



UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**MARKS**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
**PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS**

**MARKS**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL  
– PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

Estudantes:

Kate Nara Landiva Gonçalves da Cruz –RA 18001623

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....	3
3. PROJETO INTEGRADO .....	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL.....	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL .....	7
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES .....	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL .....	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS .....	9
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO .....	10
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS .....	10
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS .....	12
4. CONCLUSÃO .....	14
REFERÊNCIAS .....	15
ANEXOS .....	16

# 1. INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como tema, o estudo do mapeamento dos passivos trabalhistas de uma empresa do ramo metalúrgico, localizada na cidade de Santa Rosa/RS, o problema é como conscientizar a organização para reduzir os passivos trabalhistas, buscando a redução de custo e o melhoramento interno dos processos? O objetivo geral busca é identificar as informações referente os passivos trabalhistas e desenvolver formas de conscientizar a empresa para redução dos mesmos. Os específicos são conhecer a empresa, as principais causas que geram seus passivos trabalhistas e descrever as práticas do departamento de pessoal, realizar coleta dos dados nos processos, identificando as indenizações requeridas pelos reclamantes nos anos de 2014 a 2016 e elaborar sugestões de melhorias nos processos internos para reduzir os custos da empresa com os passivos trabalhistas. Este estudo justifica-se pela sua relevância, acredita-se que o tema é de grande valia para futuros estudos e aperfeiçoamentos acadêmicos, pois os passivos trabalhistas geram um custo elevado que não tem retorno para a empresa e prejudica o andamento das atividades internas e externas, aproveita-se o estudo para mudanças em processos e treinamentos eficientes e mais eficazes, reduzindo os custos e melhorando os investimentos internos das organizações. A metodologia adotada é categorizada em pesquisa aplicada, qualitativa, explicativa, descritiva, bibliográfica e documental, além da geração de dados e análise e interpretação das informações, alguns dos principais autores que fundamentam o referencial teórico são a CLT, Cortez, Gonçalves, Martins, Maximiano, Nascimento, Santos e Machado. A estrutura construída é através do referencial teórico onde são apresentados conceitos de Rotinas de Departamento Pessoal, Segurança e Medicina do Trabalho, Legislação e Passivo Trabalhista e Indenizações. Após é apresentada a metodologia e a categorização da pesquisa para a geração dos dados, análise e interpretação dos dados e em sequência o estudo de caso, com posterior conclusão e referências.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Fundada em 17 de dezembro de 1956, fundação dos irmãos marks, com a razão social de Irmãos Marks LTDA, tendo como principal ramo de atividade lastros para cama e funilaria, em 1962 – 1976 teve uma nova marca na razão social a empresa alterou para L Marks & Cia Ltda, 20 de agosto de 1976 a metalúrgica mudou de ramo de atividade para Fabrica de Reservatórios de

combustíveis e funilaria já em 21 de dezembro de 1987 passou a incluir diversos serviços ao seu ramo de negócio. A metalúrgica cresceu e passou a ser fábrica de reservatório de água, tanques para combustíveis selecionadores de sementes de soja, serralheria e funilaria, lareiras metálicas e peças e conjuntos soldados para o ramo agrícola a qual permanece até os dias atuais. Em 1987 – 1992 houveram mudanças de alteração contratual, e a atividade da empresa passou a ser indústria metalúrgica, desde o surgimento da empresa em 1956, quando ocupava uma área de 70 metros quadrado, com dois sócios e um funcionário, houve mudanças de nomes da administração e também crescimento patrimonial. Atualmente a empresa possui uma área construída de milhares de metros quadrados, possuindo aproximadamente 145 colaboradores e dois sócios administrativos.

