dos empregadores que acaba trazendo riscos para a empresa, nesse sentido, aos olhos de Pereira (*apud*, ANDRADE 2014, p.12) esse tipo de passivo é destacado como:

passivo trabalhista oculto, este gerado quando não é efetuado o recolhimento dos encargos sociais ou não é realizado o cumprimento de algum direito trabalhista; neste caso, a legislação é ignorada, acarretando em desequilíbrio contábil, além de gerar prejuízos à empresa que poderiam ser evitados.

Dessa forma, é possível verificar que caso esse passivo seja descoberto é gerado um prejuízo para a empresa sem prévio aviso, ou seja, esse problema acarretará um desembolso imediato sem planejamento, podendo acarretar perdas que desequilibrem o funcionamento da entidade afetada, significando muitas vezes o fracasso econômico de uma empresa. No entanto, os passivos trabalhistas, também chamados de passivos ocultos, nem sempre serão descobertos, pois este só se revela em casos de fiscalizações

por meio do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, fiscalizações do Instituto Nacional do Seguro Social-INSS ou por meio de reclamações trabalhistas feitas por empregados, perante a Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, é relevante mencionar a importância do empresariado em manter um planejamento trabalhista, pois por muitas vezes a empresa está tão comprometida em obter resultados econômicos positivos que acabam não dando a devida importância a pontos essenciais que podem comprometer o futuro da entidade. Perante essas informações, segue informações sobre a gestão de passivos, que podem ajudar a reduzir os riscos que podem ocasionar maiores despesas.

2.3.2.1.1. Passivos Contingentes

Para a empresa, o termo contingente por ser caracterizado como um risco incerto. Pois este pode gerar um ganho ou uma perda futuramente, no entanto, estar relacionado a algo que pode ou não acontecer. O passivo contingente são obrigações possíveis que surgem de eventos passados e dependem da ocorrência de eventos futuros incertos e que não estão totalmente sobre o controle da empresa, devendo, no entanto, estar apontados nas notas explicativas que são parte integrante das Demonstrações Financeiras.

É de suma importância que o gestor compreenda que o fato gerador da obrigação tenha ocorrido e assim, acarretará para a entidade algum efeito financeiro para sua liquidação. Ou seja, sem outra alternativa que não seja realizar a liquidação dessa obrigação, é indispensável que haja alguma probabilidade, de que algum sacrifício futuro acontecera na entidade, visto que esse passivo representa obrigações incertas.

Dessa forma, o Comitê de Pronunciamentos Contábeis 25 (CPC – 25), apresenta a seguinte definição de passivo contingente:

- (a) uma obrigação possível que resulta de eventos passados e cuja existência será confirmada apenas pela ocorrência ou não de um ou mais eventos futuros incertos não totalmente sob controle da entidade; ou
- (b) uma obrigação presente que resulta de eventos passados, mas que não é reconhecida por que:
 - (i) não é provável que uma saída de recursos que incorporam benefícios econômicos seja exigida para liquidar a obrigação; ou

(ii) o valor da obrigação não pode ser mensurado com suficiente confiabilidade.

Ou seja, pode-se observar que o passivo contingente definitivamente não pode ser controlada totalmente pela empresa por ser uma obrigação incerta, dificultando assim sua mensuração. No entanto, o passivo contingente deve ser registrado através de notas explicativas, visto que a qualquer momento esse passivo pode se tornar provável, assim havendo a necessidade dessa obrigação ser reconhecida através de uma provisão.

2.3.2.1.2 A importância do planejamento do passivo trabalhista

Para uma empresa obter o resultado econômico almejado sem transtornos com gastos inesperados é preciso que esta coloque em prática o planejamento trabalhista. Pois, uma empresa estando bem estruturada, conhecendo os riscos e tendo um planejamento em exercício, consegue enfrentar o desgaste de um processo trabalhista, sem gerar prejuízos, pois assim já estarão cientes dos danos que essa ação pode causar, visto que uma vez provisionado, as despesas serão utilizadas nas reservas destinadas a gastos como esses gerados por uma reclamatória trabalhista. Objetivando assim, uma correta gestão do passivo trabalhista, para continuidade e sucesso dos negócios.

Nesse sentido, Martins et al (2009, p. 13), declara que “as empresas gastam muito mais dinheiro pagando dívidas trabalhistas, do que evitando”. Diante disso, é necessária uma boa gestão interna por parte do corpo administrativo da entidade. Martins et al (2014, p. 17) defende que:

o principal objetivo da gestão do passivo trabalhista é realizar um planejamento trabalhista de maneira a prevenir futuras reclamações trabalhistas e administrar as já existentes, ocasionadas em virtude da legislação ultrapassada e protecionista favorecendo o empregado, além de uma justiça do trabalho com exorbitante número de reivindicações trabalhistas.

No entanto, por inúmeras vezes, a gestão da empresa somente se preocupa com o objetivo de adquirir resultados econômicos e financeiros satisfatórios de curto prazo e não planejam benefícios a longo prazo, tornando o passivo trabalhista de grande impacto econômico. Segundo Zibetti (2011):

Ao contrário do que alguns pensam, as reclamações trabalhistas são os principais fatores que levam as empresas ao fracasso, não só pela falta de organização e dos deveres do empregador, mas também pela rigidez da Justiça do Trabalho, que comumente é favorável à desconsideração da personalidade jurídica e, por consequência, com autorização de penhora sobre os bens particulares dos sócios da empresa. Diferentemente de uma execução fiscal, a reclamação trabalhista surge, em muitos casos, de pequenos lapsos de descuido com documentos, registros, rotinas trabalhistas ou segurança no ambiente de trabalho.

É bem relevante para a empresa evitar reclamações trabalhistas, em virtude da incerteza financeira que a mesma sofrerá. O desembolso para pagamentos de tais reclamações pode afetar, significativamente, o resultado da empresa.

Dessa forma, é de suma importância que a empresa se mantenha em constante vigilância, para que erros existentes sejam corrigidos e futuros erros sejam impedidos, conhecendo assim os principais pontos que podem gerar esses passivos a fim de evitá-los.

2.3.3 Processos Trabalhistas

A relação de emprego se caracteriza pela prestação de serviços a terceiros mediante salário e subordinação a empregador, como pode ser confirmado pelo Art. 3º da CLT onde: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” assim entendido, é de grande relevância, mencionar que a insatisfação com o emprego, é constantemente vista, seja num trabalhador reclamando veementemente, seja pelo grande número de processos na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, o Processo Trabalhista é gerado, dentre outros motivos, quando, na relação de emprego, o empregado ou empregador sente a necessidade de uma eventual reparação de dano ou prejuízo em virtude do descumprimento das normas estabelecidas pelo contrato e/ou Leis Trabalhistas. Este conflito é resolvido na Justiça do Trabalho, a qual irá decidir se a parte que move a causa assim o faz mediante argumentação legal, bem como se está amparada por provas materiais. Segundo Nascimento

O processo trabalhista é uma relação jurídica que ocorre quando alguém, que não conseguiu solucionar diretamente um conflito de

direito ou um conflito de interesse de natureza trabalhista, submete tal conflito ao órgão judicial investido de poderes para, em nome do Estado, dar-lhe solução definitiva e imodificável (NASCIMENTO, 2009, P 162).

Ou seja, com base nesse referido autor, processo trabalhista é a forma que o empregado ou empregador encontram para solucionarem um problema ou ressarcir um prejuízo ocorrido na relação de emprego. Assim, o processo trabalhista é o meio pelo qual uma pessoa que se sente injustiçado busca resolução através do poder judicial, com a utilização de um instrumento chamado “ação”.¹

O processo trabalhista é diferente dos processos civis, pois este busca dar celeridade ao dissídio e resolver o conflito existente entre empregado e empregador no menor tempo possível, isso porque os processos trabalhistas se orientam por princípios mais dinâmicos e menos complexos, pois possuem características próprias. O propósito desta celeridade está consubstanciado na redução de várias fases processuais e recursos que existem na esfera civil, bem como na redução de prazos e de procedimentos dos atos processuais. A Justiça do Trabalho é um órgão da Justiça Federal e sua atuação ocorre de forma regionalizada. Existe um Tribunal Superior do Trabalho (TST) com sede na Capital Federal e jurisdição em todo o território nacional, e vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), cada um responsável pela jurisdição trabalhista em sua respectiva região de atuação. Além de um TRT, há em cada região, um conjunto de varas do Trabalho. Segundo o TST os Tribunais Regionais estão divididos nas seguintes regiões:

1ª Região: RJ, com sede no Rio de Janeiro; **2ª Região:** SP, com sede em São Paulo; **3ª Região:** MG, com sede em Belo Horizonte; **4ª Região:** RS, com sede em Porto Alegre; **5ª Região:** BA, com sede em Salvador; **6ª Região:** PE, com sede em Recife; **7ª Região:** CE, com sede em Fortaleza; **8ª Região:** PA e AP, com sede em Belém; **9ª Região:** PR, com sede em Curitiba; **10ª Região:** DF, com sede em Brasília, abrangendo o estado de Tocantins; **11ª Região:** AM e RR, com sede em Manaus; **12ª Região:** SC, com sede em Florianópolis; **13ª Região:** PB, com sede em João Pessoa; **14ª Região:** RO e AC, com sede em Porto Velho; **15ª Região:** SP, com sede em Campinas; **16ª Região:** MA, com sede em São Luiz; **17ª Região:** ES, com sede em Vitória; **18ª Região:** GO, com sede em Goiânia; **19ª Região:** AL, com sede em Maceió; **20ª Região:** SE, com sede em Aracajú; **21ª Região:** RN, com sede em Natal; **22ª Região:** PI, com sede em

¹ Ação pode ser definida como uma reclamatória trabalhista movida pelo empregado contra a empresa, buscando resgatar direitos obtidos e não cumpridos durante a relação de emprego.

Teresina; **23ª Região:** MT, com sede Cuiabá; **24ª Região:** MS, com sede em Campo Grande.

Para Giglio (1986, p. 53), essa jurisdição “permite que o juiz, revestido de poder pelo Estado, exercite o Direito sob forma de extinguir conflitos”. Desta forma, é de suma importância diferenciar jurisdição de competência, uma vez que, são facilmente confundidos, mas possuem finalidades diferentes. Sabe-se que a primeira concede o poder de julgar ao juiz não especificando quais os limites. A competência traz essa delimitação para que haja ordenação, ou seja, ela distribui as jurisdições entre os órgãos do Poder Judiciário. Assim, por exemplo, um magistrado de um Estado fica impossibilitado de exercer seu poder jurisdicional noutro fora de sua origem.

A Competência da Justiça Trabalhista foi repartida em razão das pessoas, da matéria, do lugar e da função. A competência Pessoal, leva em conta a natureza da pessoa em razão de uma relação de trabalho. Para Schiavi (2016, p. 217) a competência em razão das pessoas se trata de “uma subdivisão da competência em razão da matéria, pois, quando o legislador constitucional a ela se refere pretende enfatizar o *status* que determinada pessoa ostenta diante de uma relação jurídica de direito material.” ou seja, é o julgamento de conflitos entre trabalhadores e empregadores.

Anteriormente não cabia a Justiça Laboral decidir sobre causas decorrentes de relação de trabalho, mas de vínculos empregatícios, de tal forma que só seriam avaliados os processos se constatados os elementos: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou a competência do Juiz do Trabalho Cabendo, então, à Justiça do Trabalho, conforme art. 114 da Constituição Federal, no âmbito material, processar e julgar:

- ações da relação de trabalho;
- ações do exercício do direito de greve;
- ações sobre representação sindical (entre sindicatos, sindicatos e trabalhadores e sindicatos e empregadores);
- ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho; e
- ações de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos fiscalizadores (INSS, Receita Federal, Ministério do Trabalho, etc.);
- Os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

- A execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho na forma da lei.

A competência em razão da função faz referência à funcionalidade de cada juiz trabalhista. Essa modalidade de competência indica às funções típicas dos órgãos trabalhistas especializados para solucionar atritos de caráter estritamente trabalhista. E, por fim, a competência em razão do lugar, delimitando o poder jurisdicional dos órgãos de atuação por áreas geográficas. Rodrigues Pinto (1998, p.122), expressa a importância desta razão, fundamentalmente, quando se trata de um país com a extensão como a do Brasil, quando:

Se cogita de jurisdição federal, dando solução ao problema nevrálgico da proximidade entre o juiz e as partes do processo. Tal proximidade facilita o acesso do jurisdicionado ao órgão jurisdicional, diminuindo-lhe os custos da postulação. Mais ainda, faculta o acesso do próprio juiz às fontes de prova, especialmente testemunhal.

Difere-se das demais competências, devido ao fato de possuir natureza relativa, podendo ser julgada mesmo por um juiz que não seja da região pertinente, nos casos em que não houver contestação. Assim, é válida a observação de competência nesta área para evitar ajuizamento de processo em jurisdição errada. Em vitória da Conquista, a jurisdição Trabalhista é de responsabilidade do TRT da 5ª Região e conta atualmente com 2 varas. Vê-se que uma reclamação ajuizada em local ou órgão incompetente, pode gerar atrasos, transtornos e gastos supérfluos. Por tudo, afirma-se que o estudo das competências, bem como, da jurisdição trabalhista torna-se procedente tanto para aqueles que ajuizaram ou ajuizarão reclamações trabalhistas contra seus empregadores.

2.3.3.1 Procedimentos do Processo Trabalhista.

O processo trabalhista tem diversos procedimentos para que ocorra tudo de acordo com o regimento jurídico atual, e para dar celeridade aos mesmos, ou seja, compreender a necessidade de seguir com o processo, não deixando este ficar à serviço das partes, cabendo ao juiz indeferir as diligências baldias ou simplesmente protelatórias. Assim a Justiça do Trabalho os divide. Neste sentido, este trabalho subdividiu os trâmites do processo trabalhista em Petição Inicial, Audiência Trabalhista, Revelia e Sentença.

2.3.3.1.1 Petição Inicial

Inicialmente é de grande importância à observação nos prazos para dar entrada em uma ação judicial e estando de acordo, pode-se entrar com uma ação trabalhista na Justiça do Trabalho, para isso é importante que se tenha uma assistência jurídica.

