



UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
MAC GV BIG BAGS LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
MAC GV BIG BAGS LTDA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Alvaro Ferreira Augusto, RA 1012021100443
Ana Carolina dos Santos , RA 1012021100447
Guilherme Marangon, RA 1012021100255
Marcos Marcelo dos Santos, RA 1012021100474
Vanessa da Silva Almeida RA 1012020200067

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	6
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	9
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	11
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	14
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	16
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	22

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo analisar o ambiente organizacional e planejamentos da construção de uma empresa.

Apesar da legislação trabalhista brasileira ser bastante ampla e garantir bons direitos para os dois lados de uma relação entre empregador e colaborador, algumas empresas ainda acabam passando por cima dessas leis e é nesse momento que começa a ameaça de um passivo trabalhista.

De forma geral, os passivos trabalhistas são dívidas que uma empresa adquire quando não cumpre com suas obrigações para com o empregado. Isso inclui o não pagamento de verbas aos colaboradores, e até mesmo os encargos que devem ser recolhidos nos contratos de trabalho regidos pela consolidação das Leis do Trabalho.

Os exemplos de passivos trabalhistas mais comuns são:

Horas extras;

Adicional de insalubridade;

Indenização por dano moral;

Não recolhimento de encargos sociais.

Acordos coletivos com sindicatos são necessários para garantir segurança em relação aos contratos de trabalho, e manter os empregados incluídos através de votação em possíveis decisões da empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Empresa de Razão Social MAC GV BIG BAGS LTDA, é uma Sociedade Empresária Limitada, inscrita no CNPJ: 15.253.846/0001-25, foi fundada em 07/07/2020 e está localizada na cidade de São João da Boa Vista SP na região central.

Sua principal atividade é o comércio atacadista de Embalagens. Sua origem está ligada diretamente à visão dos sócios de contribuir com a ascensão do mercado de embalagens no Brasil.

Os big bags nada mais são que sacolas cúbicas e flexíveis que são feitas com tecidos de polipropileno para ajudar na alta resistência do produto e não romper facilmente. Quando cheios eles podem suportar até 3.000 quilos dependendo da forma que foi o projeto de sua embalagem. Os sacos de big bags são utilizados em diversos ramos de empresas, sejam elas químicas, farmacêuticas, alimentícias entre outras, serve para embalar produtos secos, granulados, em pó ou pastosos.

Com profissionais qualificados e comprometidos asseguramos a qualidade do produto.

A Empresa está preparada para atender clientes de pequeno, médio e grande porte, oferecendo sempre uma solução inteligente econômica em relação a industrialização de Big Bags.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Quando falamos de estabelecimento e ponto comercial, associamos esses dois termos a uma única coisa, no qual acreditamos ser o local onde é exercido o trabalho da empresa. Ao estudar sobre esses dois termos, vimos que o estabelecimento seria um conjunto de bens materiais e imateriais, onde é exercido o trabalho (exercício da empresa), sendo uma atividade econômica.

Por exemplo, um empresário dono de uma lanchonete conhecida por um lanche de autoria própria, não apenas o espaço onde ele exerce a atividade seria estabelecimento, um site de divulgação, um contrato com um garçom, contrato com fornecedores, uma moto de entrega. Tudo isso engloba no termo estabelecimento empresarial (fundo de comércio, como é também conhecido), se tornando um conjunto de bens, com a finalidade de exercer atividade econômica.

Outro lado que é importante apresentar sobre o estabelecimento é a conferência de direitos e proteções ao mesmo, conforme o art. 1.143 do Código Civil, pode ser, como um todo, objeto de relações jurídicas, como contrato de compra e venda, locação ou

arrendamento, além desse existem vários outros direitos, que estão no art. 1.143 do Código Civil.

Já quando falamos de ponto comercial, citamos o local físico da atividade desenvolvida, não podemos confundir com propriedade do imóvel, pois a propriedade pode ser de um dono e o ponto de outro, o que quer dizer que existem duas formas de proteção ao ponto comercial, vale ressaltar que para se tornar um ponto empresarial/comercial, precisa-se de uma pessoa jurídica.

