GUIA DO EMPRESÁRIO · ESPÍRITO SANTO

Compliance trabalhista

Como reduzir o passivo trabalhista com método e prova

Paulo Vitor Faria da Encarnação



SANTOS FARIA SOCIEDADE DE ADVOGADOS · VILA VELHA · 2026

Compliance **trabalhista**

Como reduzir o passivo trabalhista com método e prova

Paulo Vitor Faria da Encarnação

1.ª edição
Vila Velha (ES)
Santos Faria Sociedade de Advogados
2026

© 2026 Paulo Vitor Faria da Encarnação. Todos os direitos reservados.

Distribuição gratuita. É permitida a reprodução total ou parcial para fins não comerciais, desde que citada a fonte. É proibida a venda.

Edição e distribuição: Santos Faria Sociedade de Advogados, Rua Antônio Ataíde, nº 823, Tropical Tower, sala 805, Centro, Vila Velha/ES, CEP 29100-906. santosfaria.com.br

Legislação e jurisprudência atualizadas até 16 de novembro de 2026.

Como citar (ABNT): ENCARNAÇÃO, Paulo Vitor Faria da. Compliance trabalhista: como reduzir o passivo trabalhista com método e prova. Vila Velha: Santos Faria Sociedade de Advogados, 2026. E-book.

Aviso: este material tem finalidade exclusivamente informativa e educativa. Não constitui consultoria jurídica nem substitui a análise individual de cada caso por advogado.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1
Passivo trabalhista: o risco que não aparece no balanço 7

CAPÍTULO 2
Contratar certo: CLT, autônomo e pessoa jurídica 10

CAPÍTULO 3
Terceirização: escolher e fiscalizar o prestador 15

CAPÍTULO 4
Jornada, ponto e banco de horas 19

CAPÍTULO 5
Saúde e segurança: da NR-1 à doença ocupacional 23

CAPÍTULO 6
Assédio, discriminação e igualdade salarial 26

CAPÍTULO 7
Rescisão, acordos e quitação 29

CAPÍTULO 8
Documentação, prova e defesa 32

CAPÍTULO 9
Programa de *compliance* trabalhista: como implantar 35

PALAVRAS FINAIS
Cumprir a lei e conseguir provar 38

SOBRE O AUTOR
Paulo Vitor Faria da Encarnação 40

Apresentação

Poucos assuntos tiram tanto o sono do empresário quanto o passivo trabalhista. Ele não aparece no balanço do mês, não chega em forma de boleto e, muitas vezes, só se revela anos depois, quando um ex-empregado ajuíza uma ação cobrando horas extras, vínculo de emprego ou indenização por doença ocupacional.

Em Vitória, Vila Velha, Serra, Cariacica e em todo o Espírito Santo, esse risco atinge indústrias, comércios, transportadoras, clínicas, escritórios e prestadores de serviço de todos os portes. O problema raramente nasce de má-fé. Na maior parte das vezes, ele resulta de rotinas mal documentadas, contratos copiados da internet e decisões tomadas às pressas.

Este guia parte de uma premissa simples. O empregado tem direito a receber tudo o que a lei e o contrato lhe asseguram, e a empresa tem direito a pagar apenas o que é devido, com segurança e previsibilidade. O *compliance* trabalhista serve justamente para aproximar essas duas pontas antes que o conflito chegue à Justiça do Trabalho.

Cada capítulo segue o mesmo método. Primeiro, apresentamos o problema prático e os conceitos indispensáveis. Em seguida, mostramos o que a lei e os tribunais efetivamente dizem, enfrentamos as objeções mais comuns e chegamos a critérios de decisão, fechados por uma síntese. O último capítulo reúne um programa mínimo e uma lista de verificação para aplicar na sua empresa ainda no primeiro semestre de 2027.

Este é um material educativo. Ele não substitui a análise individual dos contratos, da folha de pagamento e das rotinas da sua empresa.

Vila Velha, novembro de 2026.
Paulo Vitor Faria da Encarnação

Como usar este guia

TRÊS FORMAS DE LEITURA

- **Leitura completa:** recomendada para sócios, diretores, gestores de recursos humanos e controladores.
- **Leitura por problema:** use o sumário. Cada capítulo é autônomo e termina com uma síntese.
- **Leitura de controle:** vá direto ao Capítulo 9, que reúne o plano de implantação e a lista de verificação.

DATA DE ATUALIZAÇÃO

Texto atualizado até 16 de novembro de 2026. Pontos importantes ainda dependem de decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), como o Tema 1.389, sobre a chamada pejotização. Confira sempre se houve alteração antes de decidir.

ABREVIAÇÕES USADAS

- **CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho. **CF/1988:** Constituição Federal. **CC/2002:** Código Civil. **CPC:** Código de Processo Civil.
- **STF:** Supremo Tribunal Federal. **TST:** Tribunal Superior do Trabalho. **TRT-17:** Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, com sede em Vitória. **art. e arts.:** artigo e artigos.
- **NR:** Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

CAPÍTULO 1

Passivo trabalhista: o risco que não aparece no balanço

O passivo trabalhista se forma em silêncio, mês a mês, e só aparece quando alguém cobra. Entender como ele nasce é o primeiro passo para controlá-lo.

1.1 O problema: a conta que chega anos depois

Imagine uma distribuidora de Cariacica com 60 empregados. Durante anos, a empresa manteve um banco de horas informal, pagou parte das comissões "por fora" e contratou dois vendedores como pessoa jurídica. Ninguém reclamou enquanto os contratos duravam.

Depois de uma reestruturação, cinco ex-empregados ajuizaram ações quase ao mesmo tempo. Cada processo cobrava diferenças de cinco anos, com reflexos em férias, 13º salário, FGTS e verbas rescisórias. A soma superou o lucro de um ano inteiro.

Esse roteiro é comum. O passivo trabalhista não é um evento isolado, mas a soma de pequenas falhas repetidas. Por isso, ele quase nunca se resolve com uma única providência.

1.2 Prescrição: quanto tempo o risco dura

A CF/1988 fixa a regra central. O empregado pode cobrar créditos dos últimos cinco anos, desde que ajuíze a ação em até dois anos após o fim do contrato.[1] Na prática, cada empregado desligado representa uma janela de risco de dois anos, que alcança até cinco anos de contrato.

1. CF/1988, art. 7º, XXIX: "ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho". A CLT repete a regra no art. 11, caput.