Nessa etapa, é formada a petição inicial, Assim, como ensina Alvim (1993, p. 11. Apud SCHIAVI, 2016, p. 528), “nela se expressam e se condensam já no limiar do processo, todas as linhas básicas sobre as quais se desenvolverá, constituindo-se a expressão relatada dos fatos, a que deve se opor a outra parte”. Onde cabe ao autor, ou advogado, explicar os motivos, com instrução dos documentos da parte, esta é uma peça escrita, a qual se anexa a documentação pertinente ao caso.

Logo após a montagem do processo, parte-se para a realização da audiência trabalhista, na qual o Reclamado poderá defender-se à inicial numa tentativa de acordo.

2.3.3.1.2 Audiência Trabalhista

Na audiência trabalhista deverão estar presentes todas as partes, para que se possa ser discutido e avaliado o mérito, pelo juiz do trabalho. determina o art. 846 consolidado que, aberta a audiência, o juiz proporá, a conciliação, constituindo-se na primeira tentativa de conciliação. Ainda, segundo Saraiva (2012, p.202) “o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”. Desta forma, essa audiência tem a missão de acelerar o processo, para que o mesmo termine no menor tempo possível.

Sabe-se que a audiência deve ser em momento único, no entanto, baseado no art. 765, também da CLT, no qual é dada aos juízes ampla liberdade para controlar o processo, os mesmos optam por fracionar estas audiências. Deste modo, é na audiência que são praticados os atos de conhecimento do processo, de acordo com Schiavi (2016, p. 553):

- a) Juiz toma contato com o processo (inicial, defesa e documentos);
- b) São realizadas tentativas de conciliação;
- c) A causa é discutida pelas partes juízes e advogados;
- d) São fixados os pontos controvertidos e as provas a serem produzidas;

- e) Instrução da causa com oitiva de partes e testemunhas;
- f) As partes, após as provas, poderão aduzir as razões finais;
- g) Finalmente, o processo será sentenciado.

Após tudo ser analisado nesse encontro, se houver acordo, ou seja, em caso positivo, será lavrado um termo de conciliação, ficando a parte obrigada a cumprir, sob pena de multa fixada pelo seu descumprimento no art. 846, § 2º, da CLT.

Não havendo acordo, estipula o art.847 da CLT que “não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes”. E em seu Parágrafo único que a parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Portanto, encerrada a audiência de conciliação, deverá ser marcada a audiência de Instrução.

A fase da audiência de instrução, é o momento em que serão produzidas as provas, será ouvida as partes, os fatos serão explicados. Logo após, a tentativa de conciliação o art. 850 da CLT, esclarece que Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma.

Após aduzir razões finais, é ainda determinado pelo art. 850 da CLT que em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Enfim, será proferida a sentença que pode ser favorável ou contrária, esta é a fase da decisão do juiz que depois de apreciar as provas e atender as circunstâncias e fatos dos autos, indicará os motivos que lhe formaram o convencimento.

2.3.3.1.3 Revelia

O tema se torna bem relevante, diante de vários casos, é possível se deparar com ações trabalhistas pautadas pela afamada cultura de “pedir-se tudo”, mesmo que não se tenha provas que consubstanciem todos os litígios ou que a narrativa dos fatos não seja condizente com a real situação, sobretudo, em razão da ausência de sucumbência ao autor na esfera trabalhista em caso de improcedência da demanda ou seja, é notório que a legislação civilista do tema, traz um resultado condenatório nos casos em que o solicitado não responder o chamado da justiça, tendo em vista uma questão lógica de que se não compareceu é porque deve.

Por mais que a revelia não seja um acontecimento apenas da seara trabalhista, é nessa área que esse feito possui uma maior peculiaridade, devido à imprescindibilidade da presença da parte em audiência quando é recebida a contestação, e da concentração dos atos da apresentação de defesa e depoimento das partes. A CLT também disciplina o tema no art. 844, o qual afirma que: “o não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato”.

Dessa forma, observa-se que a CLT é categórica sobre o assunto. Por mais que, caracterizada a revelia e que, por isso, não seja possível a produção de elementos probatórios pelo réu, é prudente que o juiz determine o prosseguimento de produção de provas pelo autor, com consciência que esse procedimento lhe dará maior amparo e auxílio para julgar a litígio, seja pela procedência ou para abrandar os efeitos da revelia.

2.3.3.1.4 Sentenças trabalhistas

A sentença é a visão do juiz sobre determinada causa, depois de analisadas as provas apresentadas pelas partes. Assim, Santos (1997, p. 10-11) entende que “na formação da sentença, o juiz desenvolve um trabalho lógico de crítica dos fatos e de direito, do que resulta a conclusão ou decisão”. Tendo o juiz que expor os motivos de seu convencimento, devendo a sentença ser clara, concisa e precisa e ser proferida de maneira que todos entendam, não dando margens a dúvidas, ou outras interpretações, sempre analisando o que foi postulado pelas partes e aplicando a lei.

Recorrendo ao Processo Civil comum, verificamos que o CPC definia a sentença, na redação original do art. 162, § 1º, como sendo “o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa.” No entanto, para adaptar o conceito à moderna técnica processual, a mesma lei 11.232 alterou o § 1º do art. 162 do Código de Processo Civil para estabelecer que “*sentença é o ato do juiz que implica alguma das situações previstas nos artigos 267 e 269 do CPC*”.

A sentença é composta por três partes: o relatório, a fundamentação e o dispositivo. Conforme previsto no art. 458 do CPC:

- I - o relatório, que conterà os nomes das partes, a suma do pedido e da resposta do réu, bem como o registro das principais ocorrências havidas no andamento do processo;
- II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito;
- III - o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões, que as partes lhe submeterem.

No entanto, o artigo 832 da CLT dispõe que “da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.” Desnecessária, assim, a aplicação do artigo 458 do CPC, quando dispõe sobre os requisitos essenciais da sentença. Informada pelos princípios acima referidos, em especial os da simplicidade e informalidade, a CLT não exige “requisitos essenciais” para a sentença, mas limita-se a referir o que nela deverá constar.

Dessa forma, a análise feita pelo juiz no relatório de sentença trabalhista, deve considerar a disciplina do processo como um todo, não lhe competindo contrariar as reclamações da inicial ou as contestações da defesa, mas somente exibir claramente o entendimento utilizado, argumentado sua persuasão.

a) Liquidação de Sentença;

Muitas são as vezes que a parte reclamada é condenada ao pagamento de valores em dinheiro, podendo a sentença ser enunciada de duas formas: na primeira, todos os valores a serem pagos estarão fixados na própria sentença podendo haver, quando do pagamento, apenas a sua atualização monetária, neste caso teremos uma sentença líquida, no caso das sentenças prolatadas no procedimento sumaríssimo (que não ultrapassam 40 salários mínimos). A segunda forma é a sentença ilíquida, neste caso a sentença deverá conter os tipos de verbas devidas e, quando possível, alguns parâmetros para a elaboração dos cálculos sem, contudo, especificar o valor da condenação, diante disso o art. 879 da CLT dispõe que: “Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos”. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954).

O ideal, para o favorecimento ao cumprimento da sentença, seria que todas as decisões proferidas fossem líquidas. No entanto, com numero excessivo de processos na Justiça do Trabalho, ausência dos elementos suficientes dos autos, número defasado de

juízes e servidores, natureza do pedido, e, sobretudo, em nome do princípio da celeridade processual, é inviável a espera pela liquidação da obrigação para proferir a sentença condenatória.

É válido salientar que não se trata apenas de simples cálculos aritméticos, mas de cálculos complexos que exigiriam tempo do judiciário para a sua execução. Nesse sentido, Leite (2012, p. 987) clarifica que: “A rigor, não é a sentença que é liquidada, e sim o mando obrigacional contido no seu dispositivo (decisum). Noutro falar, as sentenças condenatórias, a rigor, tornam certo apenas o débito (an debeat), cabendo à liquidação a fixação do quanto devido (quantum debeat). “ dessa forma, a execução para cobrança, sempre será constituído a título líquido, certo e exigível, procedendo a liquidação da obrigação para que seja sabido o valor devido ao credor. Devendo a liquidação ser concretizada quando a decisão não determinar o valor ou não individualizar o objeto da condenação.

Nota-se que a liquidação não é um processo autônomo, mas uma fase, preparatória da execução. Nesse sentido, Filho (1998, p. 305) sustenta que a liquidação foi:

“Instituída, finalisticamente, para tornar possível a execução da obrigação expressa no título executivo judicial; daí o sentido preparatório de que ela se reveste. A liquidação, em muitos casos, é pressuposto essencial à execução. Laboram em erro, por isso, os que sustentam ser a liquidação um processo incidente no de execução. Como dissemos, a liquidação não se apresenta como processo autônomo, se não como fase preparatória daquela. Logo, a liquidação antecede à execução, a despeito de reconhecermos que do ponto de vista sistemático ela integra o processo de execução. Stricto sensu, a liquidação pode ser entendida como espécie de elo, a unir a sentença exequenda à execução propriamente dita.”

Por mais, é de suma importância saber que o valor a ser pago deverá refletir exatamente o que estiver contido na sentença condenatória, levando-se em consideração, qualquer tipo de reforma que venha a sofrer em função dos acórdãos em instâncias superiores. Esta fase do processo é fundamental, pois é por meio dela que os Direitos reconhecidos se tornam executáveis, convertendo monetariamente a deveres a serem pagos.

No processo do trabalho, existem três modalidades para liquidar uma sentença, sendo: por cálculos, por arbitramento e por artigos.

b) Liquidação por cálculo;

Essa será a técnica utilizada em casos que as decisões de valor dependam apenas de simples cálculos aritméticos. Assim sendo, de acordo com Rodrigues Pinto (2006, p. 156):

A liquidação da sentença trabalhista por simples cálculo é admissível sempre que sua expressão pecuniária, mesmo oculta na conclusão do julgado, se revelar por meio de operações aritméticas possíveis com os dados já encartados no processo de conhecimento.

Nesse sentido, é possível afirmar que na liquidação por cálculo, já se encontram nos autos, todos os elementos necessários para se chegar ao valor devido. Então, para Teixeira Filho (1988, p. 183) quando “a sentença contém todos os elementos necessários à fixação quantitativa da obrigação” precede-se à liquidação por cálculos. No entanto, quando a decisão transita em julgado e os cálculos forem apresentados por uma das partes, e a outra discordar, esta terá dez dias para fazer novos cálculos, não podendo ultrapassar esse prazo, com pena de perder automaticamente a faculdade desse direito. Havendo divergências em ambos os cálculos, o juiz pode solicitar ao contador do juízo ou perito contador nomeado que os faça.

É válido lembrar, que diversas verbas podem ser liquidadas por meio de simples cálculos, desde que sua apuração dependa apenas de operações aritméticas devendo sempre conter os valores pertinentes à contribuição social. Caso os cálculos apresentados não sejam contestados, ou o juiz não perceba nenhum erro, então, serão homologados.

c) Liquidação por arbitramento;

Diante de dificuldades encontradas para se encontrar o valor devido de uma sentença por simples cálculos, essa é a modalidade que se revela eficaz nessa situação. Nesse sentido, Saraiva (2012, p. 338) destaca que: “a liquidação será feita por arbitramento quando as partes o convencionarem expressamente ou for determinado pela sentença, ou ainda quando o exigir a natureza do objeto da liquidação.” No entanto, mesmo que a sentença determine a liquidação por arbitramento, é facultado ao juiz, em

virtude da celeridade e da economia processual, determinar que a liquidação se processe por cálculos.

Segundo Saraiva (2012, p. 338): “na arbitragem, o árbitro é único, sendo livremente nomeado pelo juiz, consistindo a sua atividade em estimar o valor, em dinheiro, dos direitos assegurados ao exequente pela sentença, agindo como se fosse avaliador”. Dessa forma, é importante destacar, que o juiz não se encontra limitado ao laudo do arbitro, podendo ser livre na formação de seu convencimento sobre a matéria, sendo o arbitro apenas seu auxiliar.

d) Liquidação por artigos;

Diante dessa técnica, Saraiva (2012, p. 339) afirma que: “a liquidação por artigos será feita quando houver necessidade de provar fatos novos que devam servir de base para fixar o *quantum* da condenação.” Então, esta será sempre dependente da comprovação de fatos que ainda não foram esclarecidos na fase do conhecimento do processo.

Esse tipo de modalidade deve ser sempre por iniciativa da parte, não podendo ser determinada de ofício pelo juiz. Assim, o interessado deverá apresentar petição inicial, indicando os fatos a serem provados e seus meios de prova-los, nesse sentido, a parte contrária poderá contestar o pedido no prazo de 15 dias, dessa forma, o juiz analisará o clamor, designando audiência, caso haja necessidade de produção de provas, e somente depois proferirá a decisão. Não o contestando, esse será considerado com verdadeiro.

Diante disso, Saraiva(2012, p. 340) elenca:

“Em última análise, verifica-se que a liquidação por artigos é muito complexa, constituindo-se em verdadeiro processo de cognição, podendo haver indeferimento da petição de liquidação, suspensão e extinção da liquidação, revelia do devedor, produção de provas, julgamento antecipado da liquidação e designação de audiência para coleta de prova oral, sendo, em função do princípio da celeridade, desaconselhável a adoção de tal modalidade de liquidação no âmbito laboral”.

Diante do exposto, verifica-se que um processo trabalhista é complexo e extenso, sendo subdividido em várias modalidades para efetuar sua execução. O objetivo da fase de conhecimento nos processos trabalhistas é o seu trânsito em julgado.

2.3.4 Verbas Trabalhistas

É notória que uma das causas que mais levam empregados a ajuizarem uma ação trabalhista, é a necessidade de buscarem na justiça o direito de receber o que lhes é devido. Estas verbas rescisórias são adquiridas pelo empregado em função do seu labor em uma empresa, são direitos conquistados e que devem ser cumpridos e pagos pelo empregador. Dessa forma, é de grande relevância tratar com um grau mais elevado de intensidade as verbas trabalhistas de maior importância para esta pesquisa. Assim, as verbas rescisórias tem a seguinte compreensão para Para Zanna (2013, p. 546):

Os direitos elementares do trabalhador tais como: saldo de salário; aviso prévio indenizado; férias vencidas; férias proporcionais; 1/3 constitucional sobre as férias citadas [...]; 13º salário proporcional [...] O FGTS incide sobre todas as parcelas salariais [...]

