



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

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**Made in Roça**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**  
**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

**Made in Roça**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO  
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Helen Joyce Lopes RA 1012021100298

Paulo Cesar R Salvador RA 1012020200285

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>5</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>6</b>
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	6
<b>3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL</b>	<b>7</b>
<b>3.1.3 O CAPITAL SOCIAL</b>	<b>10</b>
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
<b>3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR</b>	<b>13</b>
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	17
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	18
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>23</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>23</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

A proposta e objetivo da empresa é fornecer soluções que satisfaçam e superem as necessidades e expectativas dos clientes e garantam o comprometimento com a melhoria contínua.

A decisão de abrir uma empresa ,além de outros fatores é importante ressaltar a identificação de oportunidades no mercado , onde existem potenciais , clientes, ou necessidade de um próprio negócio para desenvolver novas formas de criação de empreendimentos.Com muitas pesquisas vimos a oportunidade de empreender em uma cafeteria. A dificuldade de encontrar cafeterias de alto padrão, com cafés de qualidade foi inicialmente a ideia para a proposição de abertura desta empresa, porém existem poucas opções porque a maioria das pessoas procuram lugares agradáveis e com ótimos produtos na area de café gourmet, seguindo varias pesquisa recentes, demonstram que cafeterias estão em ampla expansão e ascensão, porém existem poucas opções e o mercado está sendo aquecido pelo procura.

A vivência adquirida durante vários anos visitando cafeterias no Brasil e analisando o contexto de uma europeia, onde frequentamos em visita pela Europa, analisamos e vimos adaptações desta cultura de Cafés gourmet para a nossa cultura brasileira , com ambientação europeia .

### **Como montar um café**

1. Faça um curso de barista. ...
2. Elabore um plano de negócios. ...
3. Encontre o ponto ideal. ...
4. Crie um ambiente agradável. ...
5. Invista em um bom cardápio. Para garantir receitas adicionais, é importante incluir itens variados no cardápio, como salgados e doces. ...
6. Contrate bons profissionais. ...
7. Promova o seu café

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Cafeteria made in roça, tem como objetivo agradar os clientes e assim conquistar o mundo dos negócios, seguimos algumas regras:

- Na degustação de café será capacitado e obterá autonomia para identificar e adquirir cafés de qualidade, sem depender de parecer de outrem;
- No Manuseio de equipamentos, terá oportunidade de conhecer os fundamentos dos equipamentos, seus mecanismos, bem como, fazer as higienizações necessárias, evitando as despesas eventuais de manutenção periódica.
- Em noções de higienização, terá condições de formatar junto com sua equipe, normas de boas práticas, em todas as atividades da sua empresa.
- Com raras exceções, nos cursos de BARISTAS, terá oportunidade de identificar os utensílios/equipamentos/produtos necessários.
- No manuseio e regulagem do moinho terá oportunidade de conhecer os fundamentos essenciais para granulometria correta para compactação.
- Na regulagem da temperatura da caldeira e da pressão do equipamento terá conhecimento do porquê da necessidade da temperatura e pressão ideal para extração do café.

Mesmo que haja uma grande diferença entre o sabor de diferentes tipos de café, essa sensação pode passar batida entre aqueles que possuem paladares mais aguçados. Nesse caso, nada adiantaria servir os melhores grãos, pois o que ganha uma maior capacidade de marcar a experiência do cliente é o ambiente físico.

O planejamento é fundamental desde a concepção da cafeteria, em busca de uma identidade própria e capaz de fornecer uma boa experiência aos consumidores. Em suma, existem duas sensações que podem ser passadas com um cafezinho: o de aconchego, marcado pelas lembranças de família reunida para o café, e o de energia, para aqueles que utilizam a bebida como recurso para ter disposição e encarar a rotina apertada. Seguindo as normas e objetivos só temos a crescer como empreendedores