Essa regra explica por que o problema se acumula. Uma prática irregular adotada hoje pode gerar condenações até sete anos depois. Por isso, a correção de rotinas produz efeito gradual: ela reduz o risco futuro, mas não apaga o passado.

1.3 Atualização da dívida: o tempo também custa

Créditos trabalhistas reconhecidos em juízo são atualizados e recebem juros até o pagamento. O STF definiu os critérios de atualização ao julgar a constitucionalidade da antiga regra da CLT, afastando a TR como índice de correção.[2] Para o empresário, a lição é direta: discutir por anos uma verba claramente devida costuma sair mais caro do que corrigir o problema logo.

Há também custos indiretos. A empresa paga honorários do próprio advogado, pode arcar com honorários de sucumbência da parte contrária, perícias e depósitos recursais, além do tempo de gestores em audiências.[3]

1.4 O que é, afinal, compliance trabalhista

Compliance significa, em termos simples, estar em conformidade. No campo trabalhista, é o conjunto de rotinas que faz a empresa cumprir a lei, as normas coletivas e os próprios regulamentos, e conseguir provar que cumpriu. Essa segunda parte costuma ser esquecida.

2. STF, ADC nº 58/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, j. 18/12/2020, DJe de 07/04/2021. Os critérios de atualização devem ser conferidos em cada caso, pois a legislação civil sobre juros e correção também foi alterada posteriormente.
3. CLT, art. 791-A, sobre honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, e art. 899, sobre depósito recursal.

A literatura jurídica brasileira trata o tema como ferramenta preventiva de redução de riscos e de reforço da função social da empresa.[4] Este guia adota uma perspectiva prática: cada capítulo identifica onde o risco nasce, qual regra o governa e que documento a empresa deve ter na gaveta.

1.5 Objeção comum: "a Justiça do Trabalho sempre dá ganho ao empregado"

Essa frase é repetida em muitas reuniões de diretoria, mas não descreve bem a realidade. O TRT-17 julga improcedentes muitos pedidos quando a empresa apresenta documentos consistentes, como cartões de ponto com variações reais de horário.[5]

O que costuma pesar contra o empregador é a falta de prova. Quando a empresa não tem registros, contratos claros ou testemunhas preparadas, a lei e a jurisprudência transferem a ela o encargo de demonstrar os fatos. O *compliance* trabalhista, portanto, é também uma estratégia de defesa.

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- O passivo trabalhista é a soma de falhas repetidas, não um evento isolado.
- O empregado pode cobrar até cinco anos de créditos, em ação ajuizada até dois anos após o fim do contrato.
- A dívida trabalhista é atualizada e recebe juros, o que encarece discussões longas sobre verbas devidas.
- Compliance trabalhista é cumprir a lei e conseguir provar que cumpriu.

4. Sobre o tema, v. FERREIRA, Victória Cardoso. Compliance trabalhista: uma ferramenta de mitigação dos riscos do negócio. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 1028, p. 137-155, jun. 2021; e SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato de; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. O surgimento dos programas de compliance e sua aplicação na seara trabalhista à luz da função social da empresa. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 1019, p. 319-332, set. 2020.

5. Por exemplo: TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000932-66.2026.5.17.0005, Rel. Mário Ribeiro Cantarino Neto, 2ª Turma, j. 29/09/2026, em que os registros de ponto com variações foram considerados válidos e o ônus da prova das horas extras permaneceu com o reclamante.

CAPÍTULO 2

Contratar certo: CLT, autônomo e pessoa jurídica

A forma de contratação define todo o risco que vem depois. Escolher entre CLT, autônomo e pessoa jurídica exige olhar para a realidade do trabalho, não apenas para o custo.

2.1 O que torna alguém empregado

A CLT define empregado como a pessoa física que presta serviços não eventuais, sob dependência do empregador e mediante salário.[6] Desses elementos, a doutrina e os tribunais extraem quatro requisitos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

O ponto decisivo costuma ser a subordinação. Quem recebe ordens, cumpre horário fixado pela empresa, presta contas a um gestor e não pode se fazer substituir tende a ser empregado, qualquer que seja o nome do contrato. A CLT considera nulos os atos praticados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de suas regras.[7]

6. CLT, art. 3º, caput: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."
7. CLT, art. 9º: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

2.2 O autônomo e a pessoa jurídica: o que a lei permite

A Reforma Trabalhista de 2017 deixou claro que a contratação de autônomo, com as formalidades legais, afasta a condição de empregado, ainda que haja exclusividade ou continuidade.[8] A regra, porém, pressupõe autonomia real: o profissional organiza o próprio trabalho, assume os riscos e não se submete ao poder diretivo da empresa.

O STF também reconheceu a liberdade de organização produtiva. Ao julgar a terceirização, fixou que é lícita "a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".[9] Essa tese é frequentemente invocada para defender contratos com profissionais organizados como pessoa jurídica.

2.3 Pejotização: quando o contrato vira fraude

Pejotização é o nome dado à contratação, como pessoa jurídica, de alguém que na prática trabalha como empregado. O TRT-17 tem aplicado o princípio da primazia da realidade: vale o que acontece no dia a dia, e não o rótulo do contrato.

Em julgamento de setembro de 2026, a 3ª Turma manteve o vínculo de um profissional contratado por meio de pessoa jurídica. A prova mostrou pessoalidade, pagamento mensal fixo, jornada habitual nas dependências da empresa e atendimento direto a demandas de empregados e diretores.[10] Em outro caso, o mesmo colegiado reconheceu vínculo a partir de mensagens em grupos de trabalho, prova testemunhal e até de um e-mail de desligamento padronizado, típico de empregados, aplicando a chamada subordinação estrutural.[11]

---

8. CLT, art. 442-B: "A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação."
9. STF, RE nº 958.252/MG (Tema 725 da repercussão geral), Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, j. 30/08/2018, DJe de 13/09/2019; e STF, ADPF nº 324/DF, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, j. 30/08/2018, DJe de 06/09/2019.
10. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001093-32.2024.5.17.0010, Rel. Fatima Gomes Ferreira, 3ª Turma, j. 09/09/2026. A ementa aplica os arts. 3º e 9º da CLT.

