

AUDITORIA CONTÁBIL NO CONTROLE DO PASSIVO TRABALHISTA COM BASE NAS SENTENÇAS DEFERIDAS EM AÇÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

TÁSSIA BRIANA AGNE AZEVEDO¹
ANA CRISTINE HEINEN²
CLARI SCHUH³
MARCO AURÉLIO BATISTA DE SOUSA⁴

RESUMO

O passivo trabalhista vem gerando altos custos para as empresas devido ao não investimento em medidas de prevenção e análise das ocorrências dos departamentos pessoais. Uma das medidas que poderia ser adotadas é a introdução da auditoria interna ou externa para minimizar esta realidade. Neste sentido este trabalho busca analisar as verbas auferidas nas ações trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região verificando de que maneira a auditoria pode reduzir estes custos ou evitá-los com orientações preventivas. Para este estudo foram utilizadas as sentenças disponibilizadas no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sendo verificadas as verbas solicitadas, as decisões dos juízes e os embasamentos e informações utilizadas para estas. As análises realizadas foram divididas em verbas salariais principais; verbas salariais secundárias; verificação por segmento e verificação por tempo de empresa, buscando analisar de que forma estas informações podem ajudar a reduzir o passivo trabalhista. Com as análises concluídas, pode-se verificar que na maioria dos casos a auditoria poderia ter reduzido as ações, ou seus custos.

Palavras-chave: passivo trabalhista, auditoria, sentenças, ações trabalhistas.

¹ Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc. E-mail: anaheinen@gmail.com

² Mestre em Ciências Contábeis. Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc. E-mail: anaheinen@gmail.com

³ Doutora em Ciências Contábeis. Professora na Universidade de Santa Cruz do Sul. E-mail: clarischuh@uol.com.br

⁴ Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Professor na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campus de Três Lagoas. E-mail: mcbsousa7@hotmail.com

**ACCOUNTING AUDIT IN THE CONTROL OF LABOR LIABILITIES BASED
ON THE JUDGMENTS DEFERRED IN ACTIONS OF THE REGIONAL LABOR
COURT OF THE 4TH REGION**

ABSTRACT

Labor liabilities have generated high costs for companies due to the non-investment in measures to prevent and analyze the occurrences of personal departments. One of the measures that could be adopted is the introduction of internal or external audit to minimize this reality. In this sense, this work seeks to analyze the amounts received in the labor actions of the Regional Labor Court of the 4th Region, verifying how the audit can reduce these costs or avoid them with preventive guidelines. For this study, the sentences made available on the website of the Regional Labor Court of the 4th Region were used, verifying the funds requested, the judges' decisions and the databases and information used for them. The analyses were divided into main salary amounts; secondary wage amounts; segment verification and company time verification, seeking to analyze how this information can help reduce labor liabilities. With the analyses completed, it can be seen that in most cases the audit could have reduced the actions, or even their costs.

Key Words: *Labor liabilities, Audit, Judgments, Labor lawsuits.*

1 INTRODUÇÃO

Quando uma empresa ou pessoa física deixa de cumprir com suas obrigações trabalhistas pode ocasionar ações judiciais que podem vir a integrar o seu passivo (AMARAL, 2014).

Por muito tempo, houve a certeza de que a justiça trabalhista julgava a favor dos funcionários, com a prerrogativa de serem a parte frágil da ação. No entanto, essa realidade vem se alterando, já havendo decisões a favor das empresas. Essas mudanças não decorrem somente por questões judiciais, mas também pelo fato das empresas buscarem meios de prevenção para reduzir seus riscos (BENTO JÚNIOR, 2016).

Com este panorama a pesquisa retrata a relação da auditoria contábil com as verbas deferidas nas ações trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, iniciadas em 2014. Verificando os segmentos, as principais reivindicações e as decisões nas sentenças para auxiliar os auditores trabalhistas, os departamentos pessoais e empregadores a analisarem as questões que devem dar relevância para o cálculo de seu passivo trabalhista e buscar minimizá-lo.

2. PROCESSO E PRÁTICAS TRABALHISTA

Quando não respeitado algum dos deveres ou direitos trabalhistas a parte que se sentiu lesada tem direito a procurar a justiça do trabalho e ingressar com um processo, que de acordo com Silva Júnior (2016, p. 73), “é o conjunto de atos processuais coordenados que se sucedem no tempo objetivando a entrega da prestação jurisdicional”. A ação trabalhista é julgada no local da última prestação de serviço, para facilitar ao trabalhador a apresentação das provas, mesmo que o local de contratação tenha sido em outra localidade ou país, já no caso de empregados viajantes, o local é determinado pelo domicílio do empregador (MARTINS, 2008).

As leis trabalhistas no Brasil, estão reunidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dentre as informações contidas na CLT, têm-se o princípio da equiparação salarial, não havendo distinção de nacionalidade ou idade e esclarece

que o trabalho de igual valor é aquele feito com a mesma produtividade e perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos. Na revisão pela Lei 13.467/2017 houve mudanças em relação a este artigo, sendo que o período trabalhado para o empregador não seja superior a 4 anos e na função não seja superior a 2 anos.

A jornada de trabalho pode ter no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais, deixando facultada a compensação e redução de horário desde que tenha acordo ou convenção coletiva com o sindicato da categoria. Há também a possibilidade para a compensação mensal e o banco de horas sendo acordado entre empregador e empregado.

Para o controle desta jornada o empregador deve ter um método de registro de horário, reconhecido pelo Ministério do Trabalho. Este controle é obrigatório, para empregadores com mais de 10 funcionários, ou caso conste na convenção coletiva ou acordo coletivo da categoria.

Em relação ao descanso do trabalhador a CLT traz regramentos que devem ser respeitados pelos empregadores, como o repouso de 11 horas entre uma jornada de trabalho e outra, além do repouso semanal de 24 horas consecutivas de preferência coincidindo com o domingo. Viana (2008) reforça que caso este intervalo, não seja respeitado, estas horas devem ser pagas como horas extraordinárias pelo empregador, com no mínimo 50% de acréscimo do valor da hora normal.

Além do regramento do intervalo entre jornadas existe a legislação do intervalo intrajornada para descanso e refeição dentro de uma mesma jornada de trabalho, jornadas de 4 a 6 horas devem ter um intervalo de no mínimo 15 minutos e acima de 6 horas um intervalo de no mínimo 1 hora, sendo de até 2 horas não contabilizados dentro da jornada de trabalho, podendo este intervalo ser prolongado desde que previsto em acordo ou convenção coletiva da categoria.

Se o empregador não conceder este período de intervalo, este período integral deve ser remunerado com o acréscimo de no mínimo 50% acima do valor da hora normal do funcionário, mesmo que tenha sido gozado parcialmente (VIANA, 2008). Com a Lei 13.467/2017 foi alterado o parágrafo 4º para que seja indenizado apenas o período suprimido do intervalo com acréscimo de 50% do valor da hora normal.