É importante ressaltar que não há incidência do FGTS nas verbas indenizatórias, por se constituírem em parcelas de natureza nitidamente indenizatórias. Além das verbas aludidas pelo autor, existe a multa do art. 477 da CLT, incidida quando ocorre o não pagamento de tais verbas no prazo previsto em lei, como estabelece o art. 477, Decreto Lei nº 5.452/1943:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
 § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

O pagamento das verbas rescisórias com valores corretamente apurados e pagos dentro do prazo previsto é de grande importância, haja vista, o prejuízo financeiro que a empresa pode obter em caso de uma ação reclusatória.

2.3.4.1 Vínculo empregatício

O vínculo empregatício para ser reconhecido existe a necessidade do preenchimento de alguns requisitos, conforme estabelecido pelo art. 3º da CLT: “considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Caso falte algum desses quesitos é provável que esta relação seja considerada inexistente.

Com a relação de emprego, o empregador passa a ter obrigações de pagar uma série de direitos adquiridos durante o pacto laboral. Esses pagamentos devem seguir à risca a legislação trabalhista, visto que, tal desobediência pode levar o empregado a entrar na Justiça com uma ação individual executiva na tentativa de obter respaldo legal de direito reconhecido pela legislação vigente.

2.3.4.2 Salário e Remuneração

O salário é a recompensa paga pelo empregador pelo pacto laboral com seu empregado. Este por muitas vezes é a garantia do sustento familiar do trabalhador, devendo haver atenção especial no momento de sua apuração, visto que, este também é por muitas vezes, a base do cálculo para pagamentos de verbas trabalhistas e de encargos sociais.

O pagamento do salário deve vir acompanhado de todas as variáveis que o empregado tem direito para complementar sua remuneração, ser pago em dia útil e mediante comprovação de recebimento, visto que o empregador deve guardar esse recibo devidamente assinado, sob pena de ser acusado por não pagamento. Assim estabelece os art. 464, *caput*, § 1º e 465 da CLT, com redação da Lei 9.528/1997:

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

O correto pagamento do salário e cumprimento dos prazos são fatores essenciais para manter a empresa longe do risco de sofrer ações trabalhistas na justiça e assim evitar o ônus de uma condenação advinda de juros, multas e correções monetárias.

2.3.4.3 Férias e Terço Constitucional

Férias é um dos direitos que o empregado tem perante a empresa durante seu tempo de trabalho, as férias é um descanso remunerado que o empregado adquire após um ano completo de trabalho o direito a gozar de 30 dias de férias, chamado de período aquisitivo. Findando-se estes 12 meses, é iniciado o período concessivo, no qual o empregador deverá conceder ao seu empregado suas férias sem prejuízo de sua remuneração.

O empregado, em nenhuma hipótese pode deixar de gozar de suas férias. Além do direito ao gozo de férias sem prejuízo de salário, o empregado ainda terá um acréscimo constitucional de um terço de seu salário. Tem sua base legal no artigo constitucional que segue:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Férias não gozadas acarretará para a empresa o prejuízo de arcar com o período trabalhado, abonando pelo dobro do valor de seu direito, o chamado pagamento de férias dobradas. Do mesmo jeito ocorre em casos de rescisão, caso o funcionário tenha férias vencidas não pagas anteriormente.

2.3.4.4 Aviso prévio

O aviso prévio é a comunicação da extinção do contrato de trabalho, seja pelo empregado ou empregador, devendo cumprir a antecedência determinada na legislação. O aviso pode ser trabalhado ou indenizado, o trabalhado é aquele em que o funcionário cumpre até a data do término do contrato, o aviso indenizado é aquele cujo trabalhador é desligado imediatamente da empresa.

No primeiro tipo de aviso citado, a empresa desliga o funcionário, sem justa causa, alegando que ele deve trabalhar. Nesse caso, pode o funcionário decidir entre duas opções, dadas pelo art. 488 *caput* e parágrafo único da CLT (2016), trabalhar:

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, [...] reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

2.3.4.5 Décimo Terceiro Salário

O pagamento do Décimo terceiro salário garante ao empregado o recebimento de 1/12 avos proporcionais aos meses trabalhados, garantindo ao trabalhador, dependendo do tempo de serviço, até um salário extra no ano. O direito ao recebimento é garantido a todo trabalhador de carteira assinada, após 15 dias de labor na empresa.

O pagamento deve ocorrer em 2(duas) parcelas, a Lei 4.749, de 12/08/1965, determina que a primeira seja paga entre o dia 1º de fevereiro até o dia 30 de novembro. Já a segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo o salário de dezembro menos o valor adiantado na primeira parcela.

O trabalhador também terá direito a receber a gratificação quando da extinção do contrato de trabalho, seja por prazo determinado, por pedido de dispensa pelo empregado, ou por dispensa do empregador, compondo assim as verbas rescisórias.

3. METODOLOGIA

Metodologia numa pesquisa funciona com uma bússola na busca do melhor caminho a ser percorrido. Nesse sentido Rodrigues (2007, p. 1) destaca que esta é “um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática”, ou seja, a metodologia explica tudo que foi utilizado na pesquisa de forma detalhada.

Assim, este capítulo será destinado ao método de abordagem, a tipologia de pesquisa, a técnica e aos procedimentos adotados, a população e a amostra, a forma de análise e aos instrumentos de coleta de dados.

3.1. MÉTODO DE ABORDAGEM

O método é a forma utilizada para aplicar o jeito de pensar, nesse sentido são variadas as formas existentes de abordagens na metodologia, assim Prodanov e Freitas (2013, p. 26) destaca cinco pontos de vista diferentes: “dedutivo, indutivo, hipotético-dedutivo, dialético e fenomenológico”. Nesse estudo, a pesquisadora acolheu o modo indutivo, pois trata-se de um estudo de caso inicialmente particular partindo para uma questão mais ampla.

Responsável pela generalização, o método **indutivo**, adotado nesta pesquisa, é, para Richardson (2012, p. 35) “um processo pelo qual, partindo de dados ou observações particulares, constatadas podemos chegar a proposições gerais”, cujo intuito, para Lakatos e Marconi (2003, p. 86) “é levar conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam”.

Analisando que o método dedutivo parte de teorias gerais tentando explicar as teorias particulares, essa pesquisa buscou um entendimento único utilizando-se da observação de fenômenos comuns. Desta forma, a análise singular do caso proposto aí está implantada, uma vez que, através dos procedimentos que foram aplicados obteve-se uma conclusão ampla, através de estudos feitos em esferas tão particulares.

A presente pesquisa pretendeu demonstrar, as causas mais frequentes de passivos trabalhistas nas empresas de Vitória da Conquista-BA. Para isso, foi utilizada uma abordagem predominantemente qualitativa, que aos olhos de Denzin e Lincoln (1994, p. 2):

Pesquisa qualitativa é multimetodológica quanto ao seu foco, envolvendo abordagens interpretativas e naturalísticas dos assuntos. Isto significa que o pesquisador qualitativo estuda coisas em seu ambiente natural, tentando dar sentido ou interpretar os fenômenos, segundo o significado que as pessoas lhe atribuem.

Ainda que valores tenham sido utilizados nesse estudo, o foco principal não foi quantificá-los, visto que sua maior pretensão tenha sido entender os fatores estudados. O objetivo geral proposto foi alcançado devido ao método utilizado.

3.2. DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

Ao tentar alcançar o objetivo dessa pesquisa, foi utilizado um estudo de caso em sentenças trabalhistas de processos do TRT da 5ª Região, pois tal método possibilitaria à pesquisadora maior envolvimento ou compreensão dos fatos podendo ela, então, aprofundar-se nas questões que envolvem o local estudado. Para Martins (2008, p. 9) “O Estudo de Caso possibilita a penetração em uma realidade social, não conseguida plenamente por um levantamento amostral e avaliação exclusivamente quantitativa”. Dessa forma, este método permitiu a análise e a observação concomitante ao levantamento de dados, o que foi importante para o desenvolvimento da pesquisa.

3.3. TIPOLOGIA DA PESQUISA

Na finalidade de se atingir os objetivos propostos, a presente pesquisa foi dividida em duas partes, sendo uma teórica e a outra prática. No início foram utilizados conteúdos que dessem sustentação teórica ao estudo, no qual se baseou em uma pesquisa bibliográfica acerca de passivos trabalhistas, e na sequência, foi realizado um estudo de caso apoiado em Pesquisas Documentais, Eletrônicas, assim como, meios bibliográficos, para demonstrar as causas e efeitos causados por passivos trabalhistas, utilizando a análise por meio de sentenças trabalhistas.

A pesquisa bibliográfica incide em se ter conhecimento prévio do conteúdo abordado. Segundo Vergara (2005, p. 47-48) a “pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais e redes eletrônicas, isto é material acessível ao público em geral”. Nesse caso, foram estudadas anteriormente através do Estado da Arte, onde foram analisados trabalhos feitos com temas semelhantes ao da pesquisadora, dando base a parte teórica.

Com relação ao método de pesquisa documental, adotou-se nesta pesquisa o estudo documental, coevos ao período investigado, propiciando um contato maior com a sociedade, auxiliando em seu entendimento. Nesse sentido, Carvalho (1988, p. 57), afirma que pesquisa documental é:

Aquela realizada a partir de documentos cientificamente autênticos; tem sido largamente utilizada nas ciências sociais [...] a fim de

descrever/comparar fatos sociais, estabelecendo suas características ou tendências [...] além das fontes primárias [...] utilizam-se as fontes chamadas secundárias [...] para realização da pesquisa.

Podendo assim, ser utilizados vários tipos de documentos, desde que esses tenham autenticidade, como o caso da presente pesquisa que se utilizou de sentenças trabalhistas ajuizadas na Justiça do trabalho de Vitoria da Conquista-Ba.

Com a intenção que os problemas tratados fossem analisados melhor forma neste estudo, a presente pesquisa rotulou-se, do ponto de vista dos objetivos, como exploratória, que na obra de Gil (2002, p. 41), afirma “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito [...] têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias”, na tentativa de melhor esclarecer os fatos que podem avançar contra a sociedade como um todo, permitindo a autora deste trabalho embrenhar com maior amplitude no caso proposto.

3.4 TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS

A base teórica desse trabalho, se deu pela convivência acadêmica e através pesquisas realizadas através de livros, artigos, leis e meios eletrônicos. Assim, estabeleceu-se este estudo como sendo qualitativo e por isso foi preciso que a pesquisadora produzisse procedimento de coleta de dados, prezando pela credibilidade e confiança dos mesmos.

Assim sendo, foi utilizado como coleta de dados à observação sistemática, permitindo a Pesquisadora observar as sentenças investigadas, os instrumentos utilizados, bem como, os empecilhos encontrados durante o processo de investigação. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 193) esta observação “realiza-se em condições controladas, para responder a propósitos preestabelecidos” o que permitiu aplicar os conhecimentos de Perícia Contábil de forma mais contida e planejada, com o ajuda de quadros e planilhas.

Como instrumentos de registro dos dados coletados, foi utilizada uma tabela com elementos específicos. Este instrumento foi elaborado a partir das informações obtidas em sentenças trabalhistas, com intuito de identificar o que foi proposto e não fugir à delimitação temporal pretendida.

3.5. UNIVERSO E AMOSTRA

O universo de uma pesquisa diz respeito ao um conjunto de informações que possuem semelhanças com o que é buscado pelo pesquisador em sua investigação. Nesse sentido, Richardson (2012, p. 157-158) destaca que universo é:

O conjunto de elementos que possuem determinadas características. Usualmente, fala-se de população ao se referir a todos os habitantes de determinado lugar [...] pode ser o conjunto de indivíduos que trabalham em um mesmo lugar, os alunos matriculados em uma mesma universidade, toda a produção de refrigeradores de uma fábrica, todos os cachorros de determinada raça em certo setor de uma cidade etc.

Dessa forma, o universo para este trabalho são todas as sentenças dos processos trabalhistas ajuizados da 1ª e 2ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista na Bahia no ano de 2017. É importante salientar que nem todos esses processos terão suas sentenças analisadas pela investigadora, devendo esta, selecionar uma amostra que consiste numa parte do universo para estudo.

3.6. AMOSTRA

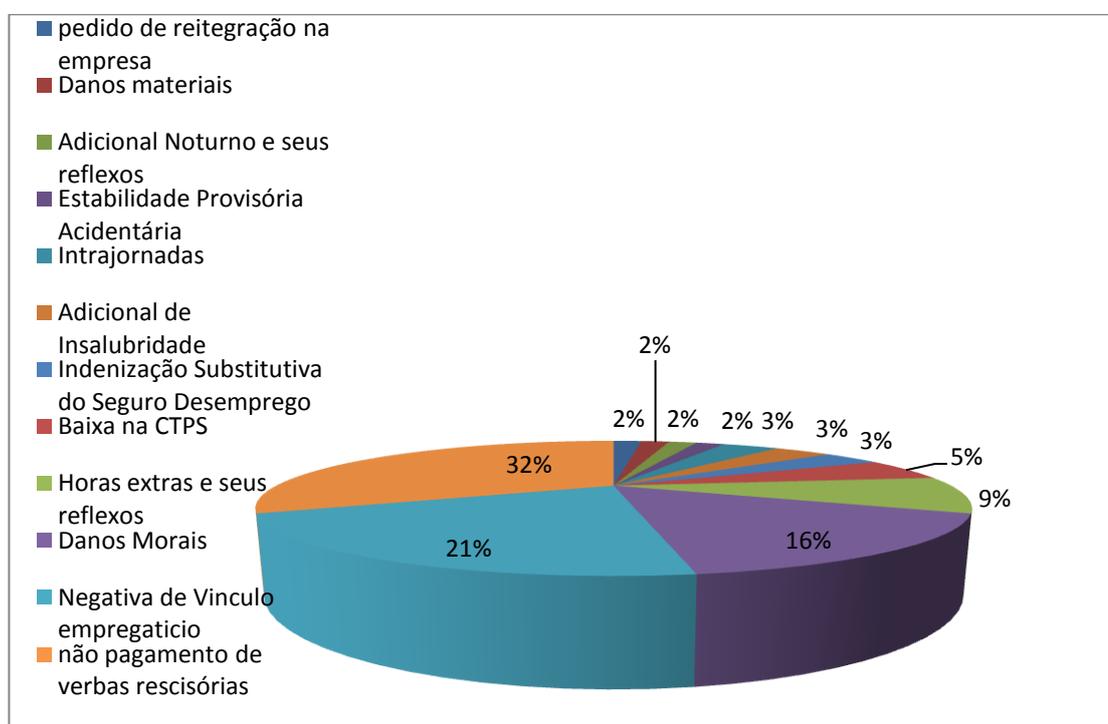
O objetivo da amostragem é estabelecer um subconjunto do universo que é representativo nas fundamentais áreas de interesse da pesquisa. Neste caso foi feita uma amostragem específica, na qual foram escolhidas de todos os processos, apenas vinte e três sentenças para serem analisados pela pesquisadora.