É protegido com as regras gerais do direito , quando o empresário é o dono do imóvel, e quando não for, através do contrato de locação que não seja para fins residenciais, o locatário terá a lei nº 8.245/91 que protegerá o ponto comercial. No art 51 desta lei diz: Nas locações de imóveis destinados ao comércio, o locatário terá direito a renovação do contrato por igual prazo, isso seguindo todas os incisos presentes no artigo citado. Em resumo, um dos pontos para se ter sucesso, e direitos ao locar um ponto comercial, é um contrato bem estruturado e estudado, para não sofrer futuramente frustrações e até mesmo perda de seu comércio, sendo assim importante buscar ajuda de um advogado da área direitos empresariais.

A empresa escolhida para o projeto, é uma indústria que está localizada em um polo industrial cedida pela prefeitura da cidade onde se encontra, São João da Boa Vista -SP região central. É uma empresa qualificada no ramo de Big Bags que contém uma ampla estrutura, onde conta em média com 220 colaboradores, atua no setor têxtil desde 2020, ano de fundação da indústria.

Por estar localizada em um polo industrial, podemos dizer que está em um local permitido, que pode também ser considerado o melhor local para se ter estruturado, além de ser benéfico, gerando para São João da Boa Vista e região, oportunidades de emprego a muitas pessoas.

As características mais importantes na escolha do ponto empresarial estão em observar se: o local é de fácil acesso a fornecedores e clientes, se tem espaços para a parada de automóveis, se há parada de ônibus por perto, em caso de regiões metropolitanas principalmente, se tem espaço para expandir a estrutura, se a estrutura está em boas condições e etc.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome da empresa se deu pelas iniciais de seus donos ,Marcos, Alvaro, Carolina, Guilherme e Vanessa, e as demais pelo ramo de big bags ficou MAC GV BIG BAGS LTDA, a empresa por enquanto não tem marca e nem patentes patenteadas.

Nome Empresarial e Título do Estabelecimento

Assim como marcas e patentes, que são muito associadas pelas pessoas, nome empresarial e título do estabelecimento, não necessariamente quer dizer que são a mesma coisa, mas podem ser. a empresa escolhida, do ramo de big bags, é um exemplo onde esses dois termos são representados por apenas um nome/título. A diferença entre nome empresarial e título do estabelecimento é: título pode ser diferente, considerado nome fantasia, no qual tem finalidade representar e identificar o estabelecimento, sem registro. No caso do nome empresarial, seria a denominação utilizada pela empresa para se apresentar ao mercado, sendo assim protegido pela junta comercial através do registro

Marcas e Patentes

Marca é uma representação em formato de símbolo, slogan, ícone e etc, que serve para identificar produtos ou serviços, o registro da marca faz com que o proprietário do mesmo garanta direito exclusivo do serviço ou produto registrado, o registro é através do INPI, e garante alguns direitos como a exclusividade. No Brasil, há uma regra onde as marcas só podem ser registradas caso sejam visualmente

perceptíveis, ou seja, sem uma imagem, por exemplo, a marca não pode ser registrada. A empresa escolhida no momento não tem nenhuma marca e nem pensa em vir a ter no momento.

Já a patente, diferente do que muitos pensam, não tem nada a ver com marca, patente é um título que se dá à uma invenção, para isso precisa ter três requisitos. O empresário tem direito por tempo determinado sobre o produto, e no caso do Brasil, são reconhecidas as patentes de modelo de utilidade e de invenção. Na patente não necessariamente precisa ter apelo visual. Uma das principais diferenças entre marcas e patentes, é que na marca o proprietário ao registrá-la impede que utilizem ela, já na patente impede que a utilizem sem a sua autorização.

No momento, a empresa MAC GV BIG BAGS LTDA não tem nenhuma patente, apenas utiliza patentes já existentes.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O capital social é o somatório de todas as quotas dos sócios/acionistas da sociedade onde é depositado no momento de abertura e firmado em contrato social. São valores que são integrados em moeda nacional e servem para o funcionamento da empresa.

A MAC GV BIG BAGS LTDA é constituída por cinco sócios sem a presença de acionistas, onde cada sócio no momento da entrada integralizou o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) totalizando um o valor total do capital social R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

A tabela abaixo mostra detalhadamente como ficaram em quotas, porcentagens e valores de cada sócio da empresa.