Esses casos mostram que o Tema 725 do STF não funciona como blindagem automática. A licitude da divisão do trabalho entre empresas não impede que a Justiça do Trabalho reconheça o vínculo quando a prova revela subordinação típica de emprego. A 2ª Turma do TRT-17 fez exatamente essa distinção em julgamento de julho de 2026.[12]

2.4 Tema 1.389 do STF: o que está pendente

O cenário ainda não está fechado. Em 2025, o STF reconheceu repercussão geral no Tema 1.389 para decidir, com efeito vinculante, a competência da Justiça do Trabalho, o ônus da prova da fraude e a licitude da contratação de autônomos e pessoas jurídicas. Na ocasião, o relator determinou a suspensão nacional dos processos sobre o assunto.[13]

Em 18 de junho de 2026, o relator retirou a suspensão para a primeira instância e para os TRTs. Os processos voltaram a ser instruídos e julgados, mas devem ficar novamente suspensos depois do julgamento no TRT, até que o STF fixe a tese definitiva.[14] As relações intermediadas por aplicativos, como as de motoristas e entregadores, ficaram fora desse tema e serão examinadas no Tema 1.291.[15]

> **ATENÇÃO**
>
> Até a data de atualização deste guia, o STF não havia fixado a tese do Tema 1.389. Qualquer decisão estratégica sobre contratos com pessoas jurídicas deve ser revista assim que o julgamento ocorrer.

11. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000122-06.2026.5.17.0001, Rel. Daniele Corrêa Santa Catarina, 3ª Turma, j. 16/10/2026. No mesmo sentido, sobre primazia da realidade: TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001077-02.2024.5.17.0003, Rel. Fatima Gomes Ferreira, 3ª Turma, j. 26/08/2026.
12. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001358-65.2023.5.17.0011, Rel. Luís Cláudio dos Santos Branco, 2ª Turma, j. 21/07/2026.
13. STF, ARE nº 1.532.603 (Tema 1.389 da repercussão geral), Rel. Min. Gilmar Mendes. A suspensão nacional foi aplicada pela Segunda Turma em diversas reclamações, por exemplo: STF, Rcl nº 70.384 AgR-ED, Rel. Min. Gilmar Mendes, Segunda Turma, j. 26/05/2025, DJe de 29/05/2025.
14. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF retira suspensão de processos sobre "pejotização" na primeira instância e nos TRTs. Notícias STF, Brasília, 18 jun. 2026.
15. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Julgamento sobre "pejotização" não abrange relações de trabalho intermediadas por aplicativos. Notícias STF, Brasília, 28 ago. 2025.

2.5 Critérios práticos para contratar uma pessoa jurídica

A pergunta correta não é "posso contratar por PJ?", mas "esta relação é realmente autônoma?". Se a resposta depender de esconder ordens, horários ou metas individuais, o risco é alto. Se o profissional atende outros clientes, define o próprio método e responde por resultado, o contrato tende a se sustentar.

Alguns cuidados simples fazem diferença. A Lei nº 6.019/1974 impede que figure como contratada a pessoa jurídica cujos sócios tenham trabalhado para a contratante, como empregados ou sem vínculo, nos últimos dezoito meses, salvo se aposentados.[16] Converter um empregado em PJ, sem mudar a forma de trabalho, é um dos sinais de fraude mais fáceis de provar.

Sinal	Indica autonomia	Indica emprego
Horário	Livre, combinado por entrega	Fixado e controlado pela empresa
Substituição	Pode enviar outro profissional	Só a própria pessoa pode trabalhar
Clientes	Atende outras empresas	Exclusividade de fato e dependência econômica
Remuneração	Por projeto, entrega ou nota variável	Valor fixo mensal, como salário
Integração	Atua fora da hierarquia	Tem gestor, metas individuais, crachá e e-mail corporativo

2.6 Objeção comum: "o contrato assinado resolve"

Não resolve. Na Justiça do Trabalho, o contrato escrito é ponto de partida, não ponto de chegada. Se o preposto da empresa não souber explicar a rotina do profissional, a situação piora: a 2ª Turma do TRT-17 apli-

16. Lei nº 6.019/1974, art. 5º-C, incluído pela Lei nº 13.467/2017.

cou a confissão ficta quando o representante da empresa desconhecia os fatos.[17] Documentar a autonomia real, com propostas, entregas, notas e comunicações profissionais, é o que sustenta o modelo.

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- Empregado é quem trabalha com pessoalidade, habitualidade, salário e subordinação, qualquer que seja o nome do contrato.
- A contratação de autônomos e de pessoas jurídicas é lícita quando a autonomia é real.
- O TRT-17 reconhece vínculo quando a prova revela subordinação, mesmo após o Tema 725 do STF.
- O Tema 1.389 do STF está pendente; processos tramitam na primeira instância e nos TRTs desde junho de 2026.

17. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000974-74.2024.5.17.0009, Rel. Ney Álvares Pimenta Filho, 2ª Turma, j. 13/10/2026.

CAPÍTULO 3

Terceirização: escolher e fiscalizar o prestador

Terceirizar é lícito, inclusive na atividade principal. Mas a empresa contratante continua respondendo, de forma subsidiária, pelas dívidas trabalhistas do prestador durante o contrato.

3.1 O que a lei permite

A Lei nº 6.019/1974, alterada em 2017, admite a transferência de "quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal", a empresa prestadora "que possua capacidade econômica compatível com a sua execução".[18] O STF confirmou essa possibilidade no Tema 725 e na ADPF 324, já mencionados no Capítulo 2.

A liberdade de terceirizar, contudo, vem acompanhada de uma contrapartida. A própria lei estabelece que a contratante "é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços".[19]

3.2 Responsabilidade subsidiária: o que isso significa

Responsabilidade subsidiária quer dizer que a contratante paga se o prestador não pagar. Ela não é a primeira devedora, mas responde pela dívida quando o patrimônio do prestador não basta. Para o tomador privado, a jurisprudência trabalhista entende que o simples inadimplemento do prestador já basta para essa responsabilidade.

18. Lei nº 6.019/1974, art. 4º-A, caput, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.
19. Lei nº 6.019/1974, art. 5º-A, § 5º, incluído pela Lei nº 13.429/2017.

O TST aplicou esse entendimento em setembro de 2026 a um caso originado no Espírito Santo, envolvendo vigilante terceirizado que trabalhava nas dependências de uma indústria. A 7ª Turma afirmou que a terceirização, "mesmo que lícita, por si só, já autoriza a responsabilização subsidiária do tomador de serviços".[20] O TRT-17 segue a mesma linha, inclusive com referência expressa ao Tema 725 do STF.[21]

O regime é diferente para a Administração Pública. Quando o tomador é ente público, a responsabilidade depende da prova de falha na fiscalização, segundo os parâmetros do STF.[22] Empresas privadas, portanto, não podem contar com a mesma defesa.