4. ANÁLISE DE DADOS

Foi realizado estudo de caso, em sentenças de processos trabalhistas ajuizados na 1ª e 2ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista no estado da Bahia, tendo como objetivo recolher informações que viessem a fundamentar a pesquisa e responder as questões problema. Devido ao fato de haver muitos processos ajuizados nessas Varas, nem todos tiveram suas sentenças analisadas pela pesquisadora, assim foi selecionada uma amostragem específica que consiste em 23(vinte e três) casos, sendo parte do universo para estudo. Preliminarmente, as informações referentes aos elementos de cada sentença, encontram-se no apêndice do trabalho, para melhor visualização e entendimento. A presente pesquisa buscou analisar sentenças trabalhistas para

estabelecer correlação de causa e feito sobre passivos de mesma natureza. O que foi encontrado nas sentenças que mais chama atenção do leitor são os motivos das ações: uns se referem ao reconhecimento do vínculo trabalhista, outros a falta de pagamentos de direitos decorrente da relação de trabalho e muito mais. O fato é que todos eles se convertem em pedidos ou requerimentos que de alguma forma será traduzido em valores monetários a serem pagos pelo condenado. Nesse sentido o primeiro gráfico traz os motivos que mais levam empregados a ajuizarem ações reclamationárias.

Gráfico 01- Percentual com relação a números de vezes que cada pedido/requerido aparece nas sentenças trabalhistas analisadas



Fonte: Dados da pesquisa (2018) – Organização Própria

De acordo com o gráfico, pode ser observado, que os pedidos que mais se repete entre nas sentenças analisadas, é de pagamento de verbas rescisórias, correspondendo a 32% dos casos, visto que, são demitidos sem receber essas verbas devidas, assim acionam a justiça para reclamarem seus direitos.

Ainda podem ser citados os pedidos de reintegração na empresa, danos matérias, pedidos de adicional noturno e Estabilidade Provisória Acidentária, que de acordo com a presente análise, são os de menos reprodução dentre as ações reclamationárias ajuizadas, representando apenas 2% do total de solicitações.

Falta de pagamentos dos direitos correspondentes a cada pedido.

- a) Falta de cumprimento da obrigação de fazer determinada em lei, sujeitando a entidade em multa em favor do reclamante;
- b) Prejuízos causados ao reclamante, como é o caso de dano morais.

Nesse sentido, o gráfico 01 responde indiretamente às questões secundárias, aquela que pretende identificar as causas que mais motivaram os processos trabalhistas, sendo claramente demonstrado que as causas identificadas nos itens “a, b, c” estão diretamente relacionadas aos pedidos mais frequentes: i) de pagamentos de verbas rescisórias devidas; ii) de pagamento de verbas indenizatórias devidas a estes, ferindo o direito do empregado e se tornando alvo fácil de ações judiciais; passivos estes que são oriundos de eventos passados, mas que só foram descobertos a partir do momento que o funcionário aciona a justiça. Nota-se, que ao acompanhar cada sentença, é possível verificar que a empresa tem um passivo muito maior após a decisão judicial do que se estivesse cumprido com seus deveres legislatórios anteriormente, devido ao fato, dessa obrigação de pagamento após a ação, sempre vir acompanhadas de juros, multas e correções monetárias, ocasionando para a empresa um gasto muito superior.

Os pedidos julgados procedentes ainda que em parte formem a grande maioria da amostra, revelando que, uma vez indo a julgamento, a maioria das empresas tem perdido, e seu passivo efetivado. Confirmando isso, no quadro abaixo foram apresentadas as decisões tomadas pelos juízes em cada caso:

Quadro 03- Decisões tomadas pelo juiz

Nº DO CASO	DECISÃO
01	Pedido deferido
02	Pedido deferido
03	Pedido deferido
04	Pedido deferido em parte
05	Pedido deferido em parte
06	Pedido deferido
07	Pedido deferido em parte
08	Pedido deferido em parte
09	Pedido deferido
10	Pedido deferido em parte

11	Pedido deferido em parte
12	Pedido deferido em parte
13	Pedido deferido
14	Pedido deferido em parte
15	Pedido deferido em parte
16	Pedido deferido
17	Pedido deferido em parte
18	Pedido deferido em parte
19	Pedido deferido em parte
20	Pedido deferido em parte
21	Pedido indeferido
22	Pedido indeferido
23	Pedido indeferido

Fonte: Dados das sentenças - Organização Própria

Observa-se que a maioria dos pedidos alegados em requerimento, foram deferidos em parte 57% dos casos, e totalmente deferidos 30%, mostrando assim, que praticamente todos os pedidos solicitados são atendidos, equivalendo a um índice alto de irregularidades cometidas pelas empresas, visto que, são comprovados em audiência que aqueles pedidos são verídicos.

É notório também, que de todas as sentenças analisadas, apenas 13% das reclamações foram consideradas improcedentes, um índice muito baixo, quando comparado ao nível de aceitação dos pedidos. Muitas vezes, o que ocorre é a questão da empresa não estar preparada para se defender tornando se incapaz de comprovar sua inocência, perante as acusações, talvez, pelo fato, destas, não estarem se preocupando com a produção de provas, capaz de livrá-las de um impacto financeiro em seu patrimônio causado por ações reclamationárias.

Nesse sentido, compreendido o número de pedidos deferidos ou não, passa-se a responder a seguinte questão: quais as causas mais frequentes de passivos trabalhistas para empresas, conforme sentenças analisadas. Assim sendo, segue tabela:

Quadro 04 – Causas mais frequentes de passivos trabalhistas identificados nas sentenças analisadas

CAUSA	Nº DE PEDIDOS DEFERIDOS
Não pagamento de verbas rescisórias	17 de 18
Negativa de Vínculos empregatícios	10 de 13

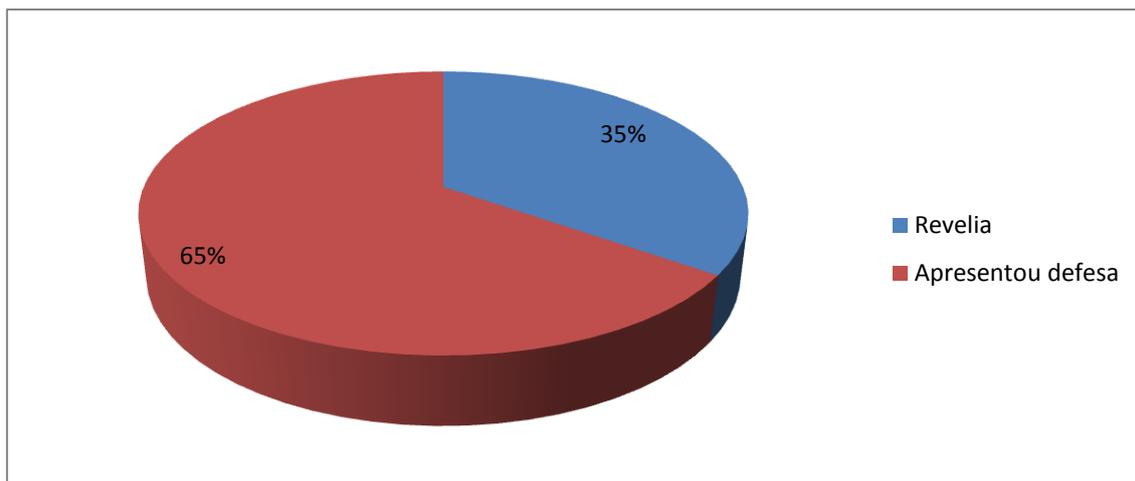
Fonte: Dados da Pesquisa(2018) – Organização própria

Como pode ser observado, a as causas mais frequentes que geraram passivos trabalhistas dentre as sentenças, são sequencialmente: Não pagamento de verbas rescisórias, que representa a maioria dos pedidos deferidos, totalizando 17(dezessete) de 18(dezoito) pedidos solicitados. E em sequência, a negativa de vínculos empregatícios que de 13(treze) pedidos solicitados, 10 (dez) foram deferidos. Respondendo assim, a pergunta secundaria acima.

Com números expressivos de deferimento de pedidos solicitados, leva a pesquisadora a acreditar que é de grande relevância que as empresas executem procedimentos para evitar as ações trabalhistas ajuizadas pelos empregados, buscar sempre cumprir com a legislação pertinente e se resguardar com relação à produção de provas para se proteger, tendo capacidade de se defender contra ações, haja vista, o impacto que um passivo trabalhista pode causar ao patrimônio da empresa.

Por conseguinte o numero de revelias declaradas nas sentenças em relação à amostra analisada demonstra confissão ficta do que está nos autos. Assim sendo, segue gráfico.

Gráfico 02 – Análise da quantidade de comparecimento e revelia nas audiências

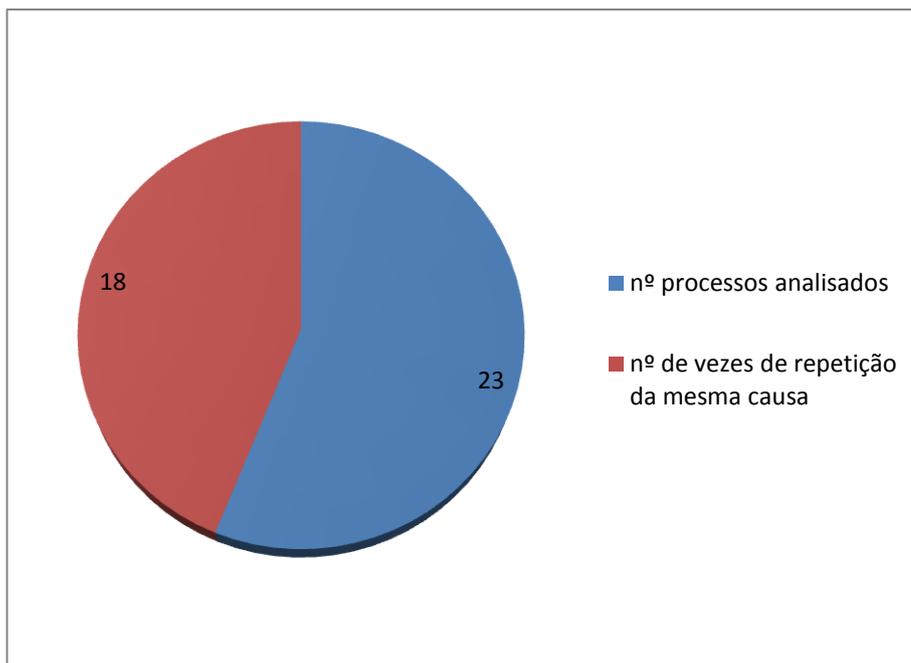


Fonte: Dados da pesquisa (2018) – Organização própria

Como pode ser observado, a maioria das empresas, apresentam defesa, cerca de 65%. No entanto, é de grande relevância verificar que o número de revelia também é alto, sendo 35% no total, mostrando o descaso de muitas empresas que admitem fictamente sua culpa em face do reclamante, assumindo gerar passivos trabalhistas, que talvez acreditassem que jamais seriam descobertos, mas que se tornam pendências obrigatórias no momento da decisão judicial positiva para o autor da causa.

Diante do extenso número de revelias declaradas sob os reclamados, na investigação pôde ser observado empresas que cumpriram subsidiariamente a obrigação de pagamento de verbas devidas, por empresas que eram terceirizadas e não compareceram na audiência. O que significa dizer que, se há prestadora de serviços e ela não efetuar o pagamento dos créditos salariais devidos ao trabalhador, a responsabilidade deve ser transferida à tomadora de serviços, responsável subsidiária. Para não haver dúvidas quanto à extensão ou limites da condenação subsidiária, em maio deste ano os ministros do TST acrescentaram o item VI à Súmula, com o seguinte teor: “a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”. Ou seja, a tomadora de serviços assume um passivo contingente, passivo este que é uma obrigação incerta e inesperada pela empresa, afetando diretamente seu financeiro. Isso ocorre por uma inação da empresa, uma vez que a terceirizada não cumpriu as obrigações trabalhistas, e a contratante não fez o acompanhamento adequado.

Gráfico 03: Correlação entre causas e efeitos que ocasionam o passivo trabalhista a partir da geração de ações reclamationárias.



Fonte: Dados da pesquisa – Organização própria

Nesse gráfico é possível estabelecer correlação entre fatos que parecem causar o passivo trabalhista, tendo como efeito a geração do próprio processo de reclamação trabalhista, com base nas demonstrações que mostram as causas que aparecem com mais frequência na amostra, visto que estas causas se correlacionam como consequência na geração de ações reclamationárias. Uma mesma causa aparece por 18 (dezoito) vezes num total de 23 (vinte e três) sentenças verificadas, o que confirma o fato de que essa causa repetida acarreta um passivo trabalhista oculto que vem a ser descoberto pela consequência do ajuizamento de processo trabalhista.

A partir da análise dos dados foi possível perceber que a hipótese da pesquisa foi confirmada e a questão problema respondida.

4.1 ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS

Apresenta-se no quadro 04 uma comparação entre os objetivos específicos da pesquisa e os resultados obtidos.