Sócios	Números de Quotas	Porcentagem (%)	Valor (R\$)
Ana Carolina dos Santos	20.000	20%	R\$ 20.000,00
Álvaro Ferreira Augusto	20.000	20%	R\$ 20.000,00
Guilherme Maragon	20.000	20%	R\$ 20.000,00
Marcos Marcelo dos Santos	20.000	20%	R\$ 20.000,00
Vanessa da Silva Almeida	20.000	20%	R\$ 20.000,00
Total			R\$ 100.000,00

Os sócios no momento da reunião inicial, decidiram pelo valor do capital devido às economias próprias de cada um e pensando no futuro nas diversas linhas de crédito que a empresa viria a conseguir com um valor elevado como garantia para liberação de empréstimos em bancos e financiadoras.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

O artigo 3º da CLT define como empregado pessoa física que presta um serviço não eventual a uma pessoa jurídica ,mediante salário.

Podemos citar ainda que o empregado tem alguns requisitos como: ser pessoa física não podendo ser contratado uma pessoa jurídica, ter personalidade responsável ele mesmo pelos trabalhos designados, não eventualidade estando sempre presente na continuidade, habitualidade, dependência que é as ordens que o empregado deve cumprir em decorrência ao contrato e a onerosidade.

O empregado ainda tem alguns tipos:

Empregado doméstico: pessoa física acima dos 18 anos de idade que presta serviços de forma contínua em residências por mais de dois dias, mediante a remuneração. Obtendo em 2015 a Lei complementar de nº 150 a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72 que passaram a usufruir de novos direitos como: salário mínimo, jornada de trabalho, horas extras, banco de horas, remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço, intervalo de refeição e /ou descanso, adicional noturno, DSR (descanso semanal remunerado), feriados, férias, licença maternidade, vale transporte, estabilidade pela gravidez, FGTS, seguro desemprego, salário família, aviso prévio ,proteção do emprego contra despedida sem justa causa.

Empregado em domicílio: trabalho realizado na residência do trabalhador, aqui podemos dizer que é o que vem acontecendo desde meados de 2020, quando começou

a pandemia, muitos estão realizando trabalhos de suas próprias residências, evitando tempo, custo de deslocamento e a não contaminação da doença que o mundo enfrenta. Esses empregados têm os direitos trabalhistas e previdenciários que qualquer outro trabalhador.

Empregado rural: toda pessoa que exerce atividade agroeconômica de natureza não eventual a um empregador rural mediante salário.

Seus direitos foram iguados aos empregados urbanos pelo que inclui no artigo 7º da Constituição Federal 1988.

Empregado aprendiz: maior de 14 e menor de 24 anos que se inscreveu em programa de aprendizado, formação técnica profissional metódica que vem ajudar no seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Seus direitos trabalhistas e previdenciários não mudam muito dos demais empregados.

Podemos ressaltar que a forma de contratação é por contrato determinado que não pode ultrapassar 2 anos.

Empregado temporário: pessoa física contratada por tempo determinado para atender alguma necessidade transitória de substituição de funcionários.

Na Constituição Federal de 1988 não é mencionado nada a favor dos empregados temporários, porém o artigo 12 da Lei Lei 6.019/74 assegura remuneração dos empregados da mesma categoria, jornada de trabalho de oito horas, férias proporcionais, adicional noturno, indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, seguro contra acidentes, proteção previdenciária e registro na CTPS.

Empregado público: são pessoas selecionadas por concurso público ou por contratos por tempo determinado, mas não são regidas pelo regime estatutário, ocupam posições indiretas na Administração Pública contratadas sob regime da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho).

Empregado diretor de sociedade: pessoas designada a ocupar o cargo de diretor depois de contratação ou promoção de carreira e submetidos às obrigações e direitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Empregado intermitente: pessoas que prestam serviços de forma esporádica onde é remunerada com o salário e todos os direitos trabalhistas referente ao período de serviço. O contrato é escrito contendo horas, dias ou meses.

O empregado público a seleção na maioria das vezes é feita por concurso público, as carreiras são mais estáveis, a instabilidade de emprego é maior, tem muitas regras a ser seguida.

O empregado privado a seleção é feita por processos seletivos designadas pelas empresas, as promoções fazem conforme suas regras, a instabilidade de emprego é menor, pois a qualquer momento pode ser demitido, o modo de trabalho tem mais liberdade para ser criado.

Empregador é a pessoa física ou jurídica que contrata uma pessoa física para prestarem serviços de mão de obra de forma remunerada.

Podendo ter cinco tipos de empregados reconhecidos pela legislação brasileira:

Consórcio de empregadores rurais: reunião de produtores rurais que são pessoas físicas que tem a finalidade de contratar empregados rurais. Não é a formação de uma empresa pessoa jurídica, mas sim a união entre eles ruralistas.