3.3 Se a responsabilidade é automática, por que fiscalizar?

A pergunta é legítima. Se o tomador privado responde mesmo fiscalizando, por que gastar tempo conferindo a folha do prestador? A resposta é econômica: a fiscalização não afasta a responsabilidade, mas reduz a chance de a dívida existir.

Quando a contratante exige comprovantes mensais de salário, FGTS e INSS, ela detecta cedo o prestador em dificuldade. Com isso, pode reter pagamentos, substituir o fornecedor ou exigir garantias antes que o passivo cresça. Sem controle, o problema só aparece quando dezenas de ações chegam juntas.

20. TST, Agravo nº 0000859-08.2024.5.17.0121 (agravo interno em agravo de instrumento em recurso de revista), Rel. Margareth Rodrigues Costa, 7ª Turma, j. 15/09/2026, com fundamento no art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974 e na Súmula nº 331, IV, do TST. Acórdão localizado na plataforma Astrea; a data de publicação no DEJT não foi conferida.
21. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000358-10.2021.5.17.0008, Rel. Marcello Maciel Mancilha, 2ª Turma, j. 01/06/2023: "Tratando-se de terceirização entre empresas privadas, o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviços atrai a responsabilidade subsidiária da tomadora, independentemente da licitude da intermediação, ou da fiscalização do contrato de prestação de serviços."
22. STF, RE nº 760.931 (Tema 246) e RE nº 1.298.647 (Tema 1.118). Sobre a distribuição do ônus da prova nesses casos, v. também o artigo do site da Santos Faria Sociedade de Advogados indicado nas Palavras finais.

3.4 Cuidados na escolha e no contrato

A lei exige capacidade econômica compatível com o serviço. Na prática, isso significa analisar capital social, tempo de mercado, certidões negativas trabalhistas e fiscais, número de empregados e histórico de ações. Preço muito abaixo do mercado é um alerta, não uma vantagem.

O contrato deve prever obrigações claras: entrega mensal de documentos, direito de retenção em caso de inadimplemento, garantia contratual, cláusula de regresso e possibilidade de rescisão imediata. Também é prudente evitar que gestores da contratante deem ordens diretas aos terceirizados, pois isso aproxima a relação de uma intermediação ilícita.

Etapa	Documento ou providência
Antes de contratar	Certidões trabalhistas e fiscais, contrato social, balanço, pesquisa de ações
No contrato	Escopo determinado, garantia, retenção, regresso, entrega mensal de documentos
Todo mês	Folha, comprovantes de salário, FGTS e INSS dos trabalhadores alocados
No encerramento	Comprovação das rescisões e do pagamento das verbas antes do último repasse

3.5 Objeção comum: "terceirizar elimina o risco trabalhista"

Terceirizar transfere a gestão, não o risco por inteiro. A empresa deixa de ser empregadora, mas continua garantidora das dívidas do período. Por isso, a terceirização bem feita depende de uma boa escolha do prestador e de rotina mensal de conferência.

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- É lícito terceirizar qualquer atividade, inclusive a principal, para prestador com capacidade econômica.
- O tomador privado responde subsidiariamente pelo inadimplemento do prestador no período do contrato.
- Fiscalizar não elimina a responsabilidade, mas impede que a dívida cresça sem controle.
- Contrato com garantia, retenção e entrega mensal de documentos é a principal ferramenta de proteção.

CAPÍTULO 4

Jornada, ponto e banco de horas

Horas extras estão entre os pedidos mais frequentes na Justiça do Trabalho. Na maioria dos casos, a disputa se decide pela qualidade do controle de ponto.

4.1 Quem precisa controlar a jornada

A CLT obriga estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores a anotar a hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.[23] A lei também admite o registro de ponto por exceção, desde que previsto em acordo individual escrito ou em norma coletiva.[24]

Mesmo empresas menores devem pensar duas vezes antes de abrir mão do controle. Sem registro, a disputa sobre horas extras fica entregue à prova testemunhal, que costuma ser menos previsível para o empregador.

4.2 O cartão de ponto "britânico"

Cartão britânico é aquele que mostra sempre o mesmo horário, como 8h00 na entrada e 18h00 na saída, todos os dias. Ninguém chega e sai no mesmo minuto durante meses. Por isso, o TST considera esses registros inválidos como prova:

> Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empre-

23. CLT, art. 74, § 2º, com redação dada pela Lei nº 13.874/2019: "Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso."
24. CLT, art. 74, § 4º.

gador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.[25]

O TRT-17 aplica essa orientação com frequência. Em agosto de 2026, a 2ª Turma reformou sentença e condenou a empresa ao pagamento de horas extras, porque os registros apresentavam horários idênticos e inflexíveis e a empregadora não produziu outra prova da jornada.[26]

O inverso também é verdadeiro. Quando os registros mostram variações reais, a Justiça os aceita, e cabe ao empregado provar que eles não correspondem à realidade.[27] Um ponto confiável, portanto, é uma das defesas mais baratas que a empresa pode ter.

4.3 Banco de horas: as três modalidades

A CLT prevê três formas de compensar horas extras sem pagar o adicional. Cada uma tem requisito próprio, e confundir as modalidades é uma das causas mais comuns de condenação.

Modalidade	Prazo de compensação	Forma exigida
Banco de horas anual	Até um ano, limite de 10 horas diárias	Convenção ou acordo coletivo (CLT, art. 59, § 2º)
Banco de horas semestral	Até seis meses	Acordo individual escrito (CLT, art. 59, § 5º)
Compensação no mês	No mesmo mês	Acordo individual, tácito ou escrito (CLT, art. 59, § 6º)

Se o contrato terminar sem a compensação integral, o empregado recebe as horas não compensadas como extras, calculadas pela remuneração da data da rescisão.[28]

25. TST, Súmula nº 338, item III (ex-OJ nº 306 da SBDI-1), Res. 129/2005, DJ de 20, 22 e 25/04/2005.
26. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001851-04.2025.5.17.0001, Rel. Luís Cláudio dos Santos Branco, 2ª Turma, j. 18/08/2026. No mesmo sentido: TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000545-42.2025.5.17.0181, Rel. Ana Paula Tauceda Branco, 3ª Turma, j. 17/08/2026; e TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001184-37.2024.5.17.0006, Rel. Valdir Donizetti Caixeta, 1ª Turma, j. 20/08/2026.
27. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000932-66.2026.5.17.0005, Rel. Mário Ribeiro Cantarino Neto, 2ª Turma, j. 29/09/2026.
28. CLT, art. 59, § 3º, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