Quadro 05: Questões e hipótese propostas e respostas alcançadas

QUESTÕES PROBLEMAS	RESULTADOS DA PESQUISA
Questão problema: Qual a correlação de causa e efeito de passivos de mesma natureza	Com o comparativo entre causas e consequências analisadas nas sentenças, foi identificado que existe correlação, visto que, as causas que geram o passivo trabalhista nas

através das sentenças trabalhistas?	empresas, tem como efeito a ação reclamatória.
Questão secundária 01 – Quais as causas mais frequentes de passivos trabalhistas nas sentenças analisadas do ano de 2017 em Vitória da Conquista?	Através da análise de cada uma das sentenças, foi constatado que as causas que mais foram julgadas procedentes, sendo deferidas ou deferidas parcialmente e conseqüentemente causaram um passivo trabalhista perante empresas reclamadas foram demonstradas no quadro 03, sendo a causa movida por não pagamento de verbas rescisórias, pois aparecem 18 vezes, sendo 17 dessas julgadas procedentes nas 23 sentenças analisadas.
Questão secundária 02 – Quais as causas que motivaram os processos trabalhistas?	Obteve-se que verificando cada uma das análises investigadas, foram muitas as causas que motivaram as ações trabalhistas, como pode ser observada no gráfico 01, onde por ser observada também a frequência que essas causas aparecem nas sentenças analisadas.
A hipótese: Essa monografia partiu da premissa que a partir das análise de sentenças aleatórias é possível estabelecer correlação entre fatos que parecem causar o passivo trabalhista, tendo como efeito a geração do próprio processo de reclamação trabalhista.	A hipótese foi confirmada, diante dos fatos que as causas e efeitos se correlacionam, pois as causas que acarretam um passivo trabalhista são as mesmas que mais geram ações ajuizadas na justiça. Como pode ser visto no gráfico 04.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018) – Organização Própria

No decorrer da pesquisa, foi possível constatar que é possível correlacionar às causas e efeitos de passivos de mesma natureza, diante de uma reclamatória trabalhista. É de grande relevância o estudo dos pontos causadores de passivos trabalhistas, visto que essas afetam diretamente o patrimônio da entidade.

Assim, perante os resultados descobertos, pode-se afirmar que o Estudo foi pertinente e relevante no que diz respeito à uma análise sistemática sobre as principais causas que geram passivos trabalhistas diante de uma ação reclamatória. Tornando o presente trabalho coerente para a sociedade como um todo, haja vista, que praticamente todas as pessoas possuem ou possuirão uma relação de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo trabalhista, por muitas vezes, é a única forma que o empregado encontra para garantir o recebimento de seus direitos perante o empregador. O que ocorreu nos casos analisados, funcionários que não hesitaram em acionar a Justiça do trabalho, autuando as empresas por meio de ações judiciais.

A pesquisa proposta inicialmente objetivou identificar as causas mais frequentes que geraram passivos trabalhistas em Vitória da Conquista no ano de 2017, no início foram utilizados conteúdos que dessem sustentação teórica ao estudo, no qual se baseou em uma pesquisa bibliográfica acerca do tema, e na sequência, foi realizado um estudo de caso apoiado em pesquisas documentais, nesse caso, análise de sentenças trabalhistas.

A revisão bibliográfica abordou questões sobre alguns tipos de passivos e sobre o processo trabalhista. Para concretizar esses tópicos foram realizadas leituras de livros, artigos, leis e dissertações por meio eletrônico no qual proporcionaram maior conhecimento sobre o assunto abordado. Foi adotada para o estudo da pesquisa uma abordagem qualitativa, que buscou responder aos objetivos principal e secundário.

Assim realizou-se um estudo que teve como objetivo principal analisar sentenças trabalhistas para estabelecer correlação de causa e efeito sobre passivos de mesma natureza verificou-se que, as causas se correlacionam com as consequências, visto que foi identificado que o mesmo motivo se repetia em diferentes sentenças, causando passivos trabalhistas em diversas empresas pelo mesmo motivo.

Outro objetivo da pesquisa foi identificar as causas mais frequentes de passivos trabalhistas nas sentenças analisadas, foi averiguado que a causa que mais se repete entre as sentenças analisadas, é a reclamação ajuizada a pedido de pagamento de verbas rescisórias, sendo reproduzido no índice de 32% nos pedidos dentre os reclamantes.

Aprofundando-se no tema, a pesquisadora teve também como objetivo secundário, demonstrar cada uma das causas que motivaram os processos trabalhistas, identificadas assim, no primeiro gráfico exposto na análise de dados do presente trabalho.

Assim tem-se que, do ponto de vista científico, o objetivo foi alcançado, considerando que o intuito era analisar sentenças trabalhistas para estabelecer correlação de causa e efeito sobre passivos de mesma natureza, sendo que se partiu do pressuposto que a partir dessa análise seria possível estabelecer essa correlação, acerca do conteúdo tendo sido

a hipótese confirmada, pois não há dúvidas que as causas que geram passivos trabalhistas, são as mesmas causadoras de ações reclamationárias.

Acerca das dificuldades, não houve empecilhos que atrapalhassem o fluxo e o desenvolvimento da investigação, pois foram utilizadas sentenças publicadas no site do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, e algumas foram fornecidas por advogados do âmbito de convivência da pesquisadora, facilitando assim a abordagem dos fatos.

Por fim, a título de sugestões para os próximos trabalhos, recomenda-se a partir do contexto desta pesquisa, que seja feita uma análise de principais causas em processos do trabalho, com mudanças ocorridas após a reforma trabalhista. Além disso, pode ser estudado também o impacto que passivos trabalhistas causam no patrimônio das empresas afetadas.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Arruda. **Manual de Direito Processual Civil**. V. 1. Parte Geral. 9 ed. São Paulo: RT, 2005.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das leis do Trabalho. Acesso em 07 mar. 2018.

COELHO, Napoleão Alves, ALMEIDA, Sergio Geraldo de, ALCANTARA JUNIOR, Daladier Rodrigues de Importância de uma Boa Gestão de Passivo Trabalhista. Minas Gerais: 2008.

Comitê de Pronunciamentos Contábeis. Pronunciamento técnico CPC 25 – **Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes**. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/DocumentosEmitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=56>. Acesso em: 21 jul. 2018.

CPC 25 – Comissão dos Pronunciamentos Contábeis. PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC 25. Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes. Correlação às Normas 41 Internacionais de Contabilidade – IAS 37. Disponível em < <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=56> >. Acesso em 22 abr. 2018.

CREPALDI, Silvio Aparecido – **Curso básico de contabilidade**: resumo da teoria, atendendo às novas demandas da gestão empresarial, exercícios e questões com respostas – 7.ed. – São Paulo : Atlas, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: Ltr, 2015, p 68.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of qualitative research**. London: Sage Publication, 1994. 643p.

FABRETTI, Lúdio Camargo. **Contabilidade para Advogados** – Noções Básicas de Contabilidade, Análise das Demonstrações Contábeis, Cálculo de impostos e Contribuições. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Contabilidade tributária**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

FARIAS, Manoel Raimundo Santana. **Divulgação do passivo**: um enfoque sobre o passivo contingente no setor petroquímico brasileiro. 2004. 144 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Departamento de Contabilidade e Atuarial da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. 2004.

FILHO, Manoel Antônio Teixeira. **Execução no Processo do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Ltr, 1998.

FRANCO, Hilário. Contabilidade geral. 23. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1986.

IUDÍCIBUS, Sérgio et al. **Contabilidade Introdutória**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____.;MARION, José Carlos. Contabilidade comercial. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Ltr, 2012.

Manual de contabilidade societária/ Sergio de Iudicibus ... let. al.l. -- Sao Paulo: Atlas, 2010. Outros autores: Eliseu Martins, Ernesto Rubens Gelbcke, Ariovaldo dos Santos-FIPECAFI - Fundac;ao Instituto de Pesquisas Contabeis, Atuariais e Financeiras, PEA/USP.

MARTINS, Eliseu et al. **Análise didática das demonstrações contábeis**. São Paulo: atlas, 2014.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estudo de Caso: Uma estratégia de pesquisa**. Editora Atlas, 2ª Ed., São Paulo: 2008.

MARTINS, Pablo Luiz; ANDRADE, Rodrigo. **Importância da Gestão do Passivo Trabalhista: Estudo de Caso em uma Empresa no Sul de Minas Gerais**. RASM, Alvorada, ano 4, n.2, p. 9-24, 2014. Disponível em: < <http://www.saomarcos.com.br> >. Acesso em 07 mar. de 2016.

_____. **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. ISSN 2237-2733. Disponível em: <<http://www.saomarcos.br/ojs/index.php/rasm/article/view/69>>. Acesso em: 09 Mai. 2018.

MARTINS, Vinicius Abílio et al; **A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista**. Cascavel. 2009.

MERGENER, Anderson Rodrigo; ROSA, Solange Martins. O Impacto Do Passivo Trabalhista Nas Indústrias Calçadistas De Igrejinha. Revista Eletrônica do Curso de Ciências contábeis – FACCAT. Nº 5, pag. 136 a 165, 2014. Acesso em: 30 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. 4º ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 529 p.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Prática Trabalhista**. 35ª Ed. São Paulo. Atlas: 2002

OLIVEIRA, Luís Martins de; PEREZ JUNIOR, José Hernandez; SILVA, Carlos Alberto dos Santos. **Controladoria estratégica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clóvis Luís, 1952 – **Manual de contabilidade básica**: contabilidade introdutória e intermediária – 10.ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

PANTALEÃO, S. F. **Justiça do Trabalho**: Processo do Trabalho. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/processo_trabalho.htm>.

PEREIRA, Sávio Delano Vasconcelos. A Importância da Gestão do Risco do Passivo Trabalhista nas Finanças das Organizações. **Revista Novas Ideias**, v.1, n.1, p. 93-112, Janeiro-junho/2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo Trabalhista de Conhecimento**. 4 ed. São Paulo: LTr, 1998.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2ª ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROCHA, J. Eugênio; SILVA, S. Celerino. **Auditoria como ferramenta de prevenção do passivo trabalhista oculto**. **RCB**, n. 190, p. 21. 2011. Disponível em: <<http://www.etcnico.com.br/paginas/mef18729.htm>>. Acesso em 07 abr. de 2016.

RODRIGUES, W. C. **Metodologia Científica**. Disponível em: <http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3922/material/Willian%20Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2013.

SÁ, Antônio Lopes de. **Curso de Auditoria**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

SARAIVA, Renato. **Processo do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forence; São Paulo: METODO, 2012.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira (2009)** Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>>. Acesso em: 09 Mai. 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VICECONTI, Paulo Eduardo Vilchez, 1948 – **Contabilidade básica** – 18.ed. ver. E atual.- São Paulo: Saraiva, 2018.

ZANNA, Remo Dalla. **Prática de Perícia Contábil**. 4ª ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013.

ZIBETTI, Igor. A importância do planejamento trabalhista. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 90, jul 2011. Acesso em 07 de abr. 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A: ANÁLISE DOS PROCESSOS

Quadro 01: Informações das sentenças

(continua)

Nº PROCESSO	CAUSA	CONSEQUÊNCIA	DECISÃO
000006-61.2017.5.05.0611	Não pagamento de verbas rescisórias	Pagamento subsidiário das verbas rescisórias	Pedido deferido
0001593-21.2017.5.05.0611	Sem registro na CTPS e não pagamento de verbas devidas durante todo o período de trabalho.	Assinatura na CTPS do funcionário e pagamento retroativo de todas as verbas devidas, com multas e correção monetária.	Pedido deferido.
0001182-75.2017.5.05.0611	Não pagamento de verbas rescisórias e não ter dado baixa na CTPS do funcionário.	Revelia por não comparecimento e pagamento de todas as verbas devidas	Pedido deferido
0001535-15.2017.5.05.0612	Não assinatura da CTPS; Não pagamento de verbas rescisórias e não pagamento de horas extras.	Pagamento de todas as verbas devidas e assinatura da CTPS.	Pedido deferido em parte.
0001170-58.2017.5.05.0612	Não pagamento de verbas rescisórias.	Pagamento pela empresa principal e pela empresa com responsabilidade subsidiária.	Pedido deferido em parte.

0001499-70.2017.5.05.0612	Não pagamento verbas rescisórias e salariais e não reconhecimento do vínculo empregatício.	Revelia por não comparecimento de todos os reclamados e obrigatoriedade de pagamento de todas as verbas devidas.	Pedido deferido.
0000941-98.2017.5.05.0612	Pedido de reintegração ao trabalho e danos morais- carregamento de valores sem a devida segurança.	Condenação à reclamada em pagar o valor referente a danos morais a reclamante.	Pedido deferido em parte.
0000679-51.2017.5.05.0612	Pedido de pagamento de horas extras, DSR sobre comissões, danos morais e materiais, e multa art. 477 da CLT.	Condenação à reclamada em pagar o valor referente a DSR e as diferenças das verbas rescisórias acrescidas com o valor do DSR.	Pedido deferido em parte.
0000041-18.2017.5.05.0612	Pedido de pagamento de insalubridade, horas extras do intervalo intrajornada, verbas rescisórias, danos morais.	Revelia por não comparecimento da reclamada em audiência e obrigação de pagamento de ad. Insalubridade e reflexos, horas extras e verbas rescisórias.	Pedido deferido
0001954-35.2017.5.05.0612	Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e pagamento de danos morais e pagamento de verbas rescisórias.	Revelia pro não comparecimento da reclamada em audiência, obrigação de pagamento das verbas rescisórias e bloqueio de faturas da reclamada.	Pedido deferido em parte.