Ela fica localizada na Rua Eugênio Marks, 27 Centro Santa Rosa -RS

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL**

Nesta etapa do trabalho serão abordados os assuntos referentes às rotinas do departamento de pessoal, onde cita-se os principais temas como a divisão do trabalho, rotinas trabalhista e obrigações da folha de pagamento, onde são essenciais para o desenvolvimento da empresa no mercado atual. No conceito de Maximiano “[...] uma organização é um sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo (ou conjunto de objetivo), além de objetivos e recursos, as organizações têm dois outros componentes importantes: processos de transformação e divisão do trabalho” (MAXIMIANO, 2011, p. 1). Toda organização precisa dividir os trabalhos para desenvolver as atividades com maiores potencialidades e buscar suas metas e objetivos, Chiavenato menciona que “a divisão do trabalho constitui a base da organização; na verdade, é a própria razão da organização” (CHIAVENATO, 2011, p. 82). No entendimento de Robbins, as empresas necessitam de uma estrutura organizacional que também pode ser chamada de divisão do trabalho, usada para distribuição, agrupamento e coordenação de tarefas, ou seja, subdividir as tarefas em funções diferenciadas para ser realizada por vários indivíduos (ROBBINS, 2009). Nesta perspectiva Maximiano menciona que toda empresa deve fornecer os meios de sustentação para seus empregados, sendo eles “salários, abonos, lucros distribuídos e outras formas de remuneração em retribuição por seu trabalho ou seu investimento, são rendimentos do trabalho e de investimentos que permitem as pessoas adquirir os bens e serviços de que necessitam” (MAXIMIANO, 2011, p. 1-2). Santos e Machado apontam que dentre as rotinas de departamento de pessoal estão os processos de admissões, demissões, benefícios, folha de 4 pagamento, relações sindicais, declarações trabalhistas diárias/mensais/anuais, encargos sociais, atendimento de fiscalizações trabalhistas e da justiça do trabalho, contratação, pagamento de salários, transporte, férias, licença médica, 13º salário, organização dos horários, adendos e outros, responsável também pela organização e guarda dos documentos referentes ao setor (SANTOS; MACHADO, 2012). Ainda nesta base, Santos e Machado revelam que é através do contrato de trabalho que o ato jurídico retrata a relação de emprego, gerando direitos e obrigações entre as partes, nele serão observadas a proteção ao

trabalho, intervalo Inter jornadas e intrajornadas, repouso semanal remunerado e as cláusulas constantes nos acordos, convenções ou sentenças normativas de dissídios coletivos, bem como a legislação trabalhista vigente (SANTOS; MACHADO, 2012). Em outro direcionamento, Gonçalves aponta que existem alguns adicionais definidos por Lei, onde as empresas devem seguir e realizar os devidos pagamentos em folha, como é o caso dos adicionais noturnos, transferências, extraordinário, de insalubridade e periculosidade (GONÇALVES, 2008). Chiavenato destaca que “benefícios são recompensas não-financeiras, baseadas no fato de pertencer à organização e que são oferecidos para atrair e manter os colaboradores” ainda cita que as organizações podem oferecer alguns benefícios aos funcionários, que pode ser um plano de carreira, benefícios alimentares e de saúde, seguros, avaliações de desempenho, faixas salariais, entre outros (CHIAVENATO, 2011, p. 340). A orientação de Gonçalves no sentido de registro ponto é que “as empresas que tiverem mais que 10 funcionários estão obrigadas a elaborar um controle da jornada de trabalho”. “Esse controle deve ser manual, mecânico ou eletrônico e deve conter os horários de entrada, saída, intervalos e assinatura do empregado” (GONÇALVES, 2008, p. 43). O artigo 58º da CLT e o art. 7º da CF apresentam as jornadas de trabalho, onde os empregados em qualquer atividade privada devem seguir, a jornada máxima de oito horas diárias não excedendo 44 horas semanais, essa jornada pode ser facultada a compensação ou a redução dos horários mediante acordo ou convenção coletiva (CLT, 2010). Para Santos e Machado a jornada de trabalho possui intervalos para repouso e alimentação, para a jornada de até 4 horas, não há intervalo, a jornada de 4 a 6 horas o intervalo obrigatório de 15 minutos e a jornada superior a 6 horas, o intervalo mínimo é de 1 hora e máximo de 2 horas (SANTOS; MACHADO, 2012). Em outro direcionamento, Gonçalves aponta a diferença entre os acordos de compensação e prorrogação de horário, compensação é a jornada normal de trabalho podendo ser acrescida por duas horas suplementares, onde paga-se as horas do sábado durante a semana. Já a prorrogação será a jornada normal, acrescida por duas horas não ultrapassando 10 horas, essas horas deverão ser pagas com no mínimo 50% a mais do valor da hora normal (GONÇALVES, 2008). A CLT argumenta que o empregado terá direito a um período de férias que será considerado tempo de serviço, após 12 meses de contrato de trabalho, para a concessão de férias o empregador precisa analisar cada caso e cada período. Esse período deverá ser dividido de três maneiras, 30 dias consecutivos, 20 dias de férias e 10 dias de abono ou ainda 15/15 dias e só serão concedidos quando melhor entender o empregador (CLT, 2010). Levando em conta todas as práticas de departamento de pessoal, Santos e Machado apresentam que o 13º salário, chamado de gratificação natalina, é uma verba devida a todos os