### **3. PROJETO INTEGRADO**

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

Aproveitando as tendências para o setor, cafeterias estão investindo em novos processos e modelos de produção. A ideia é se aproximar do cliente e tornar o consumo de café fora de casa uma prática cada vez mais recorrente. Uma oportunidade encontrada está no aumento do número de profissionais que trabalham de forma remota. O profissional pode passar esse tempo em uma cafeteria, apreciando um delicioso café. O crescimento da produção e consumo de café torrado e moído no mercado brasileiro, foi 2,6 vezes maior que a média mundial segundo a ABIC, assim analisando, identificamos a carência de empresas especializadas no setor, se compararmos com mercado no mesmo tamanho e potencial, através destas informações tivemos a oportunidade de abrir o nosso negócio, o qual será focado na especialidade do ramo escolhido e assim com melhorias, oferecendo sempre o melhor aos nossos clientes.

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

O sucesso do negócio depende de sua localização. Mas, antes de decidir onde será a loja, é importante que o empreendedor esteja atento a questões como acessibilidade, número de concorrentes nas proximidades e condições de estacionamento.

Prefira pontos que tenham o mesmo nível da rua e sem recuo, próximos à entrada principal, a escadas rolantes, praças de alimentação ou lojas-âncora dos shoppings, pois eles têm mais visibilidade. Defina o perfil do consumidor que deseja alcançar e estabeleça qual produto será oferecido. Analise o contrato, as condições de pagamento e o prazo do aluguel. Certifique-se de que o preço é compatível com sua capacidade de investimento e o prazo de retorno e movimento esperado. Observe aspectos como: facilidade de acesso e visibilidade, volume do tráfego, local para estacionar (importante ter estacionamento próprio ou nas proximidades), nível de ruído, condições de higiene e segurança. Verifique se nas proximidades do ponto onde deseja abrir o negócio existem empresas que vão concorrer diretamente com você ou negócios similares. Isso é importante para o planejamento estratégico do seu ponto de venda. Esteja atento à facilidade de aquisição de matéria-prima e ao recrutamento de mão de obra, ou seja, confira se há pessoas/serviços especializados nas mediações. Solicite uma busca prévia de localização junto à prefeitura para verificar possíveis impedimentos para a montagem do negócio, com base no plano diretor urbano do município. Compare diferentes opções de pontos comerciais para garantir o melhor lugar para o negócio e observe o movimento desses locais em diferentes dias e horários. Converse com proprietários de estabelecimentos próximos e procure descobrir qual o valor médio de compra/aluguel da região. Procure o lado da rua onde há sombra no período da tarde, pois nesse horário o movimento é maior. Prefira pontos que tenham o mesmo nível da rua e sem recuo.



O local do empreendimento e em Gramado (SC) , no centro , na proximidade de vários hotéis e pousadas , que conta com saneamento básico , rua asfaltada , grande circulação de veículos, iluminação urbana , estacionamento , área construída de 200m, grande salão com disposicao para 2 ambientes banheiros masculinos e femininos, sala separada para com disposição para cozinha e escritório. A instalação a partir da qual pretendemos iniciar nossa cafeteria tem capacidade para um mínimo de 10 mesas e 40 assentos, além de espaço suficiente para acomodar nossas operações de back office, depósitos e cozinha. Asseguramos que o café-bar seja desenhado e decorado de forma a atrair os clientes e fazer com que se sintam relaxados e desfrutem do seu café.

### **3.1.2 Nome da empresa**

Em 22/08/21 foi criada a empresa Made in Roça , para explorar o comércio de cafés.

Razão social: Dolce cafeteria Ltda.

Nome fantasia: Made in Roça café

Endereço: Avenida José Augusto, n 222

CNPJ:184 567 389 32

Endereço Eletrônico: [www.madeinroca.com.br](http://www.madeinroca.com.br)

Contato :(92)998625601

Como nossa cafeteria leva um ambiente rústico ,nada melhor que o estabelecimento levar esse nome , assim divulgando o nosso intuito em atender um público sofisticado e que queira conhecer um pouco mais sobre cafés e suas origens.