Ultrapassando a jornada de trabalho e o limite de 5 minutos por turno e 10 minutos diários, o funcionário já tem direito ao pagamento de hora extra, sendo que o artigo 59 prevê no máximo 2 horas extras diárias e que esse valor deverá ser no mínimo 50% superior ao da hora normal.

Em relação as horas extras a CLT permite, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva, que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, desde que esta compensação seja feita no prazo de 1 ano e que a jornada não ultrapasse as 10 horas diárias. As alterações na legislação trabalhista, prevê o banco de horas, desde que compensado ou pago no prazo de até 6 meses.

Oliveira (2013) complementa, que deve haver acordo entre empregador e empregados, sindicato ou convenção coletiva para liberação do excesso de horas trabalhadas. Já nos casos de força maior, não há limites de horas para funcionários maiores de idade, já para os menores de idade o limite é de 4 horas extras diárias.

A CLT diferencia a remuneração do trabalhador que trabalha durante a noite, tendo este o adicional noturno de no mínimo 20% acrescido no valor da hora normal, percentual que pode variar dependendo da convenção coletiva da categoria.

A hora noturna é calculada com duração inferior a hora normal, sendo que para cada 52 minutos e 30 segundos efetivamente trabalhados o trabalhador terá contabilizado 60 minutos. A hora noturna do trabalhador urbano é considerada das 22 horas até às 5 horas do dia seguinte (VIANA, 2008).

Sobre a insalubridade, Oliveira (2013) define como operações ou atividades que exponham os trabalhadores a agentes nocivos a sua saúde, sendo classificados em três graus: 10% grau mínimo; 20% grau médio e 40% grau máximo, calculados sobre o salário-mínimo da região, quando não previsto outro valor mais vantajoso.

Em conjunto com a CLT existem as convenções ou acordos coletivos, as súmulas, jurisprudências, normas regulamentadoras que complementam e auxiliam na interpretação da legislação, conforme destaca o Quadro1.

Quadro 1 – Complementos da Legislação Trabalhista

Auxiliares	Descrição
Acordos Coletivos	Acordo entre empresa ou empresas com o sindicato dos empregados da categoria em as relações de trabalho.
Convenção Coletiva	Acordo entre sindicato patronal e sindicato dos empregados, onde estipulam condições de trabalho aplicáveis.
Dissídios Coletivos	Quando não há acordo com a empresa e nem entre sindicatos, uma proposta é enviada pelo sindicato ou empregador ao Ministério do Trabalho, o qual julga procedente ou não a proposta.
Súmulas	Quando as decisões apresentam muitas controvérsias o Supremo Tribunal Federal inscreve o seu entendimento, visando simplificar os julgados. Conforme o artigo 479 do Código de Processo Civil “o julgamento tomado pelo voto da maioria absoluta dos membros que integram o tribunal, será objeto de súmula e constituirá precedente na uniformização da jurisprudência”.
Jurisprudências	Conjunto de decisões continuadas e reiteradas de determinada questão jurídica, ou seja, várias decisões na mesma linha de raciocínio esse assunto se tornam regra.
Norma Regulamentadora	Publicadas pelo Ministério do Trabalho, estabelecem os requisitos técnicos e legais dos aspectos mínimos de Segurança e Saúde Ocupacional.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para este trabalho torna-se necessário comentar a respeito do passivo trabalhista. Oliveira (2013) e Martins e Andrade (2014), expõe o passivo trabalhista como um valor que a empresa deve a terceiros, normalmente a falta de pagamento de uma obrigação social ou um direito trabalhista não respeitado.

2.1 Auditoria

Para Milanese et al (2016), na auditoria trabalhista é necessária a análise dos procedimentos internos das empresas verificando possíveis passivos trabalhistas, por isso a importância na verificação de todos os processos. Este procedimento é importante nos processos de reestruturação e recuperação das empresas, devido o passivo trabalhista poder gerar um prejuízo para a empresa caso venha a se tornar efetivamente um processo.

Para Cordeiro (2012), as técnicas utilizadas nos procedimentos de auditoria não são provas, mas facilitam as suas obtenções para que o auditor possa dar uma opinião fundamentada. De acordo com Attie (2011), ao utilizar-se da auditoria deve-se atentar para sua estrutura básica conforme destaca o Quadro 2.

Quadro 2 – Estrutura básica de uma auditoria

Estrutura	Descrição
Revisão Analítica:	Ferramenta auxiliar do planejamento e da análise, busca em detalhes, o que pode demonstrar riscos para a empresa, questões de relevância que devam ser levadas em conta, quais locais necessitam atenção através de estudo do histórico da empresa.
Planejamento:	Seus objetivos básicos são conhecer as atividades da entidade para identificar possíveis falhas, identificar e cumprir os prazos estipulados para o trabalho contratado com a empresa, identificar as áreas de relevância que precisam atenção, identificar problemas potenciais, identificar a legislação aplicável a empresa, definir a forma de divisão do trabalho quando houver.
Conhecimento:	O auditor precisa verificar os controles organizacionais da empresa, divisão de setores e cargos, as práticas operacionais da entidade, quais as competências da administração, o volume e complexidade das transações, se já passou por algum processo de auditoria anteriormente. Ao final do processo de estruturação o auditor terá a avaliação da afirmação que consiste nos métodos que serão utilizados para a colheita das provas.

Fonte: Adaptado de Attie (2011).

A auditoria trabalhista deve abranger todo processo, não apenas a folha de pagamento, para que o auditor tenha uma visão ampla dos procedimentos efetuados pela empresa para melhor orientá-la (MARTINS e ANDRADE, 2014).

3 METODOLOGIA

Do ponto de vista de seus objetivos, o trabalho é classificado como descritivo, onde foram analisadas as sentenças nas Varas do TRT da 4ª Região iniciadas no ano de 2014 e a abordagem do problema foi qualitativa, sendo feita a técnica de análise dos fatos para verificar as principais solicitações nos processos trabalhistas contra as empresas e as decisões dos juízes (GERHARDT e SILVEIRA, 2009).

O trabalho foi desenvolvido por pesquisa documental, a partir das sentenças disponíveis no *site* do TRT da 4ª Região e material bibliográfico sobre o tema, reunindo o máximo de informações possíveis.

No primeiro momento foram lançados os processos analisados em planilhas em *excel* contendo o segmento da empresa reclamada, solicitações, alegações de cada solicitação, decisão do Juiz (deferido ou indeferido) e embasamento para cada decisão. Foi realizado o levantamento para verificar se as reclamações trabalhistas em todos os segmentos seguem algum padrão de questionamentos em relação aos procedimentos das empresas.