4.4 Quando o banco de horas cai

O TRT-17 invalida o banco de horas quando falta o instrumento exigido pela lei. Em janeiro de 2026, a 1ª Turma decidiu que "a ausência de acordo individual escrito e de norma coletiva, aliada à habitualidade de horas extras, invalidam o regime compensatório de jornada".[29] Quando há acordo coletivo regular e controle das horas, o regime tende a ser mantido.[30]

Na prática, o banco de horas exige três cuidados: o documento correto, o extrato de saldo acessível ao empregado e a compensação dentro do prazo. Banco de horas sem extrato, com saldo que nunca zera, é quase sempre um passivo disfarçado.

4.5 Teletrabalho e jornada

A CLT considera teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com uso de tecnologias de informação e comunicação.[31] A lei admite que o empregado compareça à empresa para atividades específicas sem perder essa condição.

O ponto de atenção é o controle. Se a empresa acompanha horário por sistemas, cobra respostas imediatas no aplicativo de mensagens e fixa metas diárias, o trabalho remoto pode gerar horas extras. Política escrita de disponibilidade e de desconexão ajuda a evitar esse risco. Sobre o tema, há estudos que relacionam o *compliance* à saúde no teletrabalho.[32]

29. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000675-81.2025.5.17.0003, Rel. Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, 1ª Turma, j. 28/01/2026 (tese de julgamento), com referência ao art. 59, §§ 2º e 5º, c/c art. 611-A, II, da CLT.
30. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000069-23.2026.5.17.0131, Rel. Valério Soares Heringer, 3ª Turma, j. 03/08/2026.
31. CLT, art. 75-B, caput, com redação dada pela Lei nº 14.442/2022.
32. LANNER, Maíra Brecht; JOBIM, Rosana Kim. O compliance trabalhista como instrumento de promoção de um meio ambiente hígido do teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 215, p. 89-116, jan./fev. 2021.

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- Estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores devem registrar entrada e saída.
- Cartões de ponto com horários uniformes invertem o ônus da prova contra a empresa.
- Cada modalidade de banco de horas exige um documento próprio e prazo de compensação.
- No teletrabalho, cobrança de disponibilidade permanente pode gerar horas extras.

CAPÍTULO 5

Saúde e segurança: da NR-1 à doença ocupacional

Acidentes e doenças do trabalho geram as condenações mais altas e as mais difíceis de prever. A nova NR-1 exige que a empresa trate também os riscos psicossociais.

5.1 O dever legal da empresa

A CLT atribui à empresa o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e de instruir os empregados sobre as precauções para evitar acidentes e doenças ocupacionais.[33] Esse dever não se esgota na entrega de equipamentos de proteção. Ele inclui treinamento, fiscalização do uso, organização do trabalho e registro de tudo isso.

Quando o dever falha, a consequência aparece em três frentes. A empresa pode sofrer autuação da fiscalização do trabalho, ação regressiva do INSS e ação indenizatória do empregado, com pedidos de danos morais, materiais e pensão.

5.2 A nova NR-1 e os riscos psicossociais

A NR-1 organiza o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Com a Portaria MTE nº 1.419/2024, o capítulo 1.5 passou a exigir expressamente a identificação e o controle dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Depois de prorrogação pela Portaria MTE nº 765/2025, a exigência entrou em vigor em 26 de maio de 2026.[34]

33. CLT, art. 157, I e II, com redação dada pela Lei nº 6.514/1977.

Riscos psicossociais incluem, por exemplo, metas excessivas, jornadas prolongadas, falta de autonomia, conflitos frequentes, assédio e comunicação agressiva da liderança. O MTE informou que, no início, a fiscalização terá caráter orientativo, com dupla visita, e indicou como evidências o inventário de riscos, a análise ergonômica preliminar e o plano de ação.[35]

> **ATENÇÃO**
>
> O caráter orientativo da fiscalização não elimina o risco judicial. Em uma ação por adoecimento mental, a ausência de avaliação dos riscos psicossociais no PGR pode ser usada como indício de culpa da empresa.

5.3 Doença ocupacional e concausa

Muitas doenças têm origem múltipla. Uma lesão na coluna pode ter fator genético e, ao mesmo tempo, ser agravada pelo trabalho. Nesses casos, fala-se em concausa: o trabalho não é a única causa, mas contribuiu para o adoecimento ou para seu agravamento.

O TRT-17 aplica esse raciocínio de forma consistente. Em junho de 2026, a 1ª Turma manteve condenação de um supermercado porque o laudo pericial constatou que fatores preexistentes foram agravados pela posição em pé prolongada e pela falta de adaptação da função.[36] Outras Turmas seguem a mesma orientação.[37]

---

34. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, com as alterações da Portaria MTE nº 1.419/2024 e da Portaria MTE nº 765/2025. Brasília: MTE, 2026.
35. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Perguntas e respostas sobre GRO e PGR. Brasília: MTE, maio de 2026.
36. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000172-57.2025.5.17.0004, Rel. Valdir Donizetti Caixeta, 1ª Turma, j. 23/06/2026. A ementa registra que "a natureza degenerativa de uma patologia não exclui, por si só, o nexo causal ou concausal com o trabalho, conforme dispõe o art. 20, § 1º, da Lei nº 8.213/1991", e menciona o dever de prevenir riscos ergonômicos previsto no art. 157 da CLT.
37. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000703-50.2024.5.17.0014, Rel. Fatima Gomes Ferreira, 3ª Turma, j. 13/07/2026; e TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001076-44.2025.5.17.0015, Rel. Cláudio Armando Couce de Menezes, 1ª Turma, j. 31/08/2026.

Para a empresa, a lição é que o argumento "a doença é degenerativa" raramente basta. A defesa depende de provar que a empresa avaliou o posto de trabalho, adotou medidas ergonômicas, respeitou pausas e acompanhou a saúde do empregado.