Empregador Rural: pessoa física ou jurídica proprietária ou não que explore atividade agroeconômica que gera auxílio àqueles que prestam serviços de mão de obra.

Empregador doméstico: pessoa física que admite uma outra pessoa física para exercer atividade dentro de sua residência

Empresa de Trabalho Temporário: empresa que contrata pessoas físicas ou pessoas jurídicas urbanas para trabalhos temporários com contratos de tempo determinados.

Empregador Público: União, os Estados, Município que contratam funcionários sob regime da CLT.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), é um acordo de caráter normativo assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e o Sindicato da Categoria Econômica (empregadores), estão sujeitas todas as relações trabalhistas representadas pelas duas partes, e em uma determinada região.

Nessa espécie de acordo são estabelecidas as regras das relações trabalhistas dentro de sua categoria específica. Tem a duração de dois anos, e para que a proposta seja válida é necessário uma assembleia geral que deve ser realizada pelos dois sindicatos que está vinculada.

Funciona da seguinte forma: Uma vez por ano é convocada uma assembleia geral sobre as negociações coletivas, e se os sindicatos autorizados estiverem de acordo o documento é assinado e deve ser registrado e homologado no órgão regional do Ministério do Trabalho (DRT). Assim, atingindo todos os integrantes da categoria.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), é um documento que materializa os interesses do sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas, têm uma amplitude um pouco menor se comparado à Convenção Coletiva.

Acordo e Convenção são instrumentos que se assemelham, já que existem para firmar condições de trabalho específicas, como jornada de trabalho, remuneração e benefícios e horas extras além do mínimo fixado na CLT. A principal diferença é que

acordos coletivos são entre sindicatos dos trabalhadores e uma ou mais empresas, e não se aplica a todas as categorias como nas convenções coletivas.

Uma das vantagens é que permite às empresas e aos empregados estabelecerem regras específicas para as condições de trabalho que acontecem dentro da empresa. Como as principais orientações trabalhistas estão estabelecidas em lei, há pouca margem para escolhas. Mas mesmo assim, a CLT normatiza a existência do acordo e, por meio dele, permite algumas flexibilidades de diretrizes, desde que sejam mais vantajosas para o trabalhador do que aquelas obrigatoriamente exigidas.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Após a criação do Decreto-lei 5.542, de 1 de maio de 1943 (posteriormente reformulado pela lei nº. 13.467/2017), popularmente conhecida como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), O empregado brasileiro passou a ter proteção e direitos, como férias, período de descanso, jornada de trabalho de até 44 horas semanais, entre outros, dito isso o empresário ao descumprimento com qualquer parte do regulamento da CLT está sujeito a um passivo trabalhista, podendo ter de pagar indenizações, eventuais processos, encerramento de atividades, entre vários tipos de problemas que podem prejudicar a atividade empresarial.

O empreendedor deve ter em mente uma forma de gestão que previna esses passivos trabalhistas, a fim de redução de custo para alavancar o resultado operacional, no entanto a gestão de passivos trabalhistas não é vista somente como uma forma de prevenção mas também como uma forma de planejamento estratégico.

O trabalhador depois de décadas de batalhas para conseguir direitos finalmente tem seus direitos resguardados pela CLT, isso também pode vir se tornar problema para empresas que não seguem essas normas e não se preocupam com o funcionário já que o mesmo tem o direito de mover uma ação trabalhista contra a empresa caso entenda que está no pleno direito.

Dos vários tipos de passivos temos um que pode trazer grandes problemas para a empresa, são as horas extras não remuneradas e excessivas, a gestão da empresa deve estar atenta já que uma vez que consta no artigo 59 da CLT que dentro da jornada normal de trabalho poderá ser acrescida em horas extras, não ultrapassando um total de duas horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, então a empresa deve estar atenta a esta questão e também no que diz respeito a remuneração dessas horas extraordinárias.

A hora extra tem um valor mínimo de 50% da hora normal de trabalho, variando aos feriados e domingos para 100% do valor/hora trabalhada, outro ponto é que mediante a acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho podem estipular o valor da hora extra maior de 70%, 100% e até 120%. No entanto a empresa a fim de evitar esse tipo de passivo estabelece uma norma via contrato coletivo de trabalho não sendo permitido exceder um total de 2 horas extras na jornada, sendo tudo controlado no sistema de relógio de ponto e o setor designado para esse controle efetuará o pagamento dessas horas extraordinárias de forma correta mediante a legislação vigente ao ramo de atividade da empresa, constando tudo em holerite.

