

Mapa do Passivo Trabalhista — Checklist do Gestor

Checklist gratuito para o gestor identificar, ponto a ponto, onde o passivo trabalhista se esconde na rotina da empresa: jornada, contratos, terceirização, adicionais, saúde e desligamentos.

O passivo trabalhista quase nunca nasce de uma decisão isolada. Ele se acumula, em silêncio, na rotina — e só aparece quando vira reclamação. Este checklist percorre os pontos onde o risco costuma se esconder. Use-o como um raio-x inicial da sua empresa.

Como usar: percorra cada bloco e marque Sim / Não / Não sei . Todo “Não” e todo “Não sei” é um ponto de exposição a investigar — o “não sei” costuma ser o mais perigoso.

1. Jornada e controle de ponto

- ☐ Existe controle de jornada confiável para todos os empregados obrigados?
- ☐ Os registros refletem a realidade (sem "ponto britânico", com marcações reais)?
- ☐ As horas extras são pagas e refletem em DSR, férias, 13º e FGTS?
- ☐ Os intervalos são efetivamente usufruídos e registrados?
- ☐ O banco de horas está formalizado e é realmente cumprido?
- ☐ Há controle do trabalho externo, home office e sobreaviso?

2. Contratos e enquadramento

- ☐ Os contratos escritos correspondem ao que ocorre na prática?
- ☐ Há prestadores PJ ou autônomos com rotina de empregado (horário, subordinação, exclusividade)?
- ☐ Os cargos e as funções descritas batem com o que a pessoa realmente faz (acúmulo/desvio de função)?
- ☐ Cargos de confiança e comissionados estão corretamente enquadrados?
- ☐ As comissões e prêmios têm regra escrita e clara?

3. Terceirização e responsabilidade

- ☐ Há fiscalização efetiva do cumprimento das obrigações pelas prestadoras?
- ☐ São exigidas e arquivadas as guias e comprovantes (FGTS, INSS, folha)?
- ☐ Existe risco de grupo econômico ou de responsabilidade subsidiária mapeado?

4. Adicionais

- ☐ Há laudos de insalubridade e periculosidade atualizados (LTCAT/PPRA-PGR)?
- ☐ Motociclistas, eletricitas e quem lida com inflamáveis estão corretamente enquadrados?
- ☐ O adicional noturno considera a hora reduzida (52min30s)?

5. Saúde e segurança

- ☐ Exames ocupacionais (admissional, periódico, demissional) em dia?
- ☐ EPIs fornecidos, treinados e com comprovante de entrega assinado?
- ☐ Programas de gestão de riscos (incluindo riscos psicossociais , NR-1) implementados?
- ☐ CIPA constituída e com as atribuições de prevenção ao assédio (Lei 14.457/2022)?
- ☐ CAT emitida sempre que devida?

6. Desligamentos

- ☐ As justas causas aplicadas têm gravidade, proporcionalidade e prova documentada?
- ☐ Existe histórico de advertências e suspensões (gradação da punição)?
- ☐ A rescisão é paga em até 10 dias (CLT, art. 477, §6º)?
- ☐ As médias (horas extras, comissões, adicionais) entram no cálculo das verbas?
- ☐ Estabilidades verificadas antes da dispensa (gestante, acidentado, CIPA, sindical)?

7. Processos e comunicações

- ☐ O cadastro no Domicílio Judicial Eletrônico (DJE) está ativo, com responsável e rotina de verificação?
- ☐ Existe controle de prazos e de citações integrado ao jurídico?
- ☐ Há acompanhamento do passivo (quantidade, valor estimado, teses recorrentes)?

Base legal e normativa

- CLT: arts. 58, 59, 66, 67, 71, 73 (jornada); 2º, 3º e 9º (vínculo e fraude); 477 (rescisão); 157 (segurança).
- Lei nº 14.457/2022 (CIPA e prevenção ao assédio); NR-1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais).
- CPC, art. 246, §1º-C (confirmação da citação eletrônica no DJE).

Conteúdo de caráter meramente informativo e educativo, em conformidade com o Provimento nº 205/2021 da OAB. Não substitui a análise do caso concreto, não constitui oferta de serviços nem promete resultados.