Após este levantamento foram separadas as verbas salariais, comparando-se os tipos de solicitação. Foi realizada a triagem por segmento de empresa, e por último analisados os motivos por segmento, montando os motivos que levam ao processo trabalhista por segmento de atividade e as decisões das sentenças em relação a interpretação da legislação pelos juízes.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para este trabalho buscou-se no banco de dados *online* do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região as sentenças dos processos iniciados no ano de 2014, pela possibilidade de haver decisões sobre eles, as quais foram obtidas através do acesso aos acórdãos do ano de 2016. Os processos analisados são de diversos setores, sendo que foi realizado o levantamento com 34 sentenças.

4.1 Identificação das verbas com análise das sentenças

Primeiro foram listadas as verbas analisadas nas sentenças, dentre elas: as reclamatórias trabalhistas em relação as horas extras, com alegações de excesso de horas; horas em domingos e feriados sem o pagamento do acréscimo do valor da hora normal; proibição do registro de horas extras no ponto para evitar o pagamento e comprovação do excesso de horas. Os juízes levaram em conta a questão da apresentação dos registros de ponto pelas empresas e os recibos de pagamento.

Em relação as alegações de domingos e feriados laborados não remunerados com os acréscimos devidos, os juízes analisaram os pontos apresentados e compararam com as folhas de pagamento dos funcionários e ao verificarem o pagamento das horas extras com o acréscimo devido consideram os valores já quitados pelas empresas.

Houve alegações da escala 12x36, na qual os reclamantes mencionaram que deveriam receber o acréscimo de 100% do valor da hora normal para os domingos e feriados trabalhados, mas como os juízes consideraram como válida essa escala o

descanso de trinta e seis horas já é considerado como o descanso semanal remunerado.

Em relação ao excesso de horas, os juízes consideram que deveria ser feita a média para os períodos sem registros. Esta situação ocorreu nas sentenças em que foi deferido parcialmente o pedido de horas extras excessivas, já que não foram apresentados todos os registros, e foram verificadas horas extras habituais nos registros entregues a justiça.

Em 55,56% dos pedidos em relação a verba de horas extras excessivas houve o deferimento dos juízes devido à falta de apresentação dos registros de ponto por parte das reclamadas, que alegaram em sua maioria ter banco de horas, sendo que estas horas eram devidamente compensadas. Como os juízes consideraram os bancos de horas como não válidos devido à falta de previsão em convenção coletiva, ou pela falta do controle de horas, as reclamadas foram sentenciadas a pagar estas horas aos reclamantes.

Já na decisão em que o pedido de excesso de horas foi indeferido, houve a verificação por parte do juiz que os registros do ponto estavam corretos.

Na solicitação da chegada antecipada para checagens, o primeiro caso foi indeferido, o juiz verificou que o próprio funcionário efetuava seus registros e os constavam com sete horas diárias, sendo que pelo contrato de trabalho o correto seriam sete horas e vinte minutos. Como o funcionário alegou que chegava em torno de vinte a trinta minutos mais cedo para as checagens foi considerado que este tempo completava a sua jornada diária. Já no segundo caso com alegação de chegada mais cedo para fazer a aberturada base e que não era possível fazer o registro do horário neste período, o juiz através dos testemunhos considerou como válidas as alegações e deferiu o pedido de pagamento das horas extras.

Outra verba contestada foi a de adicional de insalubridade e periculosidade. A legislação prevê o cálculo da insalubridade sobre o salário-mínimo vigente da região, tendo três percentuais, 10% grau mínimo, 20% grau médio e 40% grau máximo.

Pode-se verificar que as análises dos juízes seguiram a legislação e as convenções coletivas. As solicitações de pagamento do adicional de insalubridade foram superiores ao pago pela empresa das ações analisadas estavam corretos.

Em relação as solicitações de pagamento dos benefícios cumulativamente, segundo a CLT, o funcionário deve optar pelo benefício que deseja receber, já que não são cumulativos. Os juízes acataram tal questão nas sentenças com os adicionais envolvidos.

Houve alegação de que a base de cálculo da insalubridade estaria incorreta, e que deveria ser o salário do funcionário ou o piso da categoria. Mas esta situação é válida quando prevista em convenção coletiva, caso contrário os juízes decidiram como sendo o salário-mínimo nacional a base de cálculo para o adicional.

Outro item questionado foi de pagamento das verbas rescisórias, sendo que na maioria dos casos a reclamação foi de pagamento da rescisão fora do prazo estipulado pela legislação, onde o prazo de pagamento para as rescisões passa a ser de dez dias a contar do término do contrato entre empregador e empregado.

Houve alegação de pagamento da rescisão fora do prazo estipulado pela legislação. Nos casos deferidos, foram verificados nos documentos de quitação da rescisão que os pagamentos foram realizados fora do prazo legal, sendo então devida a multa de um salário pelo atraso. Já nas decisões em que as alegações foram indeferidas, as empresas apresentaram os comprovantes de depósito nos prazos legais para a sua quitação.

Em relação as alegações de desacordo com as verbas rescisórias pagas. Um dos casos foi a cobrança das diferenças de décimo terceiro salário, férias, FGTS e médias dos valores que eram pagos fora da folha de pagamento e que não foram calculados na rescisão. Como o reclamante não conseguiu apresentar provas de que recebia tais valores o juiz entendeu que eles não existiam, indeferindo o pedido. Em outra ação a alegação foi de não pagamento das verbas rescisórias de férias e décimo terceiro. Foi verificado que o reclamante esteve afastado por auxílio-doença mais de seis meses, o que acarretou a perda de seu período aquisitivo sendo que o décimo terceiro já era calculado junto com o benefício do auxílio doença, nesse caso havendo o correto pagamento das verbas. Já outra alegação foi devido a solicitação de acúmulo de função, que no caso de aceite por parte do juiz deveria refletir na correção das verbas rescisórias, o que não ocorreu.

Em relação ao não recebimento das verbas rescisórias, as quais as decisões das sentenças analisadas foram indeferidas. No primeiro caso a reclamada apresentou o pagamento eletrônico da rescisão o qual não foi negado pelo reclamante. No segundo caso houve pedido de demissão no qual o reclamante queria reverter para demissão sem justa causa, e nesse caso receber as verbas de acordo com este modelo de rescisão, mas a reclamada apresentou o pedido de demissão homologado pelo sindicato, mantendo-se a rescisão como pedido de demissão. No terceiro caso foi alegado o não recebimento das verbas e alegação de incontroversa das verbas, o que não foi comprovado.

A quarta verba contestada foi a dos intervalos intrajornada, que pela legislação tem que ser de no mínimo quinze minutos para jornadas de quatro a seis horas e de uma hora para jornadas acima de seis horas, conforme a CLT, sendo que este período não é contabilizado dentro do período da jornada, ou seja, se a jornada é de seis horas, o funcionário deve trabalhar as seis horas e ter o intervalo de quinze minutos.