0001543-89.2017.5.05.0612	Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e pagamento das parcelas rescisórias devidas.	Revelia da 1ª reclamada e confissão ficta dos fatos, condenando-o a reconhecer o vínculo empregatício e pagar verbas rescisórias devidas com multa e juros, além do bloqueio de faturas.	Pedido deferido em parte.
0000836-27.2017.5.05.0611	Pedido de pagamento de adicional de insalubridade, danos morais, verbas rescisórias e horas extras.	Obrigação de pagamento do adc de insalubridade com grau médio com percentual de 20%, pagamento de saldo salário, férias proporcionais com 1/3, 13º e aplicação do art. 477 da CLT e pagamento de horas extras.	Pedido deferido em parte.
0001349-92.2017.5.05.0611	Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, pagamento de domingos trabalhados, férias acrescidas de 1/3, verbas rescisória, danos morais.	Revelia por não comparecimento em audiência e obrigação de fazer pagamento referente a férias acrescidas de 1/3, verbas rescisórias e danos morais e reconhecimento do vínculo empregatício.	Pedido deferido
0000467-33.2017.5.05.0611	Pedido de reconhecimento do vínculo empregatício,	Obrigação do pagamento das verbas rescisórias, e assinatura da carteira	Pedido deferido em parte.

	horas extras, adc noturno e seus reflexos, danos morais, verbas rescisórias.	de trabalho, pois foi reconhecido o vinculo empregatício.	
000533-13.2017.5.05.0611	Pedido de reconhecimento do vinculo empregatício, pagamento de insalubridade e pagamento de verbas devidas.	Obrigação de assinatura de CTPS da reclamante e pagamento de todas as verbas devidas com prescrição quinquenal.	Pedido deferido em parte.
0001182-75.2017.5.05.0611	Pedido de pagamento de verbas rescisórias e baixa na CTPS.	Revelia do reclamado por não comparecimento, dar baixa em CTPS e efetuar pagamento de todas as verbas rescisórias.	Pedido deferido.
0001064-96.2017.5.05.0612	Pedido de pagamento de verbas devidas.	O reclamado foi obrigado a pagar algumas das verbas solicitadas.	Pedido deferido em parte.
0001085-72.2017.5.05.0612	Pedido de reconhecimento de vinculo empregatício, pagamento de todas as verbas devidas.	Revelia do reclamado por não comparecimento em audiência, bem como obrigação de assinar a CTPS do reclamante e efetuar o pagamento de verbas rescisórias, vale-transporte.	Pedido deferido em parte.
0001344-67.2017.5.05.0612	Demissão sem justa causa, pedido de reconhecimento	Pagamento das verbas rescisórias e reconhecimento do	Pedido deferido em parte.

	do vínculo empregatício, pagamentos dos pedidos de aviso prévio indenizado; férias simples e proporcionais acrescidas de 1/3; 13º salário proporcional; FGTS acrescidas da multa de 40% e a multa do art. 477, da CLT.	vínculo empregatício.	
0000098-39.2017.5.05.0611	Demissão sem justa causa, pedido de reconhecimento de danos morais, horas extras e seus reflexos, seguro de vida e invalidez.	O reclamado foi condenado a pagar o valor referente a danos morais com juros e correção monetária, com base em laudos médicos.	Pedido deferido em parte.
0000611-04.2017.5.05.0612	Pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e pagamento de verbas devidas pela demissão sem justa causa.	Foi declarado natureza autônoma da prestação de serviços pela autora perante à reclamada, sendo declarada improcedente os pedidos da reclamante.	Pedido indeferido.
0000867-44.2017.5.05.0612	Pedido de estabilidade provisória acidentária,	Foi julgado improcedente o pedido de reconhecimento da	Pedido indeferido.

	pagamento de verbas trabalhistas e rescisórias decorrentes, relativas ao período de estabilidade, indenização por danos morais.	estabilidade provisória acidentária bem como, os pedidos de pagamentos de verbas trabalhistas e rescisórias relativas ao período de estabilidade, assim como improcedente o pedido de indenização por danos morais.	
0001256-32.2017.5.05.0611	Pedido de reconhecimento do vínculo empregatício.	Foi entendido que o serviço prestado pelo reclamante não havia vínculo empregatício.	Pedido indeferido.

Fonte: elementos das Sentenças (2017) - Organização própria

CASO 01:

Nº PROCESSO: 000006.61.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: MARIA DE LOURDES DA SILVA OLIVEIRA

RECLAMADA: 1. TECHSERV SERVIÇOS PREDIAIS LTDA – ME, e
2. ESTADO DA BAHIA

Histórico:

A reclamante ajuizou a presente reclamação contra os reclamados alegando não ter recebido verbas rescisórias, referentes ao período de 26/07/2016 a 30/09/2016, visto que, foi demitida sem justa causa pela empresa TECHSERV a qual era terceirizada do ESTADO DA BAHIA, que respondeu subsidiariamente em face de reclamante, pois foi reconhecida em juízo que esta não produziu qualquer prova de que tenha havido vigilância ou acompanhamento dos serviços da empresa terceirizada, por mais que esta tenha sido contratada por meio de processo licitatório, mostrou-se negligente na fiscalização do contrato firmado com a reclamante, atraindo assim a responsabilidade subsidiária pelos pagamentos dos encargos trabalhistas reclamados.

Causa:

Demissão sem justa causa e não pagamento das seguintes verbas rescisórias:

Aviso prévio integrado ao tempo de serviço; Decimo terceiro proporcional; Férias proporcionais acrescidas de 1/3; FGTS acrescido da multa de 40%; multas dos art. 467 e 477 da CLT; e saldo de salário do mês de Setembro/2016.

Consequência :

Todos os pedidos acima foram deferidos e pagos subsidiariamente pelo Estado da Bahia, pois o fato do Estado ter rescindido o contrato de prestação de serviços com TECHSERV não retira da reclamante o direito de receber as parcelas decorrentes da rescisão.

A reclamação foi ajuizada em 08.01.2017. O valor de cada parcela foi quantificado com base no salário mensal de R\$937,48.

Comentário

Como visto, uma empresa contratante teve que arcar com dívidas trabalhistas de um terceirizada, devido ao fato desta, não ter acompanhado as obrigações trabalhistas inadimplidas da empresa prestadora de serviços. A responsabilidade não decorre do reconhecimento do vínculo, mas de da culpa na escolha e fiscalização quando a empresa terceirizada frustra as obrigações trabalhistas. A obrigação de cumprir subsidiariamente com obrigações desse tipo, faz com que esta tenha passivos contingentes, passivos que não estavam previstos nas contas da entidade

CASO 02:

Nº PROCESSO: 0001593.21.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: COSME NOGUEIRA PACHECO

RECLAMADA: ALDA ABREU SOARES - ME

Histórico:

O reclamante ajuizou a reclamação contra o reclamado alegando reconhecimento de vínculo empregatício, a qual a reclamada dizia que este prestava serviço autônomo, no entanto, seu trabalho era subordinado e não eventual ou esporádico, trabalhando na empresa no período de 22.11.2014 a 07.08.2017, com a função de funileiro, sendo demitido sem justa causa. A reclamante apresentou defesa e não houve acordo entre propostas conciliatórias.

Causa:

Negativa do vínculo empregatício, demissão sem justa causa e não pagamento das seguintes verbas:

Aviso prévio indenizado de 36 dias, integrado ao tempo de serviço; Decimo terceiro salário de todo o período; um período de férias vencidas em dobro acrescidas de 1/3; um período de férias simples acrescidas de 1/3; FGTS acrescido da multa de 40%;

Multa do art. 477 da CLT; saldo de salário dos 07 dias trabalhados referente ao mês de agosto de 2017; indenização substitutiva de 2 vales transportes por dia útil trabalhado de segunda-feira a sábado, no valor individual/unitário de R\$3,00; e Multa do art. 477 da CLT.

O valor de cada parcela foi quantificada com base a evolução histórica de 1,3 salário mínimo.

Consequência:

Foi declarado que o reclamante trabalhou como empregado do reclamado no período de 22.11.2014 e a saída em 07.08.2017, sem justa causa. Dessa forma todos os pedidos listados na causa foram deferidos, além da obrigação de fazer anotar a Carteira de Trabalho, constando a data de admissão 22.11.2014, na função de funileiro, com remuneração de 1,3 salario mínimo, e saída e 07.09.2017, já incluído o período de aviso prévio.

Sob a visão contábil, um passivo trabalhista oriundo de uma ação reclamatória se dá após a decisão do juiz. No entanto, esse passivo surge muito antes, advindo de eventos passados, nesse caso, desde a contratação desse funcionário pela empresa, onde foi iniciada a obrigação de se cumprir as leis trabalhistas pertinentes a uma admissão.

Mas, pode ser verificado que, a reclamada acreditava não ter essa obrigação, por não reconhecer naquela contratação um vínculo empregatício e sim uma prestação de serviço autônoma, no entanto, foi comprovado que o reclamante cumpria com todos os requisitos para ser caracterizado como empregado subordinado, o que acarretou à empresa a obrigação de efetuar todos os pagamentos pertinentes há um funcionário, surgindo assim, um passivo contingente, caracterizados pelas normas internacionais de contabilidade como se segue:

a. uma possível obrigação que resulta de acontecimentos passados e cuja existência será confirmada apenas pela ocorrência ou não de um ou mais acontecimentos futuros incertos não totalmente sob controle da entidade; ou

b. uma obrigação presente que resulta de acontecimentos passados, mas que não é reconhecida porque:

- a. não é provável que um fluxo de recursos que incorporam benefícios económicos seja exigido para liquidar a obrigação, ou
- b. a quantia da obrigação não pode ser mensurada com suficiente fiabilidade.

CASO 03:

Nº PROCESSO: 0001182.75.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: RONALDO LOPES FERREIRA COELHO

RECLAMADO: CONSTRUÇÕES E INVESTIMENTOS ROCKEFELLER
LTDA-ME

Histórico:

O reclamante ajuizou a reclamação contra a reclamada alegando o não pagamento das verbas rescisórias e o fato da empresa, após sua demissão, não ter dado baixa na CTPS, a e reclamada regularmente notificada, não compareceu a audiência inicial o que ocasionou a aplicação da pena de revelia e consequência confissão ficta contra o reclamado, nos termos do art. 844 da CLT, razão por que se presumem como verdadeiros os fatos.

Causa:

Negativa da baixa em CTPS e não pagamento das seguintes verbas rescisórias:

Aviso prévio de 30 dias, com integração tempo de serviço; Décimo terceiro de todo o período trabalhado; Férias proporcionais acrescidas de 1/3; FGTS acrescido da multa de 40%(compensado o valor já depositado); Multa do art. 477 da CLT; indenização substitutiva do seguro desemprego equivalente a três cotas; e saldo de salário relativo ao mês de março de 18 dias trabalhados em abril de 2017; auxílio alimentação do mês de março/2017 no valor de R\$ 311,52 e o proporcional de 14 dias do mês de abril de 2017; uma multa normativa no valor de R\$ 1642,70.

Consequência:

Considerando que não houve prova de quitação, foram deferidos todos os pedidos acima supracitados, por ter sido aplicado a pena de revelia e consequente confissão ficta contra o reclamado, além da obrigação de fazer anotar a data de saída na CTPS, constando 18.05.2017, já incluído o período de aviso prévio.

De acordo o que foi visto nesse processo, a empresa adquiriu um passivo trabalhista que, no momento da cobrança, torna-se uma obrigação presente, com fatos ocorridos no passado e com provável desembolso por parte da empresa.

CASO 04:

Nº PROCESSO: 0001535.15.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: DARLENE DE ABREU CUNHA

RECLAMADO: 1. CASA DE RAÇÕES MORAIS
2. ANTONIO CARLOS MORAIS

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação alegando que vínculo empregatício por tempo indeterminado, não pagamento de verbas rescisórias, horas extras e não assinatura na CTPS, as partes não produziram prova testemunhal. As partes declararam que suas razões finais são reiterativas e que não existe possibilidade de acordo.

Causa:

A reclamante alega ter sido admitida pelo 1º reclamado em 23/01/2017, na função de balconista, com remuneração mensal de R\$ 500,00, e dispensada sem justa causa em 22.04.2017, alega também que sua CTPS não foi assinada, além de reclamar o pagamento das parcelas rescisórias não pagas anteriormente.

Consequência:

Devido a confusão de patrimônios entre 1ª Ré (firma individual), de propriedade do 2º réu (pessoa natural), foi reconhecida responsabilidade solidaria entre reclamados. Foi julgado procedentes em parte os pedidos de aviso prévio indenizado de 30 dias, a ser integrado ao tempo de serviço para todos os fins; saldo salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, diferenças salariais (considerando que a autora percebeu R\$ 500,00 por mês em todo o vínculo), e a multa do art. 477 da CLT, além de pagamento de 6 horas extras por semana, pagamento do FGTS acrescido

da multa de 40%. Obrigação de anotar a CTPS, com data de admissão em 23.01.2017 e demissão em 22.05.2017 integrado o aviso prévio.

Foi visto que a empresa confundiu-se com sua pessoa física, fazendo com que fosse reconhecida responsabilidade solidária entre os reclamados, nesse contexto, sob a visão contábil, a responsabilidade solidaria decorre do próprio art. 2º da [CLT](#) em seu § 2º onde preceitua: "Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas."

CASO 05:

Nº PROCESSO: 0001170.58.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: ARLETE GONÇALVES DOS SANTOS DE SOUZA

RECLAMADO: 1. YROI ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA –ME

2. LOJAS RENNER S/A

3. LOJAS RIACHUELO S/A

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista com pedido de liminar, em face da 1º, 2ª e 3ª reclamada. A reclamante foi contratada pela YROI ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA –ME, para prestar serviços para LOJAR RENNER S/A e LOJAS RIACHUELO S/A, em 01.03.2013, desempenhando a função de agente de limpeza, recebendo um salário mínimo e dispensada sem justa causa no dia 05.05.2017. Esta alegou não ter recebido nenhuma parcela rescisória e indenizatória. A 1ª reclamada YROI ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA – ME, devidamente notificada, não compareceu na audiência, onde foi declarada sua revelia e conseqüente confissão ficta.

Causa:

Não recebimento das seguintes verbas: salários retidos de março/2017 e abril/2017, aviso prévio proporcional; férias vencidas 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 proporcional acrescidas de 1/3; 13º salário proporcional; FGTS acrescido da multa de 40%; multas dos art. 477 da CLT e baixa da CTPS.

Consequência:

Por ausência na primeira audiência a 1ª reclamada teve pena de revelia, gerando assim passivos trabalhistas por não ter efetuado o pagamento de encargos e verbas devidas. Foi homologado acordo parcial entre a reclamante e a 2ª reclamada sendo conferida quitação com relação aos pedidos em face do mencionado réu.