empregados e deve ser pago em duas parcelas, a primeira entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro (SANTOS, MACHADO, 2012). Diante das práticas abordadas, atentar as mudanças contínuas da legislação e possuir uma relação empregatícia sadia é de suma importância para ambas às partes, onde não se pode saber somente o básico das rotinas departamentais, mas sim aprimorar-se cada dia para entender a informação e transmiti-la com segurança

### **3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL**

Nos termos do art. 1.142 do Código Civil, o estabelecimento comercial é todo o complexo de bens organizado para exercício da empresa, seja por empresário, seja por sociedade empresária, sem o qual não é possível exercer a atividade empresarial.

Art. 1142 - Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.

É, portanto, um conjunto de meios destinados ao exercício da atividade comercial, que constitui uma universalidade de fato, pois é composto pela reunião de bens, não decorrente de determinação legal, mas sim de vontade do seu titular(1).

Os bens que constituem o estabelecimento comercial podem ser corpóreos ou incorpóreos.

Neste contexto, tudo aquilo que o empresário ou a sociedade empresária utiliza para exercer a sua atividade comercial, como os imóveis, os computadores, os móveis, o estoque, as ferramentas, as marcas, os sinais distintivos, os empregados, e etc., faz parte do estabelecimento comercial.

Em sendo o estabelecimento comercial um conjunto de coisas materiais e imateriais, logo este é considerado um valor, um bem, um patrimônio, que integra a propriedade de outro ente(2), a empresa ou o empresário.

Como ensina Fábio Ulhôa Coelho(3), "ao organizar o estabelecimento, o empresário agrega aos bens reunidos um sobre valor. Isto é, enquanto esses bens permanecem articulados em função da empresa, o conjunto alcança, no mercado, um valor superior à simples soma de cada um deles em separado".

Esse valor agregado é chamado de goodwill, goodwill of trade, fundo de comércio, fundo de empresa ou aviamento.

Em suma, o estabelecimento comercial é o conjunto de bens materiais ou não de que o empresário se utiliza para exercer a sua atividade comercial. Por outro lado, o valor desse conjunto de bens é o fundo de comércio.

### **3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES**

A Marks Indústria Metalúrgica Ltda. é uma empresa de cunho familiar e deu início as suas atividades em 2001. Localizada na cidade de Guarani das Missões, estado do Rio Grande do Sul, foi fundada por Milton Eugenio Marks, juntamente com os seus filhos João Carlos e Alexandre.

Com muita soberania a Marks Indústria Metalúrgica vem desempenhando muito bem o seu papel oferecendo a seus clientes sofisticação e qualidade máxima em toda a sua gama de produtos.

Nos destacamos desde a linha agrícola, artigos domiciliares, equipamentos para circos, fabricação e instalação de calhas e chaminés até no desenvolvimento de equipamentos solicitados de acordo com a necessidade do cliente.

Conquistou ao longo destes anos uma forte tradição nos mercados em que atua, visando sempre oferecer produtos de qualidade e serviços a altura das exigências de nossos clientes. Nossas forças estão sempre unidas para um só objetivo: a total satisfação de nossos clientes.

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

O valor investido foi de cem mil reais como eram em três sócios foi dividido em três parte sendo um terço para cada, ficando um valor de trinta e três mil e trinta e três centavos para cada sócio.

Esse valor impacta o relacionamento da empresa sim, trazendo futuras aplicações nos bancos e giro de capital, por trazer mais emprego para os trabalhadores.