As alegações de não fruição integral dos intervalos intrajornada, equivale a 72,73% das alegações desta verba. Em um dos casos em que a alegação foi deferida a reclamada não apresentou os registros de ponto de certo período, o que fez com que o juiz acatasse a alegação de não fruição do intervalo pelo menos uma vez por semana, sentenciando-a a efetuar o pagamento destas horas com acréscimo de cinquenta por cento do valor da hora normal.

No segundo item a alegação foi de que os registros de intervalo eram pré-assinalados e que não ocorria a fruição integral dos intervalos. Neste caso o testemunho comprovou as alegações do reclamante, dizendo que as refeições eram feitas na beira da estrada, sendo o intervalo de no máximo quarenta minutos, sendo que o juiz acatou a alegação e sentenciou a empresa a indenizar esta hora de intervalo com acréscimo de 50% da hora normal.

Em todos os casos em que os juízes deferiram o pedido e sentenciaram o pagamento da indenização do intervalo deve-se entender que a legislação prevê que a não fruição integral do intervalo deve ser indenizado em sua totalidade e não apenas o período suprimido, ou seja, se o funcionário usufruiu quarenta minutos de intervalo, a reclamada teve que indenizá-lo em uma hora com acréscimo de 50% da hora

normal, já a partir de novembro de 2017, esta realidade é alterada em favor da empresa, onde, no momento em que o funcionário não usufruir integralmente seu intervalo será indenizado apenas o período suprimido, ou seja, no caso do exemplo acima os vinte minutos que faltariam para completar a uma hora de intervalo.

A próxima questão foi a de danos morais, destacando-se as alegações de: invioláveis a intimidade, vida privada, honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Verificou-se que o excesso de cobrança por parte da empresa, representou 22,22% em relação a esta verba trabalhista, e nesse caso há decisões divergentes por partes dos juízes gerando um percentual 50% de deferimento e 50% de indeferimento. Em um dos casos, houve a alegação de abuso de autoridade por parte dos superiores, violando os direitos morais, levando o juiz a deferir o pedido. Já no caso indeferido o juiz entendeu que a exigência por parte dos superiores é algo que deve ser considerada normal, principalmente nos casos que envolvem metas.

No segundo item verificou-se a acusação de furto em frente aos colegas em reunião geral com ameaça do culpado sair algemado da empresa. De acordo com a prova testemunhal, houve a ameaça sobre a questão, pois estavam ocorrendo furtos em algumas entregas de produtos, mas que não houve acusação direta ao reclamante. Devido ter ocorrido o ato ilícito de ameaça o juiz entendeu que houve o dano moral, já que os demais funcionários sabiam a quem as ameaças eram direcionadas de acordo com as provas testemunhais, sendo decidido o deferimento, pois teve uma solicitação analisada neste contexto.

Já no terceiro item a alegação foi de ameaça, em reunião geral, de demissão por parte do superior devido a entregas incorretas, nesse caso o juiz entendeu que a “bronca” foi justificada já que houve um erro e que ela foi generalizada não chegando a ser considerada constrangimento e humilhação, sendo a alegação indeferida.

Em outra solicitação houve o pedido de dano moral por danos físicos e redução laborativa devido a acidente de trabalho, o qual foi acatado pelo juiz após análise dos laudos periciais e de acordo com o Código Civil, que menciona que aquele que por omissão ou negligência causar dano a outrem comete ato ilícito.

Uma das solicitações de danos morais abordou a questão de local adequado para as necessidades fisiológicas e para refeições dos funcionários da empresa, sendo a alegação de danos morais, deferida pelo juiz.

A próxima verba analisada foi a compensação semanal, em que as empresas têm uma jornada prolongada durante a semana para que se cumpram as 44 horas semanais sem que seja necessário o labor no sábado.

No primeiro item verificou-se a questão das atividades insalubres, as quais só podem realizar horas extras com autorização prévia do MTE, o que dificilmente ocorre nas empresas de pequeno porte, devido as dificuldades encontradas para adquirir tal autorização e que podem gerar alertas para a fiscalização, situação que acaba levando as empresas a se arriscarem a manter a execução das horas extras sem a prévia autorização, este item refletiu 12,5% das solicitações desta verba, sendo deferida.

O segundo item, é o acordo de compensação semanal junto ao sindicato da categoria quando não previsto em acordo coletivo ou individual, caso contrário a compensação não é válida e as horas excedentes a 8ª diária são consideradas como horas extras.

Outra situação é a habitualidade de horas extras, que prevê o pagamento de horas extraordinárias aquelas que ultrapassarem a jornada semanal normal e aquelas destinadas a compensação diária apenas o adicional por trabalho extraordinário.

O último item, foi a alegação de turnos ininterruptos, onde devido a escala 12x36 não estaria sendo respeitado o descanso semanal, teria turnos sequenciais não respeitando os intervalos de 36 horas. Mas nas análises realizadas não foram verificadas tais situações, não havendo alternâncias de turnos diurnos e noturnos, não havendo então prejuízo na adaptação biológica, sendo indeferido.

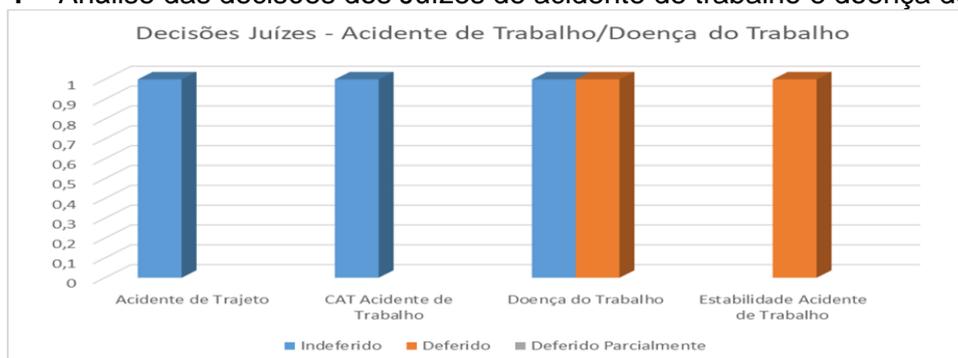
A próxima verba é as anotações na carteira de trabalho. Estes itens representaram 6,36% das verbas principais.