Foi declarado responsabilidade solidaria da 3ª reclamada para responder pelas obrigações de pagar. Como foi visto, a 3ª reclamada teve um passivo contingente, por não ter planejado esse gasto com ações trabalhistas, visto que respondeu subsidiariamente, pois foi reconhecida em juízo que esta não produziu qualquer prova de que tenha havido vigilância ou acompanhamento dos serviços da empresa terceirizada. É importante ressaltar que é de suma importância quando se tratando de um contrato de prestação de serviços, a tomadora tem o dever de verificar a idoneidade da empresa contratada, bem como acompanhar e fiscalizar o fiel cumprimento das obrigações trabalhistas, para se evitar um passivo inesperado.

CASO 06:

Nº PROCESSO: 0001499.70.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: JEFFERSON GAZZOLI

RECLAMADO: 1. MIRANDA RIBEIRO COMERCIO E SERVIÇO AUTOMOTIVO LTDA-EPP

2. FABIO ANTONIO FERNANDES MIRANDA

3. AUGUSTO CESAR PARECERO DE ASSIS

Histórico:

O reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, alegando vínculo empregatício e não pagamento de verbas salariais não pagas. Os reclamados, devidamente notificados, não compareceram a audiência, declarando assim revelia e consequente confissão ficta dos fatos.

Causa:

Reclamação de não reconhecimento de vínculo empregatício e não pagamento das seguintes verbas: Aviso prévio indenizado de 33 dias; Décimo terceiro salário referente ao ano de 2016 e proporcional (o valor referente a 2015 já foi pago); férias proporcionais acrescidas de 1/3; FGTS acrescido da multa de 40%, multa do art. 477 da CLT.

Consequência:

O reclamante foi reconhecido como funcionário e todos os pedidos supracitados foram deferidos acrescidos de juros simples de 1% ao mês a partir do ajuizamento da ação, bem como correção monetária. O reclamado MIRANDA RIBEIRO COMERCIO E SERVIÇOS AUTOMOTIVO LTDA – EPP responderá pela condenação como responsável principal e os demais reclamados, na condição de sócios do supramencionado réu, responderam cada um pela integralidade da dívida, caso não se encontrem bens livres e desimpedidos suficientes para quitação do crédito operário.

Diante do exposto, ocorreu na empresa um passivo trabalhista, que ocorreu pela tentativa de “flexibilização” das leis trabalhistas, um evento passado, que foi descoberto através da ação trabalhista ajuizada pelo funcionário.

CASO 07

Nº PROCESSO: 0000941.98.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: TAIALA FLORES DOS SANTOS

RECLAMADO: EMPRESA BAIANA DE ALIMENTOS S/A - EBAL

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, com pedido de liminar alegando vínculo empregatício e pedido de nulidade da despedida sem justa causa, alegando estabilidade pelo fato de ser contratada mediante aprovação em concurso público, sendo funcionária pública da empresa, embora regida pela CLT. No entanto, ficou decidido que, a autora não faz jus à alegada estabilidade, vez que não é o fato de ter tido acesso aos quadros da demanda via concurso público que confere garantia de emprego prevista no art. 41 da CF, pois este artigo concede estabilidade no serviço público apenas aos servidores da administração direta, autárquica e fundacional, não estendendo tal benefício a empresas públicas e sociedades de economia mista, como é o caso da reclamada. Porém, a reclamante teve seu pedido diferido com relação a reclamação de danos morais em razão do transporte de valores.

Causa:

Demissão sem justa causa, pedido da nulidade da despedida, reintegração, pedido de salários e consectários do período da alegada estabilidade e Reclamação por danos morais em razão de transportar valores, sem nenhuma segurança, correndo potencial risco.

Consequência:

Todos os pedidos acima foram indeferidos, com exceção do pedido de danos morais em razão do transporte de valores, sem a devida segurança. Diante do risco potencial que a reclamante estava sujeita nas ocasiões em que prestava a fazer o transporte de valores, o juiz julgou procedente em parte o pedido, condenando a reclamada no valor de R\$ 3000.00, a título de indenização com base no artigo 186 do Código Civil. O valor foi atualizado e sofreu a incidência de juros simples de 1% ao mês, a partir da publicação da decisão.

Diante do exposto, fica claro o passivo trabalhista oculto sofrido pela empresa reclamada, por neste caso, a legislação ter sido ignorada, ocasionando em desequilíbrio contábil, além de gerar prejuízos à empresa que poderiam ser evitados.

CASO 08

Nº PROCESSO: 0000679.51.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: WESLEY COSTA DORNELAS

RECLAMADO: VALLE CARD DISTRIBUIDORA DE CARTAO DE TELEFONE LTDA

Histórico:

O reclamante ajuizou reclamação trabalhista alegando pagamento de verbas e indenizações devidas pela reclamada. A reclamada apresentou defesa. Os pedidos foram deferidos em parte, porque muitos deles foram considerados não qualificados para tal pagamento.

Causa:

Solicitação de pagamento de horas extras e reflexos, diferenças de DSR sobre comissões, pagamento das multas art. 477 da CLT , e no art. 9º da lei 7.238/94., pagamento de indenização pelo uso de veículo próprio para atividades laborais da empresa, indenização por danos materiais e por danos morais.

Consequência:

Pedido deferido em parte, a empresa reclamada foi condenada ao pagamento de DSR sobre as comissões recebidas pelos funcionários e pagamento das diferenças dos valores pagos a título de verbas rescisórias com base na maior remuneração efetivamente apurada com correções e multas.

Pode-se analisar que a empresa obteve um passivo trabalhista, por ter omitido valores devidos ao funcionário, passivo que poderia ser evitado se fosse calculado e pago anteriormente no ato do cálculo da folha de pagamento mensal, como previsto na legislação trabalhista. Muitas empresas acabam não efetuando o pagamento de algumas verbas salariais e assim criando uma “bola de neve” com relação ao acúmulo de pendências. Muitos ainda acreditam que nunca serão descobertas tais omissões, por acharem que é pouco provável serem reclamados na justiça. Assim, são acometidos e pegos de surpresa tendo que desembolsar valores imediatamente para ressarcimento da dívida.

CASO 09**Nº PROCESSO:** 0000041.18.2017.5.05.0612**RECLAMANTE:** MARLEI GOMES SANTOS**RECLAMADO:** 1.SANDES CONSERVAÇÃO SERVIÇOS EIRELI

2. ESTADO DA BAHIA

Histórico:

O reclamante ajuizou a reclamação trabalhista alegando vínculo empregatício, responsabilidade subsidiária e pagamentos de verbas devidas pela reclamada. A reclamada, devidamente notificada, não compareceu na audiência, ficando declarada a sua revelia e consequente confissão ficta quanto às acusações.

Causa:

Demissão sem justa causa e não reconhecimento de vínculo empregatício, não pagamento do adicional de insalubridade e reflexos, não pagamento de horas extras e intrajornadas, pagamentos das verbas rescisórias, danos morais e responsabilidade subsidiária.

Consequência:

Foram deferidos em parte os pedidos, sendo condenado à reclamada o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, no percentual de 40% durante todo o período laborado e consequentemente os eventuais reflexos sobre FGTS e décimos terceiros salários,; pagamento de horas extras excedentes a 8ª hora diária e á 44ª semanal, por todo o período laboral com reflexos de DSR, acrescidos a todas as verbas rescisórias, além do pagamento das intrajornadas não realizada; pagamento das verbas rescisórias como: aviso prévio, decimo terceiro salario proporcional, férias proporcionais, FGTS acrescidos da multa de 40%, salario retido de junho/2016 e as multas dos artigos 467 e 477, da CLT. Além de bloqueio de faturas da reclamada afim de assegurar o recebimento do direitos trabalhistas da reclamante, ora reconhecidos. Todas as parcelas foram acrescidas de juros.

Como foi observada, a empresa teve o passivo trabalhista, por não assumir previamente e mensalmente as dívidas trabalhistas que tinha com o funcionário. Além de ter um gasto com os honorários do perito.

CASO 10

Nº PROCESSO: 0001954.35.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: ARLETE SILVA MARINHO

RECLAMADO: 1. SANDES CONSERVAÇÃO SERVIÇOS EIRELI
2. ESTADO DA BAHIA

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista alegando reconhecimento vínculo empregatício, responsabilidade subsidiária e postulando as parcelas devidas. A reclamada, devidamente notificada, não compareceu à audiência designada, ficando declarada a sua revelia e consequente confissão ficta quanto aos fatores alegados.

Causa:

Demissão sem justa causa, além do não reconhecimento de vínculo empregatício e não pagamento de verbas devidas.

Consequência:

A reclamante, por não comparecimento à audiência, foi condenada a revelia e consequente confissão ficta, sendo obrigada à reconhecer a reclamante como funcionária, além de fazer pagamento de todas as verbas rescisórias devidas.

Nesse caso, não houve responsabilidade subsidiária perante a 2ª reclamada, porque para o juiz independentemente de eventual ausência de fiscalização por parte da tomadora de serviço, que não está obrigada, por lei, a desempenhar tal encargo, muito ao contrário, existe vedação legal a tal responsabilização, sem qualquer ressalva. Nesse sentido, somente a 1ª reclamada adquiriu um passivo trabalhista, já advindo de eventos

passados, pois o que o causou foi o não cumprimento de obrigações que a empresa tinha com o funcionário, estabelecidas pela CLT.

CASO 11:

Nº PROCESSO: 0001543.89.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: CATARINA NASCIMENT MOTA

RECLAMADO: 1. BASE TEC SERVIÇOS E EMPREENDIMENTOS
EIRELI-ME

2. ESTADO DA BAHIA

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, alegando vínculo empregatício e postulação de parcelas devidas. A 1ª reclamada não compareceu a audiência e foi declarado revelia contra a mesma. O 2º reclamado compareceu e ofereceu contestação e produzindo as suas provas.

Causa:

A reclamante busca o reconhecimento de vínculo empregatício e recebimento de verbas rescisórias devidas, após uma demissão sem justa causa.

Consequência:

A 1ª reclamada por ter sido condenado a revelia e consequente confissão ficta, teve a obrigação de reconhecer o vínculo empregatício com a reclamada e pagamento das verbas rescisórias: aviso prévio indenizado, férias simples e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, FGTS acrescido da multa de 40%, além do pagamento dos salários retidos de maio e junho/2016 e multa do art. 477 da CLT. Todas as verbas foram acrescidas de juros. Além do bloqueio das faturas da 1ª reclamada para garantir o recebimento do que foi decidido em audiência pela reclamante.

Pode-se observar que a 1ª reclamada teve um passivo trabalhista pelo fato de não cumprir com a legislação trabalhista pertinente. Com relação a 2ª reclamada, não houve condenação subsidiária, visto que, esta não está obrigada pela lei, em desempenhar a obrigação de fiscalização dos serviços prestados pela terceirizada.

CASO 12:

Nº PROCESSO: 0000836.27.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: BRUNA FREIRES DA SILVA

RECLAMADO: 1. VIAÇÃO VITORIA LTDA

2. WALDIR MANSUR TEIXEIRA

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos e reconhecimento de verbas devidas. Todas as partes compareceram à audiência, sendo considerada pela juíza a ação reclamatória procedente em parte.

Causa:

A parte reclamante alegou não recebimento de adicional de insalubridade, danos morais, verbas rescisória referentes ao tempo de serviço prestado aos reclamados.

Consequência:

Foram deferidos em parte os pedidos da reclamante contra seus reclamados, sendo estes: pagamento de adicional de insalubridade media com percentual de 20%, além do pagamento de seis salários mínimos devidos pela pericia realizada, valor a ser arcado pelos reclamados. Pagamento do saldo de salario, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário e aplicação do art. 477 da CLT, todos com atualização monetária e juros.

Diante do exposto, pode-se verificar que a empresa teve um passivo trabalhista, visto que não houve o cumprimento das leis trabalhistas e assim foram condenadas ao

pagamento de verbas devidas com atualizações e juros sem uma previa provisão feita pela empresa.

CASO 13:

Nº PROCESSO: 0001349.92.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: FILIPE ARAUJO CONCEIÇÃO

RECLAMADO: Q1 COMERCIAL DE ROUPAS S/A

Histórico:

O reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos e reconhecimento de verbas devidas. No entanto, a parte reclamada não compareceu á audiência, sendo declarada revelia e conseqüente confissão ficta dos elementos constantes dos autos.

Causa:

O reclamante alega o reconhecimento de vínculo empregatício, pagamento de domingos trabalhados, férias acrescidas de 1/3, pagamento de verbas rescisórias, danos morais.

Consequência:

Todos os pedidos foram deferidos, com exceção dos domingos trabalhados, visto que o reclamante foi compensado com folgas nas quintas-feiras, descaracterizando a dívida. Todos os pagamentos serão cobrados com correção e multas. Houve também a responsabilidade secundária da APJM PARTICIPAÇÕES S/A, que por ser acionista da ex-empregadora, sujeita-se a responder pelos respectivos créditos trabalhistas sendo referida empresa devedora secundária na execução da condenação.

Houve um passivo trabalhista da reclamada, devido ao fato do não cumprimento da legislação trabalhista. E da empresa que teve responsabilidade secundária houve um passivo contingente, visto que, essa provavelmente não havia planejado esse gasto e não havia calculado a existência desse risco.

CASO 14:

Nº **PROCESSO:** 0000467.33.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: WALLACE MEIRELES MARTINS MACHADO

RECLAMADO: CAFEZAL PALACE HOTEL LTDA - ME

Histórico:

O reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos e reconhecimento de verbas devidas. O reclamado, regularmente notificado, apresentou defesa.

Causa:

Demissão sem justa causa, não reconhecimento do vínculo empregatício, não pagamento de verbas rescisórias, solicitação de pagamento de horas extras, adicional noturno e seus respectivos reflexos, danos morais.

Consequência:

Todos os pedidos foram deferidos, com exceção dos danos morais, horas extras e adicionais noturnos e seus respectivos reflexos. A reclamada foi obrigada a assinar a CTPS da reclamante, constando a data de admissão em 03.08.2016, com a função de serviços gerais, com remuneração de um salário mínimo, saída em 29.01.2017, já incluído o período de aviso prévio. Além do pagamento das multas dos art. 467 e 477 da CLT, salário retido do mês de dezembro/2016, compensado o valor já pago anteriormente.