5.4 O que documentar

Documento	Para que serve
PGR com inventário de riscos, inclusive psicossociais	Mostra que a empresa conhece e trata os riscos
Análise ergonômica (NR-17)	Afasta ou reduz a tese de concausa por falha ergonômica
Fichas de entrega e treinamento de EPI	Comprova orientação e fornecimento de proteção
PCMSO e atestados de saúde ocupacional	Registra o estado de saúde na admissão, durante o contrato e na saída
Atas de CIPA e registros de pausas	Demonstra participação e acompanhamento contínuo

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- A empresa deve cumprir as normas de segurança e instruir os empregados, e precisa provar que fez isso.
- Desde 26 de maio de 2026, a NR-1 exige gestão dos riscos psicossociais no PGR.
- Doença degenerativa não afasta, por si só, a responsabilidade quando o trabalho agravou o quadro.
- PGR, análise ergonômica, PCMSO e registros de treinamento são a base da defesa.

CAPÍTULO 6

Assédio, discriminação e igualdade salarial

Ambiente de trabalho saudável deixou de ser apenas boa prática. A lei exige regras de conduta, canal de denúncia, treinamento anual e, para empresas maiores, transparência salarial.

6.1 O que caracteriza assédio moral

O TRT-17 descreve o assédio moral como tratamento humilhante, constrangedor ou vexatório, de forma prolongada e reiterada, que atinge a dignidade do trabalhador. Em maio de 2026, a 3ª Turma condenou uma empresa por cobranças de metas e ofensas enviadas em grupos de WhatsApp, cujas mensagens e áudios não tiveram a autenticidade impugnada.[38]

A responsabilidade da empresa também alcança condutas de colegas, quando ela sabe e se omite. A 1ª Turma do TRT-17 reconheceu dano moral a uma empregada ofendida repetidamente por colega dentro do transporte fornecido pela empresa.[39] Em casos graves, o TST admite até condenação por dano moral coletivo.[40]

38. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0002449-94.2024.5.17.0161, Rel. Daniele Corrêa Santa Catarina, 3ª Turma, j. 27/05/2026. A ementa registra que o empregador "possui a obrigação de assegurar um ambiente de trabalho saudável, zelando pela integridade física, moral e psíquica de seus empregados".
39. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000258-28.2025.5.17.0004, Rel. Valdir Donizetti Caixeta, 1ª Turma, j. 31/08/2026. V. também TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001570-42.2025.5.17.0003, Rel. Ana Paula Tauceda Branco, 3ª Turma, j. 13/10/2026, sobre conduta abusiva de gestor.
40. TST, Recurso de Revista nº 0001047-90.2018.5.09.0005, Rel. Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, j. 13/11/2025, em ação civil pública sobre assédio moral praticado por diretor.

6.2 Canal de denúncia e treinamento: obrigações legais

A Lei nº 14.457/2022 transformou boas práticas em dever. Empresas obrigadas a manter Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) devem adotar, no mínimo, quatro medidas:[41]

- regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência, com ampla divulgação;
- procedimentos para receber e acompanhar denúncias, apurar os fatos e aplicar sanções, garantido o anonimato de quem denuncia;
- inclusão do tema nas atividades da CIPA;
- ações de capacitação, no mínimo a cada 12 meses, para empregados de todos os níveis hierárquicos.

O canal de denúncia precisa funcionar de verdade. Denúncia sem apuração, ou apuração conduzida pelo próprio acusado, transforma o canal em prova contra a empresa. O ideal é ter um fluxo escrito, prazos definidos, responsável independente e registro das conclusões.

6.3 Igualdade salarial entre mulheres e homens

A Lei nº 14.611/2023 reforçou a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. Em caso de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças não afasta a indenização por dano moral, e a multa administrativa corresponde a dez vezes o novo salário devido, em dobro na reincidência.[42]

Empresas com 100 ou mais empregados devem publicar relatórios semestrais de transparência salarial. Se houver desigualdade, precisam apresentar e implementar plano de ação com metas e prazos. O descumprimento pode gerar multa de até 3% da folha de salários, limitada a 100 salários mínimos.[43]

41. Lei nº 14.457/2022, art. 23, caput e incisos I a IV.
42. CLT, art. 461, §§ 6º e 7º, incluídos pela Lei nº 14.611/2023, art. 3º.
43. Lei nº 14.611/2023, art. 5º, caput e §§ 1º a 3º.

PONTO DE ATENÇÃO

Plano de cargos e salários com critérios objetivos, como tempo de função, produtividade e qualificação, é a melhor defesa contra pedidos de equiparação e contra questionamentos do relatório de transparência.

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- Assédio moral é conduta humilhante e reiterada; mensagens em aplicativos são prova frequente.
- A empresa responde também pela omissão diante de condutas de colegas.
- Empresas com CIPA devem ter regras de conduta, canal de denúncia com anonimato e treinamento anual.
- Empresas com 100 ou mais empregados devem publicar relatórios semestrais de transparência salarial.

CAPÍTULO 7

Rescisão, acordos e quitação

O fim do contrato é o momento em que o passivo se materializa. Pagar no prazo, documentar corretamente e usar os acordos previstos em lei reduz drasticamente o risco de ação.

7.1 Prazo de pagamento e multa do art. 477

Na extinção do contrato, a empresa deve entregar os documentos que comprovam a comunicação aos órgãos competentes e pagar as verbas rescisórias em até dez dias contados do término.[44] O atraso gera multa a favor do empregado em valor equivalente ao seu salário, salvo quando o próprio trabalhador der causa à mora.[45]

O recibo também precisa ser preciso. A quitação vale apenas para as parcelas especificadas no termo de rescisão, com natureza e valor discriminados.[46] Termo genérico, com valores agrupados, protege pouco.

7.2 Rescisão por acordo

Desde 2017, empregado e empregador podem extinguir o contrato por acordo. Nessa hipótese, o aviso prévio indenizado e a multa do FGTS são pagos pela metade, e as demais verbas, integralmente.[47] A modalidade é útil quando há interesse mútuo no desligamento, mas exige vontade real do empregado. Acordo imposto pode ser anulado e convertido em dispensa sem justa causa.

44. CLT, art. 477, § 6º, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.
45. CLT, art. 477, § 8º.
46. CLT, art. 477, § 2º.
47. CLT, art. 484-A, caput e incisos I e II.

7.3 Acordo extrajudicial homologado

A CLT criou um procedimento para homologar acordos firmados fora do processo. A petição deve ser conjunta, com advogados distintos para cada parte.[48] Por muito tempo, juízes homologaram esses acordos apenas em parte, recusando a cláusula de quitação geral do contrato.