Verificou-se a alegação de registros parciais do tempo de contrato com as reclamadas. Nestas ações os reclamantes não conseguiram comprovar que iniciaram em data anterior nas reclamadas, ou que continuaram laborando após a data da baixa, sendo os pedidos indeferidos. No segundo item, as alegações foram de falta de

registro do contrato de trabalho, equivalendo a 42,86% dos itens desta verba, onde nos casos de indeferimento, que representaram 66,67% das ações deste item, as solicitações eram de reconhecimento de vínculo com registro na CTPS devido a participação em cooperativa ser apenas uma forma de mascarar o vínculo empregatício com o tomador de serviços. Verificadas as provas documentais, comprovou-se que os procedimentos da cooperativa estavam corretos não gerando vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviço. Já na decisão de deferimento, houve a comprovação do vínculo empregatício.

Outro questionamento foi de acidente e doença do trabalho, afastamentos que geram estabilidade de 1 ano após o retorno do afastamento em caso de benefício pela Previdência Social, o que ocorre após o funcionário ficar mais de 15 dias afastados dentro do período de 60 dias pelo mesmo motivo. Neste quesito existem possibilidades de solicitações, como pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Análise das decisões dos Juízes de acidente de trabalho e doença do trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores

O primeiro item apresenta uma ação de acidente de trajeto. A alegação foi de acidente com dano irreversível no joelho, solicitando pagamento de pensão vitalícia por parte da empresa. Nesse caso o entendimento do juiz foi de que a empresa não é responsável pelo ocorrido no trajeto casa/trabalho ao ponto de pagar pensão vitalícia ao funcionário, mais que nem houve afastamento no período do ocorrido, sendo o indeferido o pedido.

No segundo item apresenta-se uma solicitação de registro do acidente de trabalho com sequelas posteriores. Para este caso o laudo pericial foi novamente

essencial para comprovação de que a patologia não teria nexos causal, auxiliando o julgamento do juiz a indeferir o pedido.

No terceiro item, com alegações de doença do trabalho, a primeira ação foi de dores no pé causadas pelas atividades na empresa, sendo o laudo pericial fundamental para alegar que o reclamante sofria de esporão calcâneo, o qual não teria nenhuma ligação com as atividades da empresa. Já na segunda ação em que houve alegação de doença do trabalho, houve vários afastamentos, mas todos como auxílio-doença e não como doença do trabalho. O laudo pericial apresentou o nexo causal, já que os problemas eram de coluna e a empresa solicitou atividades de esforço, as quais prejudicaram a saúde do reclamante, neste caso sem a alegação de auxílio-doença acidentário, o qual geraria estabilidade ao reclamante, onde ele solicitou reintegração a empresa e pagamento da estabilidade provisória. Foi verificado o afastamento por auxílio acidentário através da apresentação de provas documentais, o qual não foi contestado pela reclamada. Como o período de estabilidade já havia encerrado o juiz determinou o pagamento da estabilidade de forma indenizatória pois a reintegração já não era possível.

Além dos intervalos de 1 hora, houve ações envolvendo os intervalos de onze horas entre uma jornada de trabalho e outra, o qual é considerado o tempo mínimo que o funcionário deve ficar fora da empresa para ter o devido descanso e convivência com sua família.

Nestas sentenças a decisão dos juízes foi deferir os pedidos pois em todos os casos foi verificada a falta da fruição do intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra, sendo em todos os casos analisados motoristas de caminhão que necessitavam fazer entregas ou laborar até mais tarde e retornarem no outro dia no horário normal.

Analisando as solicitações mais requisitadas nas ações trabalhistas do TRT da 4ª região, tem-se o questionamento do acúmulo de função, e ocorre quando o trabalhador além de exercer suas atividades previstas em contrato, exerce habitualmente funções de outros cargos, não compreendidas em suas atividades. Nas ações estudadas as sentenças foram indeferidas

Nas ações analisadas houve alegações de atividades além das previstas no cargo que os reclamantes exerciam, mas em todos os casos os juízes consideraram

que as atividades eram coerentes com os cargos de cada função e foram praticadas dentro do horário de trabalho.

A próxima verba contestada, é referente ao banco de horas, o qual era permitido somente quando previsto em acordo ou convenção coletiva, conforme a Lei 9.601/1998, devendo ser quitado em no máximo doze meses. Já a partir da Lei 13.467/2017 o banco de horas pode ser através de acordo individual entre empresa e empregado, devendo neste caso ser quitado em até seis meses. Referente a verba do banco de horas, as alegações foram de sua nulidade.

Nas alegações os reclamantes exigiam o pagamento das horas extras, que eram contestadas pelas reclamadas com a alegação de compensação das mesmas no banco de horas. Como o banco de horas não estava previsto na convenção coletiva de nenhuma das reclamadas, ou não havia o controle mensal de débitos e créditos que deve ser apresentado aos funcionários, todas foram sentenciadas a efetuar os pagamentos das horas compensadas indevidamente.

Uma das verbas principais, foi a equiparação salarial, situação que ocorre quando o funcionário alega que outro colega que ocupa mesma função, ou que realiza as mesmas atividades recebe salário superior ao seu.

Na legislação a previsão até a Lei 13.467/2017 era de que funcionários com mais de 2 anos de diferença são considerados com capacidade técnica diferenciada não tendo então equiparação salarial, já nos demais casos não pode haver distinção, tratando a todos na mesma atividade com igualdade. As ações movidas em relação a equiparação salarial, os reclamantes alegavam realizar as mesmas atividades de outro colega, exigindo o recebimento do salário, pois recebiam salário inferior. Em 75% das decisões o pedido foi indeferido em razão de que o colega tinha mais tempo de empresa, superior aos dois anos exigidos por lei, ou estava em outra filial da empresa não podendo ser parâmetro, ou que a atividade não era igual ao paradigma. Já em 25% das decisões o pedido foi deferido devido a comprovação através de provas de que as atividades eram idênticas para ambos os funcionários.

A última verba contestada é referente ao uso de veículo particular. Este quesito não gera dúvida aos juízes que em se tratando de utilização do veículo próprio por

solicitação e em benefício da empresa o funcionário deve ser indenizado, pelo princípio da irredutibilidade salarial.

No primeiro item, relata a utilização do veículo particular para visita a clientes, com alegação de não reembolso dos Km rodados e das despesas geradas. Como nos casos analisados as reclamadas não conseguiram comprovar os pagamentos destas despesas foram sentenciadas a efetuarem os pagamentos, descontando os valores já quitados parcialmente, totalizando deferimento deste item.

Já nos casos em que por vontade própria os funcionários utilizaram seus veículos particulares, a empresa não é obrigada a ressarcir os custos. Nas situações analisadas, a alegação era de utilização de veículo particular devido ao difícil acesso até o local de trabalho, mas em todos os casos foi verificado que os locais eram abastecidos por transporte público havendo a possibilidade de deslocamento.