Pensando tanto na saúde do trabalhador quanto a fim de evitar um passivo trabalhista, a empresa irá contar com uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A CIPA é obrigatória devido ao número de colaboradores da empresa contando com 4 membros titulares e 4 membros suplentes eleitos por voto dos empregados, e a parte designada pela empresa com 4 membros titulares escolhidos pela mesma.

Acidentes geralmente podem ser evitados com a distribuição de EPI's e normas de segurança dentro da empresa a CIPA protege tanto o trabalhador quanto a empresa nesse quesito, já que qualquer acidente dentro da responsabilidade da empresa, comprovado negligência por parte da empresa acarreta em um passivo trabalhista, esse tipo de passivo pode chegar a indenizações de altíssimo valor por se tratar da saúde do trabalhador. O papel da empresa no entanto é estar iniciando a CIPA e fazer as avaliações de riscos, quais equipamentos de proteção e medidas de segurança devem ser tomadas tornando obrigatório a obediência dessas normas e uso desses EPI's.

O período de férias é regido pela CLT desde o Art. 134 até o art. 145, a empresa trabalha com o período de férias individuais para não cessar atividades. O empregado tem direito de férias em um período de 12 meses após obtenção do direito, após isso a empresa está negando um direito do trabalhador devendo pagar uma multa por vencimento do período de férias, a fim de evitar esse tipo de passivo a empresa define um gestor responsável pela escala de férias sendo montada de acordo com o alinhamento de cada setor para não prejudicar as atividades empresariais.

A política da empresa é de conceder férias dentro do período de 5 meses após obtenção do direito por parte do empregado, em somente um período de 30 dias. A remuneração das férias será feita de acordo com o art. 142 até o art.145 da CLT.

4. CONCLUSÃO

Com isso, é importante planejar desde o início os detalhes de localização, definição do capital, as marcas e patentes e também saber como evitar alguns dos possíveis passivos trabalhistas que podem ser gerados dentro de uma empresa, e como garantir os direitos dos funcionários conforme estabelecidos em lei, evitando que a empresa só descubra através de um processo judicial.

Uma empresa deve sempre apostar em uma boa comunicação, é bem comum grandes empresas apostarem em treinamento para seus líderes como por exemplo, na prevenção de assédio moral para que esse tipo de situação não aconteça.

Existem também exercícios internos para integração de equipes como o Team Building, que consiste em técnicas para melhorar o relacionamento entre os colaboradores, além de prepará-los emocionalmente. Buscando sempre o bom relacionamento entre empregado e empregador.

REFERÊNCIAS

ALQUIERI, Valdeleni Aparecida Mendes; DE CASTRO, Marco Antonio. A GESTÃO ESTRATÉGICA DO PASSIVO TRABALHISTA NAS ORGANIZAÇÕES. JICEX, v. 1, n. 1, 2013.

William Radaic.Sanfran jr, 2019.O estabelecimento comercial e o código civil de 2002. Disponível em: <https://www.sanfranjr.org>. Acesso em: 02 de setembro de 2021.

Cavalcante, Raphael. Do ponto comercial.JUS,2015. Disponível em:<https://jus.com.br>. Acesso em: 15 de setembro de 2021.

Dados obtidos através do site www.pontotel.com.br Acesso em: 03 de setembro de 2021.

Dados obtidos através do site www.sgapacking.com.br Acesso em: 07 de setembro de 2021.

Dados obtidos através do site www.embtec.com.br Acessado em: 18 de setembro de 2021.

SEIFERT, Elisangela Regina. Importância de uma administração competente do passivo trabalhista. 2015.

CONVENÇÕES e acordos coletivos de trabalho, Orsitec. Disponível em: <https://orsitec.com.br/2020/11/24/dissidio-coletivo-convencao-e-acordo-voce-sabe-a-diferenca/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20est%C3%A1%20no%20fato,ou%20um%20grupo%20de%20empresas>. Acesso em: 04 set. de 2021.

VANIN, Carlos Eduardo. Acordos e convenções coletivas de trabalho.
Disponível em:
<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho/amp>. Acesso em: 04 set. de 2021.

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/orientacoes/direitos-do-trabalhador-domestico>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm#art46

<https://elianaqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/358120707/conceito-de-empregado>

r

ANEXOS