## 3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Nesta etapa do trabalho, apresenta-se um embasamento do direito do trabalho no Brasil, muitas empresas costumam terceirizar para escritórios contábeis a parte de RH, esse fator pode acarretar em falhas na contabilização de direitos trabalhistas e se tratando da justiça do trabalho pode ocasionar passivos trabalhistas com multas e outras medidas punitivas. Os trabalhadores têm seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e é dever do departamento de RH conhecer e aplicar alguns pontos da mesma dentro das organizações, observando em conjunto com as necessidades da empresa e dos empregados. Cassar apresenta o conceito do surgimento do direito do trabalho com a Revolução Industrial, onde a exploração desumana do trabalho era incontrolável e sem limites, o trabalho humano era colocado em posição inferior de barganha, submetendo-se em condições degradantes ao trabalho (CASSAR, 2009). Em outro direcionamento, Carrion destaca que a legislação trabalhista visa proteger a vida, a saúde, a dignidade e a integridade material e moral das pessoas naturais ou físicas, sempre atentando as mudanças que ocorrem na sociedade (CARRION, 2014). A Constituição Federal representada pelo seu Art. 7º em seu inciso XXIX expressa os direitos do trabalhador a sua melhoria da condição social, onde poderão entrar com passivo trabalhista contra a empresa, reivindicando “[...] ação, quanto aos critérios resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho (CLT, 2010, p. 32). No Direito do Trabalho, segundo Coelho passivo trabalhista é o conjunto de obrigações compostas pelas ações movidas pelos empregados que buscam alguns direitos não pagos no decorrer dos anos de trabalho e pelos direitos devidos aos mesmos, não estando estes sob ação judicial (COELHO, 2008). Ainda para Coelho, destaca que estes passivos trabalhistas que não têm suas cobranças imediatas, vindo à tona quando os funcionários tomam a iniciativa de ajuizar uma reclamação trabalhista, perante a fiscalização do Ministério do Trabalho ou INSS, na contabilidade e demonstrações contábeis, estes passivos podem ser chamados de passivos trabalhistas ocultos (COELHO, 2008). No entendimento de Rodrigues, as reclamações trabalhistas podem nascer de descuidos por parte da empresa, muitas vezes por pouco caso com alguma documentação exigida, segurança do trabalho ou mesmo por uma auditoria interna deficitária ou não realizada por parte da área de RH (RODRIGUES, 2000). Segundo Coelho, “conhecer os principais pontos que geram passivo trabalhista em uma relação de emprego pode

favorecer ao empregador quanto ao menor direcionamento das atividades laborativas em seu cotidiano” (COELHO, 2008, p. 01). Lunardi menciona que cabe ao empregador juntamente com sua assessoria jurídica realizar uma auditoria trabalhista para identificar quais processos internos está sendo executado de maneira incorreta, o autor apresenta ainda alguns dos objetivos de realizar as auditorias trabalhistas, onde contribui a identificação de riscos existentes no atendimento de procedimentos legais, tributários e fiscais e 9 avalia aspectos indiretos da gestão de recursos humanos que facilita ou mesmo favorece a existência de ações trabalhistas (LUNARDI, 2008). Mediante as informações citadas, as empresas precisam estar atentas e fiscalizar os seus processos internos e externos, com auxílio da assessoria jurídica ou até mesmo do sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho, buscar conhecimento e aperfeiçoamento para cumprir a legislação vigente e para que havendo algum equívoco no cumprimento ou na realização desses processos, poder alterar ou acertar algum erro existente.

### **3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO**

Remuneração é o valor pago a um funcionário por um serviço prestado. No dicionário Aurélio significa recompensar, premiar. Assim podemos dizer que é uma recompensa por prestar algum serviço, seja ela manual ou intelectual.

Salário é uma forma de retribuir o serviço prestado por um empregado em decorrência ao um contrato de trabalho. A forma de pagamento varia pelas horas trabalhadas pelo empregado a disposição do patrão.

Já a remuneração e a soma do pagamento feito direto pelo remunerador, ou seja, recebe por terceiros. Um exemplo de remuneração que acontece no dia-a-dia e a gorjeta.