A partir deste ponto inicia-se a verificação das verbas secundárias solicitadas nas ações analisadas, consideradas secundárias aquelas com menos solicitações em relação as principais, como pode ser verificado no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Verbas salariais secundárias



Fonte: Elaborado pelos autores

Verifica-se que as alegações de horas *in itinere* não pagas, representa 21,43% das verbas secundárias. Previstas na legislação como tempo à disposição do empregador quando, devido a local de difícil acesso, o empregador tiver que disponibilizar transporte próprio para o deslocamento de seus funcionários até a empresa. Esse tempo de acordo com a Lei 13.467/2017 não será computado como tempo à disposição do empregador, a não ser quando previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo.

Nas decisões dos juízes nas ações analisadas houve 66,67% de sentenças indeferidas e 33,33% deferidas, onde foram analisadas as questões do fornecimento do benefício de vale transporte, se o local era de difícil acesso ou abastecido por transporte público e se a empresa fornecia transporte próprio. Na primeira ação a alegação foi de que a empresa fornecia veículo próprio, mas que tinha que esperar muito tempo os demais colegas, passando a utilizar então veículo particular. Na sentença o juiz concluiu que a reclamada fornecia vale transporte, cessando o mesmo a partir do momento em que o reclamante passou a utilizar veículo particular e que a utilização do veículo particular foi para comodidade, indeferindo a solicitação de horas *in itinere*. Na segunda ação houve alegação de fornecimento de transporte por parte da empresa, requerendo as horas *in itinere*, a reclamada comprovou que não fornecia transporte próprio e sim vale transporte pois o local era abastecido por transporte público, sendo indeferido o pedido. Na terceira ação a solicitação foi de quarenta minutos diários de horas *in itinere*, onde a reclamada alegou que o local era abastecido por transporte público, não sendo local de difícil acesso. Mas ao verificar o horário de início de jornada do reclamante em alguns dias foi verificado que não havia horários de ônibus, sendo então devida as horas *in itinere* naqueles dias. Segundo a testemunha o deslocamento levava em torno de quinze minutos, sendo este período acatado pelo juiz, deferindo parcialmente o pedido.

Os reajustes salariais não pagos foram outra questão apresentada. As alegações foram de que não houve as alterações salariais devidas em relação a reajustes de convenção coletiva. Na primeira ação o reclamante alegou que não estava recebendo o piso da categoria, já que alegava que seu piso era de função superior, mas ao ser feita a análise das convenções coletivas do período do contrato, e confirmada a função verificou-se que os mesmos estavam de acordo, sendo indeferido o pedido. Na segunda ação a alegação foi de que os reajustes anuais não estavam sendo corretamente repassados, os quais também verificadas as provas documentais foram comprovados estar corretos, sendo indeferido o pedido, totalizando um percentual de 66,67% de indeferimentos em relação a esta verba. Já na terceira ação, com alegação do não repasse correto dos reajustes anuais, foi verificado que após o retorno de afastamento do reclamante os reajustes salariais não

estavam corretos, devendo então serem corrigidos e repassados, sendo deferido o pedido, totalizando 33,33% de sentenças deferidas nesta verba.

A próxima verba contestada foi referente ao salário substituição, onde os reclamantes solicitam o pagamento do salário da pessoa que substituíam no período desta substituição. Na primeira ação o reclamante alegou que substituíam seu superior quando o ele estava viajando, no entendimento do juiz, esta substituição não se enquadrou na sumula 159 do TST, sendo indeferido o pedido. Já na segunda ação a alegação era de substituição do superior durante suas férias, a qual foi confirmada por testemunhas, sendo nesse caso deferido.

O quarto item é a estabilidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, que representou 14,29% das verbas secundárias, onde o funcionário eleito tem estabilidade provisória. Nas ações analisadas os reclamantes alegavam ter estabilidade devido serem da CIPA, solicitando a indenização devido a demissão sem justa causa no período de estabilidade. No primeiro caso analisado a rescisão havia sido justificada devido a extinção das atividades da reclamada, mas verificado que a ela manteve atividades por mais cinco meses teve então que indenizar este período ao reclamante, após cessadas as atividades da mesma não existe indenização, deferindo o pedido parcialmente, representando 50% das decisões analisadas. Na outra ação o pedido foi indeferido pois o reclamante não foi eleito para a CIPA e sim indicado pelos eleitos para ser secretário, não adquirindo estabilidade.

Nas solicitações das verbas secundárias, verificou-se o questionamento do reconhecimento vínculo empregatício, equivalendo a 14,29% das verbas secundárias analisadas, sendo os pedidos indeferidos devido à falta de provas por parte dos reclamantes. O registro do funcionário é previsto na CLT, sendo previstas penalidades as empresas que não o efetuarem, mas a partir da lei 13.467/2017 o valor passa a ser de R\$ 3.000,00 para empresas em geral e R\$ 800,00 para micro e pequenas empresas que não cumprirem com a legislação, sendo os valores corrigidos anualmente, e sem o critério da dupla visita, que prevê primeiro o aviso e no segundo momento o auto de infração.

No último item das verbas secundárias verificou-se as ações dos descontos indevidos, as quais equivalem a 14,29% das alegações das verbas secundárias.

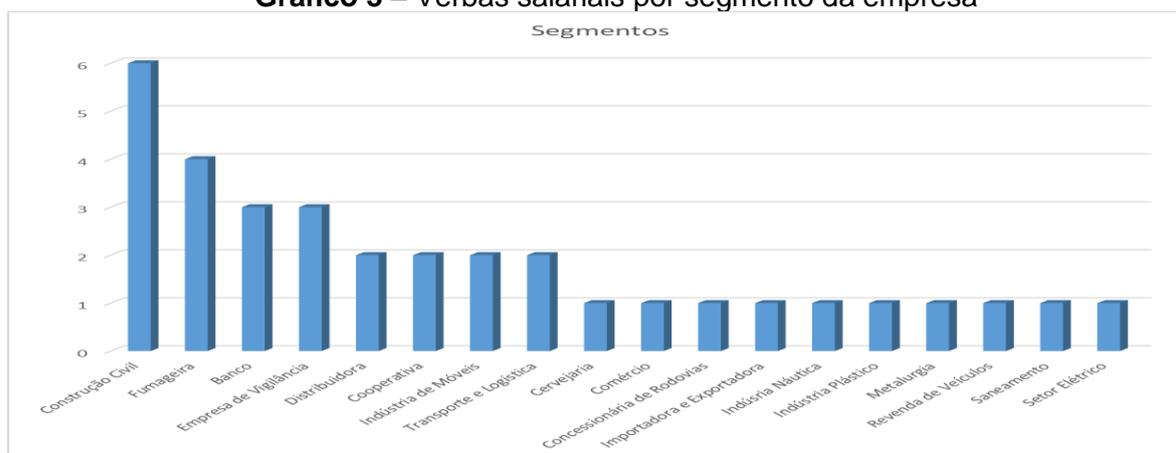
Neste item os reclamantes alegaram o desconto do benefício sem o seu recebimento, sendo que foram analisados os documentos de opção de vale transporte, onde nos casos de recusa do benefício o funcionário deve escrever a próprio punho que não necessita do benefício. Nestas decisões os juízes indeferiram os pedidos, já que os reclamantes haviam assinado o documento de solicitação do benefício, sendo descontado até a solicitação da sua cessação.