Pode-se observar que houve um passivo trabalhista na empresa reclamada, por ter que arcar com as consequências de não ter cumprido com a legislação trabalhista de obrigatoriedade da reclamada.

CASO 15:

Nº **PROCESSO:** 000533.13.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: MAURICIA DIAS DOS SANTOS

RECLAMADO: 1. SEMPRE- COOPERATIVA DE TRABALHO, SERVIÇOS, LIMPEZA E COLETA DE RESIDUOS E PAISAGISMO; e

2. CENTRO COMUNITARIO SOCIAL ALTO PARAISO-CECOSAP.

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos e reconhecimento do vínculo empregatício e de verbas devidas. Os reclamados foram devidamente notificados, mas apenas o primeiro reclamado apresentou defesa. Sendo o segundo condenado a aplicação de revelia e confissão ficta.

Causa:

A reclamada entrou com pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, pagamento do adicional de insalubridade, além de pagamento de verbas devidas durante todo o período trabalhado: aviso prévio indenizado de 60 dias integrado ao tempo de serviço, decimo terceiro salário de todo o período trabalhado, três períodos de férias vencidas em dobro, um período de férias simples e férias proporcionais, todas acrescidas de 1/3. FGTS acrescido da multa de 40%, multa dos art. 467 e 477 da CLT, indenização substitutiva do PIS equivalente a um salário mínimo para cada ano completo de serviço ou fração igual ou superior a seis meses, e indenização substitutiva do seguro desemprego equivalente a cinco cotas.

Consequência:

A reclamação foi procedente em parte, sendo os reclamados obrigados a fazer assinatura na CTPS da funcionaria, bem como efetuar o pagamento de todas as verbas devidas, sendo aplicada a prescrição quinquenal de parcelas, exceto ao FGTS, cuja prescrição é trintenária.

Pode-se observar diante dos fatos, que a empresa, por ser uma cooperativa, acreditava que não existia o vínculo empregatício por achar que o reclamante era cooperado e não existisse essa obrigação. No entanto, foi reconhecido o vínculo empregatício e a reclamada teve que cumprir todas as obrigações referente a legislação trabalhista para com um funcionário, criando assim um passivo contingente, visto que a empresa não imaginava a existência desse custo.

CASO 16:

Nº PROCESSO: 0001182.75.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: RONALDO LOPES FERREIRA COELHO

RECLAMADO: CONSTRUÇÕES E INVESTIMENTOS ROCKEFELLER
LTDA - ME

Histórico:

O reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos de verbas devidas. O reclamado, devidamente notificado, não compareceu em audiência, sendo condenado à aplicação de revelia e conseqüente confissão ficta.

Causa:

Pedido de baixa na CTPS e pagamento de verbas rescisórias: aviso prévio de 30 dias com integração do tempo de serviço, decimo terceiro salário de todo o período trabalhado, férias proporcionais acrescidas de 1/3, FGTS acrescido da multa de 40% (compensado valor já pago apresentado nos autos), multa do art. 477 da CLT, indenização substitutiva do seguro desemprego, equivalente a três cotas, saldo de salário relativo ao mês de março e a 18 dias trabalhados em abril/2017, auxílio alimentação completo do mês de março/2017 e proporcional de 14 dias do mês de abril/2017, uma multa normativa instituída pelo juiz.

Consequência:

Por não comparecimento em audiência, o reclamado foi condenado a revelia e confissão ficta, sendo os pedidos listados na causa todos deferidos. O valor de cada

parcela foi quantificado com base na evolução salarial do autor, a saber: desde a admissão era de R\$ 1488,79, e a partir de 01.01.2017 o salário mensal passou a ser de R\$ 1642,70, de acordo as normas coletivas da categoria.

Fica claro que a empresa teve um passivo trabalhista, visto que esta não cumpriu a legislação trabalhista, com relação à demissão de funcionários.

CASO 17:

Nº PROCESSO: 0001064.96.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: JINALVA OLIVEIRA SANTOS

RECLAMADO: 1.TECHSERV SERVIÇOS PREDIAIS EIRELI

2. ESTADO DA BAHIA

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos de verbas devidas. O reclamado, devidamente notificado, compareceu à audiência e apresentou defesa.

Causa:

Demissão sem justa causa e pedido de pagamento de verbas devidas rescisórias, horas extras, intervalo intrajornada, danos morais.

Consequência:

A 1ª reclamada foi condenada a cumprir com alguns dos pedidos solicitados, como pagamento em parte das verbas rescisórias: 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, FGTS e o salário retido de 2016, devido ao fato do vínculo empregatício se dar apenas no período de experiência determinado no contrato.

Com relação às horas extras e intrajornadas foi deferido o pedido observando os valores constantes da exordial.

Com relação a responsabilidade subsidiária do 2º reclamado, foi indeferida, visto que, independentemente de eventual ausência de fiscalização por parte da tomadora de serviço, que não está obrigada por lei, a desempenhar tal encargo. Fosse o outro entendimento, inclusive aquele recentemente manifestado pelo excelso STF, que exige a configuração de culpa da tomadora do serviço, ainda assim, necessário seria que a empresa contribuísse, direta ou indiretamente, para inadimplência da empresa terceirizada para com as obrigações trabalhistas e fiscais.

O Estado da Bahia foi autorizado a bloquear os valores de faturas da 1ª reclamada, ate o valor da condenação, com vistas a assegurar o recebimento dos direitos ora reconhecidos do reclamante.

De acordo com o exposto, é evidente que a 1ª reclamada obteve um passivo trabalhista, visto que essa não cumpriu com a legislação trabalhista referente à rescisão da funcionária.

CASO 18:

Nº PROCESSO: 0001085-72.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: JUVENCIO OLIVEIRA SOUZA

RECLAMADO: HGB DO BRASIL LTDA – EPP

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos de verbas devidas. O reclamado, devidamente notificado, não compareceu à audiência, sendo declarado assim revelia e consequente confissão ficta.

Causa:

Demissão sem justa causa, pedido do reclamante por reconhecimento do vínculo empregatício, pagamento de verbas rescisórias, salário família, vale-transporte, seguro desemprego.

Consequência:

O reclamado não compareceu à audiência, sendo declarado revelia e assim condenado a obrigação de fazer o cumprimento dos pedidos deferidos, sendo: efetuar a assinatura de admissão e demissão na CTPS do reclamante, bem como pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, o valor referente a duas passagens de vale-transporte por dia de trabalho, todos os pagamentos com correção monetária e juros.

Foi concedido também ao reclamante um alvará judicial para que este consiga receber o seguro-desemprego.

Diante do exposto, fica evidente o passivo trabalhista adquirido pela empresa desde eventos passados, visto que esta não cumpriu com a legislação trabalhista, desde momento da admissão do funcionário.

CASO 19

Nº PROCESSO: 0001344-67.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: ADA KELE SANTOS VIEIRA

RECLAMADO: 1. BASE TEC SERVICOS E EMPREENDIMENTOS EIRELI
- ME

2. ESTADO DA BAHIA

Histórico:

A **reclamante** ajuizou a presente Ação Trabalhista, em face de **BASE TEC SERVICOS E EMPREENDIMENTOS EIRELI - ME e ESTADO DA BAHIA**, alegando vínculo empregatício e postulando as parcelas devidas. Presentes apenas a Reclamante e o 2º Reclamado, que ofereceu contestação. Declarada a revelia da 1ª Reclamada. Foi colhido o depoimento das partes que declararam não ter prova testemunhal a produzir, que suas razões finais são reiterativas e que não existia possibilidade de acordo.

Causa:

Demissão sem justa causa, pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, pagamentos dos pedidos de aviso prévio indenizado; férias simples e proporcionais acrescidas de 1/3; 13º salário proporcional; FGTS acrescidas da multa de 40% e a multa do art. 477, da CLT.

Consequência:

Os pedidos acima supracitados foram deferidos, visto que não havia prova contrária e pelo fato, da 1ª reclamada ter sido condenada a revelia e consequente confissão ficta por não comparecimento em audiência.

Com relação à responsabilidade subsidiária com relação à 2ª reclamada, foi indeferido, pois independentemente de eventual ausência de fiscalização por parte da tomadora do serviço, que não está obrigada, por lei, a desempenhar tal encargo, muito ao contrário, existe vedação legal a tal responsabilização, sem qualquer ressalva. Fosse outro o entendimento, inclusive aquele mais recentemente manifestado pelo excelso STF, que exige a configuração de culpa da tomadora do serviço, ainda assim, necessário seria que essa empresa contribuísse, direta ou indiretamente, para a inadimplência da empresa terceirizada para com as suas obrigações trabalhistas e fiscais,

Dessa forma, por motivo de um evento do passado que deixou de cumprido pelo Terceirizado contratado pelo Estado da Bahia, a 1ª reclamada adquiriu um passivo trabalhista.

CASO 20

Nº PROCESSO: 0000098.39.2017.5.05.0611

RECLAMANTE: CAMILA CAROL CHAVES MARTINS

RECLAMADO: 1. BANCO BRADESCO S/A

2. BRADESCO SEGUROS S/A

Histórico:

A reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, sob os fundamentos e pedidos de pagamentos de verbas devidas. O reclamado, devidamente notificado, compareceu à audiência e apresentou defesa. Tentativas conciliatórias não lograram êxito.

Causa:

Demissão sem justa causa, pedido de reconhecimento de danos morais, horas extras e seus reflexos, seguro de vida e invalidez.

Consequência:

O reclamado foi condenado a pagar o valor referente a danos morais com juros e correção monetária, com base em laudos médicos que definiram a proporção da relação de causalidade entre o ato e o dano, e a persecução desse conjunto no decorrer do tempo.

A empresa teve um passivo trabalhista, por não se atentar a prevenir o risco que corria a determinar atividades repetitivas que poderiam ocasionar em danos considerados acidente de trabalho.

CAUSA 21

Nº PROCESSO: 0000611-04.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: JURALHA DA SILVA SOUZA

RECLAMADO: 1. INSTITUTO LFX

2. FUNDAÇÃO ADM

3. LUIZ FELIPE ALCANTARA RODRIGUES

Histórico:

JURALHA DA SILVA SOUZA ajuizou reclamação trabalhista em face dos reclamados, sob alegação de vínculo empregatício e pedido de pagamento das parcelas devidas após a demissão. A reclamada apresentou defesa, não tendo êxito nas tentativas conciliatórias.

Causa:

A ação foi movida pela reclamante perante alegação de reconhecimento do vínculo empregatício e pagamento de parcelas devidas.

Consequência:

Foi acolhida pelo juiz a preliminar de ilegitimidade passiva *ad causam*, para extinguir o processo, sem resolução de mérito, visto que da inicial não se vislumbra qualquer alegação de sucessão ou de existência de grupo econômico entre os demandados, considerando-se que o próprio contrato de prestação de serviços acostado aos autos fora firmado com a Fundação ADM.

Foi esclarecido que entre a empresa e a reclamante não havia subordinação na relação entabulada, possuía como foi apresentado nos autos, a reclamante possuía liberdade no modo em que os serviços seriam prestados, o que verifica pela possibilidade de controlar a sua própria jornada, trabalhar em sua própria residência e principalmente de trabalhar em outros segmentos e prestar consultoria para outras empresas, como era o caso da reclamante. Assim, resta declarada a inexistência de relação de emprego entre as partes, restando indeferidos todos os pedidos apresentados por JURALHA DA SILVA SOUZA.

CASO 22:

Nº **PROCESSO:** 0000867-44.2017.5.05.0612

RECLAMANTE: ISALTO FERREIRA DOS SANTOS

RECLAMADO: MEDEIROS DANTOS ENGENHARIA CONSTRUÇÕES E PROJETOS LTDA - EPP

Histórico:

O reclamante, devidamente qualificado, ajuizou a reclamação trabalhista em face de MEDEIROS DANTOS ENGENHARIA CONSTRUÇÕES E PROJETOS LTDA – EPP, também qualificada, alegando o reconhecimento de Estabilidade Provisória Acidentária, com a conseqüente indenização substitutiva de verbas trabalhistas e

rescisórias recorrentes ao período de estabilidade. A reclamada apresentou defesa, não obteve êxito a tentativa de conciliação.

Causa:

Alega o Autor que foi admitido no dia 10/12/2014, na função de pedreiro, e que em março de 2016, fora vitimado por acidente de trabalho sofrendo forte torção no joelho direito. Afirma que comunicou imediatamente o ocorrido ao encarregado da obra, porém este se negou a emitir a CAT, e após muita insistência, foi encaminhado para uma consulta médica com especialista em ortopedia. Assevera que a Reclamada não aceitou as prescrições médicas, e, para contornar a situação, deu férias ao obreiro, dispensando-o sem justa causa quando do seu retorno. Prossegue informando que, em função do quadro clínico de incapacidade laborativa, passou a perceber o benefício de Auxílio Doença junto à Previdência Social, fazendo jus à estabilidade provisória acidentária. Requer o reconhecimento da Estabilidade Provisória Acidentária com a consequente indenização substitutiva, com a condenação da empresa Reclamada à obrigação de pagar todas as verbas trabalhistas e rescisórias decorrentes, relativas ao período de estabilidade, em especial saldo de salário, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, depósitos do FGTS; a descaracterização do aviso prévio indenizado, e a condenação da Reclamada ao pagamento dos respectivos valores, com as devidas integrações ao tempo de serviço e reflexos; multa do art. 467 da CLT; multa do art. 477 da CLT; indenização por danos morais.

Consequência:

A reclamada, por sua vez, afirma que o reclamante não sofreu acidente de trabalho quando do seu labor para a reclamada e que o atestado médico colacionado data de 07/03/2016, período em que o Reclamante estava em gozo de férias. Assevera que, quando da dispensa do reclamante, este foi considerado apto pelo labor, conforme ASO, além do que, embora o Autor noticie a percepção de benefício previdenciário por acidente de trabalho, não trouxe aos autos qualquer documentação de perícia ou decisão do órgão previdenciário, apenas um requerimento de benefício.

Diante do exposto, foram julgados improcedentes todos os pedidos do reclamante, visto que, não houve comprovação favorável diante dos autos.