### **3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS**

Em um contrato de trabalho, o trabalhador cede à empresa sua capacitação técnica, seu conhecimento e seu tempo. Por conta disso, é remunerado. Só que para evitar práticas ilegais há várias contribuições obrigatórias recolhidas por quem contrata. Os objetivos são diversos: garantir a aposentadoria e/ou seguro-desemprego, os 30 dias de férias por ano, as verbas rescisórias e o sustento do empregado em situações de afastamento, por exemplo. Para o empregador, o objetivo é comum: garantir a atuação trabalhista dentro da lei.

#### Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

O depósito deve ser feito todo dia 7 de cada mês. Corresponde a 8% da remuneração bruta do trabalhador no mês anterior. O atraso no pagamento gera multas proporcionais.

#### INSS – Guia do Instituto Nacional de Seguro Social

Deve ser pago até o dia 20 de cada mês e a base de cálculo também é o salário do mês anterior, porém varia de acordo com a faixa salarial. Consulte sempre o site oficial do INSS, onde os valores e alíquotas estão atualizados.

#### Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)

Também pago até o dia 20 de cada mês, recolhido pelo empregador e descontado em folha do empregado. A alíquota varia de acordo com a remuneração bruta e o mais recomendado é consultar periodicamente os valores atualizados no site da Receita Federal.

Com os devidos recolhimentos feitos, é preciso enviar as informações atualizadas para os órgãos competentes. Estas obrigações são exclusivas do empregador e não passam por desconto em folha nem necessitam do trabalhador para serem enviadas.

#### 1. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

Todos os meses, até o dia 7, é preciso enviar o CAGED da empresa ao Ministério do Trabalho e Emprego. A lista conta com o registro de todos os empregados registrados, contratados ou dispensados no mês anterior.

#### 2. GFIP, SEFIP e GPS

Também no dia 7 de cada mês, o empregador deve transmitir à Previdência Social os arquivos referentes ao recolhimento de FGTS e às demais informações previdenciárias. Já a GPS – Guia de Previdência Social – deve ser paga e transmitida ao órgão até o dia 10. Uma cópia deve ser enviada ao sindicato das categorias de trabalhadores da empresa.

#### Facilite os recolhimentos e entregas

Como você pode observar acima, são várias datas e documentos que compõem as obrigações trabalhistas e previdenciárias. A implantação do eSocial, que começou em janeiro deste ano, unificou a plataforma que recebe estes dados. Isso significa que há apenas um canal para centralizar e enviar estas informações. A longo prazo, a expectativa é que o trabalho do RH e do DP com atividades burocráticas recorrentes seja reduzido. Mas neste momento, a atenção deve ser redobrada: há um processo de migração para o eSocial, obrigatório para todas as empresas, que exige treinamento e estruturação de todas as áreas: RH, DP, financeiro, tributário, TI.

A adesão às folhas de pagamento digital é uma das soluções buscadas por muitas empresas na adequação ao eSocial. Soluções como a Webfopag, desenvolvida pela Employer, já estão preparadas para coletar, organizar e transmitir todos os dados da folha para o eSocial.

Além disso, há outras obrigações relacionadas à folha que também não podem ser esquecidas – o uso de soluções digitais para gestão do RH contempla estas obrigações. Veja quais são:

– Pagamento

Por lei, deve ser efetuado até o 5º dia útil do mês. (Art. 459, §1º da CLT)

– Férias e 13º salário

A cada 12 meses trabalhados, o empregado tem direito a 30 dias de férias remuneradas. (Art. 130 da CLT). Lembre-se que com a reforma trabalhista, as férias podem ser divididas em até três períodos. O 13º salário, por sua vez, pode ser pago em duas parcelas – a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro.

– Horas extras

Os prazos para pagamento ou compensação de horas extras variam e as disposições estão no Art. 59 da CLT. Convenções coletivas e acordos individuais são os principais determinantes em relação à forma de pagamento, enquanto os prazos máximos são definidos pela CLT.