Pode-se verificar que existem muitas solicitações repetidas, como solicitações isoladas, já que a reclamatória trabalhista deve ter características individuais da relação de trabalho entre empregador e empregado. As provas testemunhais mostraram-se importantes quando da falta ou escassez de provas documentais e onde a prova pericial não se aplica, sendo importante a percepção do juiz ao analisar as declarações.

4.2 Identificação das verbas por segmento de atividade

Neste tópico são analisados os segmentos de atividade que apresentaram ações trabalhistas na relação de sentenças estudadas, buscou-se verificar se existem padrões ou semelhanças neste aspecto para auxiliar os profissionais de auditoria na busca pelos problemas internos das empresas, como pode ser visualizado no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Verbas salariais por segmento da empresa



Fonte: Elaborado pelos autores

Pode-se verificar que o segmento que apresentou mais ações trabalhistas no ano de 2014 foi o de construção civil, seguido pelas fumageiras, bancos e empresas de vigilância.

Em relação a construção civil foram analisadas 6 ações, foi questionado as verbas rescisórias, sendo em sua maioria a solicitação de multa por pagamento da rescisão fora do prazo, onde a apresentação dos comprovantes de pagamento pelas empresas foi importante, pois em caso contrário os pedidos foram deferidos.

Neste segmento foram questionadas diferenças salariais, principalmente com alegações de que os valores colocados nas carteiras de trabalho eram inferiores aos realmente pagos. Nestes casos foi solicitado aos reclamantes que comprovassem o recebimento de valor superior ao que constava em contrato, em caso contrário as solicitações foram indeferidas.

Outro questionamento verificado foram as horas extras, com alegação de excesso de horas, sendo a apresentação dos registros de ponto e recibos de salário importantes para a verificação se as alegações condiziam ou não com a realidade.

O intervalo intrajornada apareceu como sendo um dos principais questionamentos deste segmento, sendo importante a análise dos registros de ponto e recibos salariais para a análise dos juízes.

No segmento das fumageiras pode-se verificar que as principais solicitações foram de horas extras, adicional de insalubridade ou periculosidade e equiparação salarial, sendo em seguida as verbas rescisórias, intervalo intrajornada e regime compensatório semanal, além do banco de horas.

Referente as horas extras, as principais alegações foram de horas trabalhadas em feriados e domingos sem a remuneração correspondente, mas com análise dos registros de ponto e recibos de pagamento os juízes puderam efetuar as verificações e concluir que não houve labor nestes dias que não pagos com seus devidos adicionais.

No item, adicional de insalubridade e periculosidade houve alegações de exposição a agentes insalubres de grau máximo e exposição a ambiente perigoso, onde os laudos periciais são fundamentais para as decisões dos juízes, ao apresentarem as análises dos locais verificando as alegações dos reclamantes.

Nos questionamentos da equiparação salarial, os juízes se utilizaram principalmente da CLT.

O próximo segmento é referente aos Bancos, onde o primeiro item foi a cobrança de horas extras, sendo que as alegações foram de cargos de gerentes que alegaram não ter poder de decisão dentro da empresa, sendo subordinados e neste caso deveriam ter controle de horário como os demais funcionários, com carga horária de 6 horas diárias. Alegação que exerciam suas atividades além da 6ª diária, solicitando o pagamento das horas excedentes com acréscimo de 50% da hora normal. Em dois dos três casos analisados a sentença foi o deferimento devido a comprovação de que os cargos não eram de confiança, já no terceiro a função era de gerente geral, não tendo nenhum outro em cargo superior, sendo que o entendimento é de que gerente geral tem autonomia, diferenciação dos demais gerentes na agência e salário diferenciado, conforme a CLT.

Houve alegações da utilização do veículo próprio, com solicitação de ressarcimento dos gastos, os quais não eram feitos integralmente ou nem mesmo feitos. A decisão dos juízes para estes casos foi unânime, sentenciando ambas as reclamadas a ressarcirem os reclamantes com as diferenças dos valores que não conseguiram comprovar o pagamento.

O terceiro item apresentado é do adicional de transferência, o qual é pago ao funcionário quando ele é transferido de local com necessidade de mudança de cidade, não sendo possível a sua permanência no local onde reside. O adicional previsto na CLT prevê um pagamento suplementar de no mínimo 25% do salário recebido na transferência. Neste caso o reclamante alegou que foi transferido diversas vezes de local de trabalho sem o recebimento do devido adicional, mas na análise do juiz auxiliado por provas testemunhais verificou que as transferências nos bancos são feitas quando solicitadas pelos funcionários formalmente em via escrita, a qual é analisada pela superintendência e pode ou não ocorrer, sendo que o funcionário transferido pode solicitar ir para outra agência após a confirmação da transferência, nesse caso a decisão do juiz foi indeferir o pedido.

O quarto item apresentado é de dano moral, sendo a alegação de excesso de cobrança para atingir as metas. Com a ajuda das testemunhas o juiz verificou que

havia ato ilícito de abuso de autoridade e violação dos direitos morais, além de estrapolação do bom senso, sendo então devida a indenização.

O último item abordado no segmento de bancos foi o de equiparação salarial, onde a alegação do reclamante foi de que deveria receber o que outro colega na função, que mesmo em agências diferentes faziam as mesmas tarefas. Com o auxílio de provas testemunhais o juiz verificou que as atividades eram idênticas, sendo que a reclamada não conseguiu provar as diferenças técnicas na perfeição da realização das tarefas, sendo então devidas as diferenças salariais por equiparação salarial.

A próxima análise foi das empresas de vigilância, a verba mais questionada foi de não fruição dos intervalos intrajornada. Para estas alegações os juízes verificaram se nos meses que em os registros de ponto não apresentaram a fruição do intervalo os mesmos foram pagos como extra na folha de pagamento, e todos os casos esta situação foi verificada, sendo todos indeferidos.

Em relação as verbas cobradas nas ações contra as empresas do segmento de Vigilância, foi das verbas rescisórias, principalmente em relação a CLT, que fala da multa de uma remuneração quando as verbas rescisórias são pagas fora do prazo. Verificando o pagamento fora do prazo os juízes deferiram os pedidos.