Esse cenário mudou. Em abril de 2026, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST decidiu que, preenchidos os requisitos legais e ausentes vícios, a homologação parcial descaracteriza a transação:

> Em hipóteses como a dos autos, em que constatada a existência de real transação, a homologação parcial, em razão de cláusula de quitação geral existente no acordo, acaba por descaracterizá-lo, desvirtuando os fins propostos pela autocomposição.[49]

O TRT-17 tem acompanhado essa orientação. Em agosto de 2026, a 3ª Turma reformou sentença que havia limitado de ofício os efeitos da quitação e validou a cláusula de quitação plena do contrato extinto.[50]

CUIDADO

A quitação ampla depende de transação real, com concessões recíprocas e advogados independentes. Acordo usado apenas para pagar verbas rescisórias obrigatórias, ou com advogado indicado pela empresa ao empregado, tende a ser recusado.

48. CLT, art. 855-B, caput e § 1º. O art. 855-E dispõe que a petição suspende o prazo prescricional quanto aos direitos nela especificados.
49. TST, Recurso de Embargos nº 1001471-65.2019.5.02.0041, Rel. Hugo Carlos Scheuermann, SBDI-1, j. 16/04/2026. No mesmo sentido: TST, Recurso de Revista nº 0000494-80.2024.5.10.0821, Rel. Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, j. 30/09/2026.
50. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000239-61.2026.5.17.0012, Rel. Fatima Gomes Ferreira, 3ª Turma, j. 26/08/2026. V. também TRT-17, Recurso Ordinário nº 0001028-60.2026.5.17.0012, Rel. Mário Ribeiro Cantarino Neto, 2ª Turma, j. 24/09/2026.

7.4 Termo de quitação anual

A CLT permite que empregado e empregador firmem, perante o sindicato da categoria, termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.[51] O instrumento é pouco usado, mas pode ser útil em empresas com rotinas organizadas e boa relação sindical.

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- Verbas rescisórias devem ser pagas em até dez dias, sob pena de multa equivalente a um salário.
- A quitação no termo de rescisão vale apenas para as parcelas discriminadas.
- A SBDI-1 do TST admite a quitação geral em acordo extrajudicial quando há transação real.
- Rescisão por acordo e quitação anual são instrumentos legais, mas exigem vontade livre do empregado.

51. CLT, art. 507-B, caput e parágrafo único.

CAPÍTULO 8

Documentação, prova e defesa

Na Justiça do Trabalho, quem tem o documento certo costuma vencer. A organização da prova começa no primeiro dia do contrato, e não quando chega a citação.

8.1 Quem precisa provar o quê

A CLT distribui o ônus da prova de forma semelhante ao CPC. O reclamante prova o fato constitutivo do seu direito, e a empresa prova os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos.[52] O juiz pode redistribuir esse encargo quando uma das partes tiver mais facilidade de obter a prova.[53]

Na prática, isso favorece quem guarda documentos. Como a empresa controla folha, ponto, contratos e registros de segurança, os tribunais esperam que ela os apresente. Quando não apresenta, presume-se verdadeira a versão do empregado em vários temas, como a jornada.[54]

8.2 O preposto e as testemunhas

O preposto fala em nome da empresa na audiência. Se ele desconhece os fatos, a empresa pode sofrer confissão ficta, ou seja, presumem-se verdadeiros os fatos narrados pelo trabalhador. O TRT-17 aplicou essa consequência em caso de pejotização no qual o representante não soube descrever a rotina do prestador.[55]

52. CLT, art. 818, I e II, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.
53. CLT, art. 818, § 1º.
54. TST, Súmula nº 338, item I. O item menciona empregador com mais de 10 empregados, número anterior à redação atual do art. 74, § 2º, da CLT, que passou a exigir o registro para estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores.
55. TRT-17, Recurso Ordinário nº 0000974-74.2024.5.17.0009, Rel. Ney Álvares Pimenta Filho, 2ª Turma, j. 13/10/2026.

Escolher bem o preposto e preparar as testemunhas, sem orientar o conteúdo dos depoimentos, é parte do *compliance*. Gestores que acompanharam a rotina do empregado costumam ser as melhores fontes de informação.

8.3 O arquivo trabalhista mínimo

Tema	Documentos essenciais	Prazo de guarda sugerido
Contratação	Contrato, ficha de registro, exames, termos aditivos	Durante o contrato e por pelo menos cinco anos após o fim
Jornada	Registros de ponto, acordos de compensação, extratos de banco de horas	Pelo menos cinco anos
Remuneração	Holerites, comprovantes de depósito, política de comissões	Pelo menos cinco anos
Saúde e segurança	PGR, PCMSO, ASO, fichas de EPI, treinamentos	Prazo das NRs; documentos de saúde por prazo maior
Conduta	Código de conduta, recibos de ciência, registros do canal de denúncia	Pelo menos cinco anos
Rescisão	Termo de rescisão, comprovante de pagamento, comunicação ao eSocial	Pelo menos cinco anos

Os prazos indicados são referências práticas ligadas à prescrição trabalhista. Alguns documentos de saúde e de FGTS têm regras próprias de guarda, que devem ser conferidas com a contabilidade e com o serviço de segurança do trabalho.

8.4 Mensagens e provas digitais

Grupos de WhatsApp, e-mails e sistemas internos viraram as principais provas em ações trabalhistas. Eles mostram ordens, horários, cobranças e o tom da liderança. Uma política de comunicação corporativa, com canais oficiais e orientações de linguagem, reduz o risco de que conversas informais sejam usadas contra a empresa.

Há também reflexos de proteção de dados. Monitoramento de equipamentos e de mensagens corporativas deve ser informado previamente aos empregados e limitado ao necessário.

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- A empresa costuma ter os documentos e, por isso, os tribunais esperam que ela os apresente.
- Preposto despreparado pode gerar confissão ficta.
- Um arquivo trabalhista organizado deve cobrir, no mínimo, o período de prescrição.
- Mensagens em aplicativos são prova frequente; política de comunicação reduz riscos.

CAPÍTULO 9

Programa de *compliance* trabalhista: como implantar

Um programa eficaz não depende de grandes estruturas. Ele começa com um diagnóstico honesto, segue com prioridades claras e se mantém com rotinas simples e revisões periódicas.