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

São inúmeros os motivos que podem fazer com que um empregador constitua um passivo trabalhista. As empresas passam por dificuldades financeiras que impedem o pagamento em dia dos valores devidos algumas vezes, mas, na maioria dos casos, o problema se instaura em razão da falta de planejamento, conhecimento técnico e organização.

A seguir, confira quais são as principais causas do passivo trabalhista e descubra se a sua empresa se enquadra em alguma delas. Sugerimos que você assista a nossa série de vídeos animados Descomplicando DP, onde abordaremos os temas mais relevantes sobre os assuntos abaixo:

#### Horas extras

Muitos funcionários têm horário para entrar e sair da empresa. Porém, em razão da alta demanda de trabalho, alguns deles podem acabar precisando cumprir horas extras para que entreguem as atividades em dia.

Nesse contexto, alguns empregadores não cumprem com a obrigação de pagar o tempo adicional a seus colaboradores. Outros sequer cogitam que eles venham a requerer tais valores, já que cumprem com horas extras sem que o seu superior tenha solicitado.

O grande problema envolvendo a questão é que, em alguns casos, o funcionário pode sair da empresa e mover uma ação trabalhista requerendo o pagamento das horas extras não pagas.

Muitas vezes, isso gera um passivo trabalhista tão alto que pode até mesmo vir a inviabilizar o negócio.

#### Rescisão de contrato

Todo empresário sabe que a rescisão do contrato de trabalho pesa no financeiro da organização. Portanto, é preciso estar preparado, tendo dinheiro em caixa suficiente para efetivar o encerramento dos contratos e o pagamento de todas as obrigações devidas aos colaboradores.

Neste ponto, é primordial contar com a assessoria de uma empresa estruturada e que possua um departamento pessoal com profissionais experientes, com amplo domínio da legislação trabalhista para apuração correta das verbas rescisórias que são devidas de acordo com o tipo de contrato de trabalho e forma de contratação.

#### Rescisão de contrato

Todo empresário sabe que a rescisão do contrato de trabalho pesa no financeiro da organização. Portanto, é preciso estar preparado, tendo dinheiro em caixa suficiente para efetivar o encerramento dos contratos e o pagamento de todas as obrigações devidas aos colaboradores.

Neste ponto, é primordial contar com a assessoria de uma empresa estruturada e que possua um departamento pessoal com profissionais experientes, com amplo domínio da legislação trabalhista para apuração correta das verbas rescisórias que são devidas de acordo com o tipo de contrato de trabalho e forma de contratação.

## 4. CONCLUSÃO

Conclui-se que o tema estudado foi desafiador para a acadêmica, pois é pouco explorado externamente das empresas, a sociedade possui receio de debater sobre os passivos trabalhistas recebidos por estarem ligados a procedimentos internos individuais, que muitas vezes não pode ser exposto a todos.

A redução de custo poderá ser realizada através das melhorias nos processos internos da organização, analisar como está sendo executados os procedimentos bem como as atitudes dos líderes para com os empregados, treinar e avaliar constantemente esses pontos para que possam ser melhorados evitando danos a moralidade do liderado e a falta de pagamento das obrigações previdenciárias e fiscais. Para as futuras investigações que poderão ser realizadas pertinentes a este tema, as sugestões são empenho na busca em empresas que queiram abrir as portas para exploração dos passivos trabalhistas, constante pesquisa em documentos internos, imparcialidade diante dos processos e diálogos com os representantes do setor de Recursos Humanos da empresa. A contribuição do estudo realizado referente o tema dos passivos trabalhistas é que a empresa pode analisar e identificar o custo que obteve com os processos e trabalhar com plano de ação buscando melhorias para a mesma, através da análise dos processos e das reivindicações dos empregados verificar a possibilidade de novas práticas e procedimentos, a repercussão deste tema no mundo acadêmico pode servir de apoio e referência para as futuras pesquisas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Giovanni Moraes de. Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho. 8.ed. São Paulo: Gvc, 2011.

BARBOSA, Antonio Nunes Filho. Segurança do trabalho & Gestão Ambiental. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista; Legislação Previdenciária; Constituição Federal. 11.ed.rev.ampl.e atual. São Paulo: Ed. Revista dos tribunais, 2010

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas; Código de Processo Civil;

## ANEXOS