O próximo questionamento foi referente as horas extras, onde a principal alegação seria a nulidade da escala 12x36 adotada pelas empresas, devendo as horas além da oitava diária serem pagas com os devidos acréscimos. Outra alegação em relação a horas extras foi do pagamento dos domingos e feriados com os devidos adicionais do valor da hora normal. Nos casos em que os juízes consideraram a escala 12x36 válida os pedidos foram indeferidos, já que as 36 horas de descanso já compensariam os domingos e feriados trabalhados. Já nos casos em que a escala foi considerada nula as reclamadas foram sentenciadas a pagar como extra a partir da oitava hora diária com acréscimo de 50% e a partir da décima com acréscimo de 100% do valor da hora normal.

Sobre a nulidade das escalas 12x36, as alegações foram de que o regime de deveria ser considerado nulo devido ao labor no intervalo das 36 horas, sendo que neste caso os juízes analisaram se havia tal situação habitualmente, e se as horas foram pagas corretamente na folha, caso sim, considerado indeferido o pedido.

Outro item verificado é o acúmulo de funções, onde a alegação do reclamante foi de que a contratação era para efetuar a identificação das pessoas na chegada da empresa, mas que posteriormente teve que começar a fazer rondas, pesagem de caminhões, entre outros, considerando tais atividades como adversas ao seu contrato. Já no entendimento do juiz, o empregador tem liberdade da utilização da força de trabalho dentro da jornada estipulada onde entender necessário, desde que as atividades sejam compatíveis.

Outra alegação foi de que ao invés de adicional de periculosidade o reclamante deveria receber adicional de insalubridade de grau máximo devido a estar exposto a agentes insalubres de grau máximo no local de trabalho. Devido ao laudo pericial apresentado, o qual alegou que não existiam locais insalubres e que a periculosidade havia sido paga corretamente, o juiz indeferiu o pedido.

O próximo item apresentado é a alegação de não recebimento do auxílio alimentação, devido a não apresentação de todos os comprovantes de pagamento assinados o juiz presumiu que houvesse realmente diferenças a serem pagas, deferindo o pedido.

O próximo item abordado nas ações das empresas de vigilância foi o desconto indevido do Vale Transporte, onde a alegação foi de que a reclamada efetuava o desconto em folha sem o recebimento do benefício pelo reclamante. Mas ao verificar as folhas de pagamento, pode ser analisado que havia descontos do percentual permitido por lei de participação do funcionário no benefício do vale transporte, conforme a Lei, e desconto dos dias em que houve falta, não sendo utilizado o benefício. Foi verificado que se cessaram os descontos, quando verificado que o reclamante não precisava mais do benefício, sendo que não existiam valores a serem reembolsados.

O penúltimo item foi a alegação de estabilidade devido ser membro da CIPA da empresa, solicitando a reintegração e salários do período em que ficou afastado. Analisada a situação pelo juiz, foi verificado que não era eleito da CIPA e sim nomeado pelos eleitos como secretário, não adquirindo a estabilidade.

O último item foi a de intervalo interjornada, onde houve alegação de não fruição das 11 horas de intervalo entre uma jornada e outra, conforme a CLT. Quando não verificada a fruição do intervalo os juízes deferiram os pedidos nas sentenças.

Analisando os segmentos que apresentaram mais ações dentre as sentenças analisadas, pode-se verificar que existem questões que são comuns dentro do segmento, devendo as empresas, departamentos pessoais e auditores darem atenção a estas verbas.

Essas reclamações, de um modo geral foram movidas por funcionários com mais de dez anos de empresa, demonstrando que a permanência do funcionário na empresa por mais tempo nem sempre significa que ele se encontra satisfeito.

Neste sentido, este estudo não localizou um formato padrão na relação tempo de empresa para que os funcionários ingressem ou não com ações trabalhistas.

5 CONCLUSÃO

Devido ao custo com o passivo trabalhista e com a falta de preparação das empresas neste aspecto, este trabalho buscou apresentar formas de amenizar esta problemática através da auditoria trabalhista interna e externa.

O primeiro objetivo apresentado foi de identificação das verbas de ações trabalhistas do TRT da 4ª Região iniciadas no ano de 2014. Neste objetivo foram feitos os levantamentos, verificando as verbas salariais auferidas, sendo elas divididas em verbas principais e secundárias de acordo com o número de ações em que foram solicitadas, sendo cada ação analisada individualmente verificando a forma com que os juízes chegaram as sentenças. Analisou quais as verbas salarias foram mais solicitadas nas ações, podendo auxiliar as empresas, departamentos pessoais e auditores a darem atenção a estas no momento das análises das folhas de pagamento.

Posteriormente buscou-se identificar por segmento as ações, verificando se havia algum tipo de padronização neste aspecto, além de verificar quais segmentos mais buscam a justiça do trabalho na abrangência do TRT da 4ª Região. Após categorizadas as verbas por segmento, foi possível verificar quais foram os

segmentos com mais ações e as verbas por eles solicitadas, verificando-se que existem padrões em relação as verbas por segmento, o que pode auxiliar os profissionais da área de departamento pessoal e auditoria para darem a atenção em relação a estas verbas nas folhas de pagamento.

REFERÊNCIAS

AMARAL, J. M. N. **A assessoria jurídica preventiva na gestão dos processos trabalhistas**. 2014. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

ATTIE, W. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 9.295, de 27 de maio de 1946**. Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em: < <http://cfc.org.br/uparq/lei1249.pdf>>. Acesso em 09 de Abr. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 19 de Jun. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil De 1988**. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 19 de Jun. 2017.

BENTO JÚNIOR, G. J. R. **Ações Trabalhistas: Como proteger sua empresa**. 2016. **Rede Jornal Contábil de Comunicação**. Maio 2016. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/acoes-trabalhistas-como-protoger-sua-empresa/>>. Acesso em 12 de Jun. 2017.

CORDEIRO, C.; M. R. **Auditoria e governança corporativa**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012.

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica - Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

MARTINS, P. L.; ANDRADE, R. Importância da gestão do passivo trabalhista: estudo de caso em uma empresa no sul de Minas Gerais. **Revista Acadêmica São Marcos**. Alvorada: ano 4, n. 2. Jul./Dez. 2014. Disponível em: <<http://www.saomarcos.br/ojs/index.php/rasm/article/view/69/68>> Acesso em 20 de Jun. 2017.

MARTINS, S. P. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MILANESE, S. (et al.). **Reestruturação das empresas: como recuperar e reerguer negócios**. São Paulo: Matrix, 2016.

OLIVEIRA, A. **Manual de prática trabalhista**. 48ª ed. São Paulo. Atlas: 2013.

SILVA JÚNIOR, L. P. **O tempo, os direitos fundamentais e o diálogo entre o Processo do Trabalho e o Processo Civil à luz do Novo Código**. 199f. 2016. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2016.

VIANNA, C. S. V. **Manual prático das relações trabalhistas**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2008.