9.1 As cinco etapas

1. **Diagnóstico:** levantar contratos, formas de contratação, jornada, terceirizados, ações em curso e riscos de saúde e segurança.
2. **Priorização:** classificar os riscos por probabilidade e impacto financeiro, começando pelos de maior exposição.
3. **Correção:** ajustar contratos, implantar ou corrigir ponto e banco de horas, atualizar o PGR e criar ou revisar o canal de denúncia.
4. **Treinamento:** capacitar lideranças e equipes, com registro de presença e conteúdo.
5. **Monitoramento:** revisar indicadores a cada trimestre e o programa inteiro ao menos uma vez por ano.

9.2 Um cronograma para o primeiro semestre de 2027

Período	Ações prioritárias
Janeiro e fevereiro	Diagnóstico, revisão de contratos com pessoas jurídicas e terceirizados, conferência das normas coletivas
Março e abril	Ajuste do ponto e do banco de horas, atualização do PGR com riscos psicossociais, revisão do canal de denúncia
Maio e junho	Treinamento de lideranças, revisão das rotinas de rescisão, primeiro relatório interno de indicadores

O cronograma deve ser revisto assim que o STF julgar o Tema 1.389. Dependendo da tese fixada, contratos com pessoas jurídicas podem exigir ajustes adicionais.

9.3 Indicadores que valem a pena acompanhar

Alguns números simples revelam se o programa funciona. Entre eles estão o número de ações recebidas por semestre, o valor médio das condenações e acordos, o saldo médio do banco de horas, o volume de denúncias e o prazo de apuração, além do índice de afastamentos por doença.

Esses dados também servem para negociar com a diretoria. Mostrar que o passivo caiu, ou que o tempo de resposta às denúncias diminuiu, ajuda a manter o investimento no programa.

9.4 Lista de verificação

Item	Situação
Contratos com pessoas jurídicas e autônomos revisados à luz da autonomia real	☐
Nenhum ex-empregado recontratado como PJ nos últimos 18 meses	☐
Prestadores terceirizados com certidões e documentação mensal conferidas	☐
Contratos de terceirização com garantia, retenção e cláusula de regresso	☐
Registro de ponto com marcações reais, sem horários britânicos	☐
Banco de horas com o documento correto e extrato acessível ao empregado	☐
Política de teletrabalho, disponibilidade e desconexão por escrito	☐
PGR atualizado com riscos psicossociais e plano de ação	☐
Análise ergonômica, PCMSO e fichas de EPI em dia	☐
Código de conduta divulgado, com recibo de ciência	☐
Canal de denúncia com anonimato, fluxo de apuração e registro	☐
Treinamento sobre assédio realizado nos últimos 12 meses	☐

Item	Situação
Relatório de transparência salarial publicado, se a empresa tiver 100 ou mais empregados	☐
Verbas rescisórias pagas em até dez dias, com termo discriminado	☐
Arquivo trabalhista organizado por, no mínimo, cinco anos	☐
Prepostos e gestores orientados para audiências	☐

SÍNTESE DO CAPÍTULO

- O programa segue cinco etapas: diagnóstico, priorização, correção, treinamento e monitoramento.
- O primeiro semestre de 2027 é um bom horizonte para implantar as medidas prioritárias.
- Indicadores simples mostram se o passivo está caindo.
- A lista de verificação deve ser revista ao menos uma vez por ano e após o julgamento do Tema 1.389.

PALAVRAS FINAIS

Cumprir a lei e conseguir provar

O passivo trabalhista não é um destino inevitável. Ele nasce de rotinas que podem ser corrigidas e de documentos que podem ser organizados. Empresas que tratam o tema com método pagam o que devem, evitam o que não devem e ganham previsibilidade para crescer.

Na Grande Vitória e no interior do Espírito Santo, onde muitas empresas são familiares e cresceram rapidamente, o *compliance* trabalhista costuma ser o passo que separa a gestão intuitiva da gestão profissional. Ele protege o caixa, a reputação e, sobretudo, as pessoas que fazem a empresa funcionar.

Este guia será atualizado à medida que o STF e o TST avançarem nos temas pendentes. Se ele ajudou você a enxergar os riscos da sua empresa com mais clareza, cumpriu seu propósito.

PARA EMPRESAS

A Santos Faria Sociedade de Advogados atende empresas e empresários em consultoria trabalhista preventiva, revisão de contratos, terceirização, defesa em reclamações trabalhistas e acordos. Se quiser fazer um diagnóstico do passivo trabalhista da sua empresa, solicite uma reunião reservada.

santosfaria.com.br/empresas | paulo@santosfaria.com.br | (27) 99615-4344

Conteúdos relacionados no site

- Trabalhista empresarial: santosfaria.com.br/empresas/trabalhista-empresarial/
- Pejotização fraudulenta e vínculo de emprego: santosfaria.com.br/2026/03/29/pejotizacao-fraudulenta-vinculo-emprego/
- Pejotização no STF e no Espírito Santo: santosfaria.com.br/2026/03/16/pejotizacao-stf-espirito-santo/

- Ônus da prova na terceirização (Tema 1.118): santosfaria.com.br/2026/02/06/onus-da-prova-terceirizacao-stf-tema-1118/
- Banco de horas inválido: santosfaria.com.br/2026/03/20/banco-de-horas-invalido/
- Doença ocupacional e concausa: santosfaria.com.br/2026/11/12/doenca-ocupacional-concausa/
- Defesa trabalhista para empresas: santosfaria.com.br/2026/04/27/defesa-trabalhista-empresas-es/

SOBRE O AUTOR

Paulo Vitor Faria da Encarnação

Paulo Encarnação é Mestre em Direito Processual (2024) e Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). É Advogado, inscrito na OAB/ES sob o nº 33.819, e sócio da Santos Faria Sociedade de Advogados. É autor do livro "Cognição na execução civil e exceção de pré-executividade" (Londrina: Thoth, 2026, 2.ª ed. aum., rev. e atual.).

E-mail: paulo@santosfaria.com.br
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1263-1435
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4573629611785817

Santos Faria Sociedade de Advogados

Rua Antônio Ataíde, nº 823, Tropical Tower, sala 805, Centro, Vila Velha/ES, CEP 29100-906. Telefone (27) 99615-4344. CNPJ 62.771.546/0001-01. Registro na OAB/ES nº 24.034675-4394. Sócios: Paulo Encarnação (OAB/ES 33.819), Jordan Santos Rodrigues (OAB/ES 34.867) e Gilberto Luiz Alves Queiroz (OAB/ES 21.788).