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

#### CAPITAL SOCIAL

É o investimento inicial feito pelos proprietários da empresa e corresponde ao patrimônio líquido inicial. Ele só é alterado quando os proprietários realizam investimentos adicionais (aumentos de capital) ou desinvestimentos (diminuições de capital).

A função do capital social é garantir o funcionamento da empresa durante um período em que ela ainda não dá retorno financeiro, esse valor é utilizado para a manutenção da empresa Cafeteria Made in Roça que entrou com um investimento de ambos os sócios, o qual será utilizado para a compra de equipamentos e matéria prima, para a produção de nossos produtos.

O capital social de uma empresa serve para estimar seu valor de mercado, assim como balizar sua operação durante seu início ou em momentos de crise. No início da operação, ele também serve para pagar os salários dos funcionários, compra de materiais, despesas com contas de água e luz, por exemplo. De acordo com o estabelecido no Contrato Social e acordado pelos sócios, a integralização de Capital Social pode ser feita: em dinheiro, à vista ou dividido em parcelas, por bens móveis ou imóveis, por títulos de crédito, tais como registros de marca, de patentes, entre outros.

Se a integralização do capital social for feita em dinheiro, o documento de comprovação pode ser um recibo ou mesmo comprovante de transferência bancária. Tratando-se de bens, faz-se necessária a tradição da coisa do sócio para a sociedade, o investimento inicial deve ser feito com muita calma e inclui todo o montante que deverá ser alocado para a empresa.

Com esse valor inicial de R\$ 87662,00 os sócios iniciaram o negócio , com o objetivo de alcançar lucros e assim melhorar as estruturas do negócio e crescer cada vez mais. Mas esse valor não é o suficiente , pretendemos financiar junto ao Banco do Brasil S/A um valor um pouco mais alto

### **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

De início precisaremos de seis(6) funcionários, sendo uma profissional para recepção e caixa dos clientes, uma para faxina, duas atendentes para escolha das bebidas e alimentação, uma funcionária para gerência para auxiliar os clientes nas leituras dos livros e revistas, assim como reclamações e sugestões e por fim um contador para realizar a contabilidade da empresa.O quadro de funcionários diretos seria de:

Gerente (supervisiona/provê compras/gerência, etc.);

Funcionário para recepção e Balcão/Caixa (estilo polivalente faz a cobrança e prepara o café como na Europa) um atuando manhã e tarde;

Funcionários auxiliares de cozinha;

Funcionária de limpeza;

A contabilidade ficaria a cargo de um escritório de contabilidade do qual seria contratado o serviço especializado cujo todo e qualquer oneração trabalhista ficará a cargo da empresa contratada pelo serviço.

Todos os colaboradores terão seus direitos garantidos pela CLT como: carteira de trabalho/registo do trabalhador, jornada de trabalho e período de descanso, férias,

aspectos relacionados à medicina do trabalho, categorias especiais de trabalhadores, contratos individuais de trabalho, organização sindical e convenções coletivas,

O contrato de trabalho será por tempo indeterminado, terá fim se alguma das partes pedir a rescisão ou ocorra alguma situação que motive o seu término, como por exemplo, na demissão por justa causa.

Neste caso, o trabalhador não terá direito aos seguintes benefícios: Aviso prévio, multa compensatória de 40% do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), saque do FGTS, 13º salário e férias. Desta forma, poderá receber o salário e possíveis férias vencidas.

Porém, se a rescisão ocorrer devido ao pedido do trabalhador, deverá cumprir o aviso prévio e receberá valores dos seguintes benefícios: salário, 13º salário, férias proporcionais e vencidas. Também não poderá fazer o saque do seu FGTS ou pedir o seguro desemprego.

Mas, se acontecer a dispensa por parte da empresa, o trabalhador conta com: salário, multa de 40% de multa sobre o FGTS, férias vencidas, aviso prévio, 13º salário, saque do FGTS e seguro desemprego.

O horário de trabalho seria de segunda a sábado das 08:00 às 18:00, com intervalo de 2 horas durante a jornada de trabalho, respeitando às 44 horas semanais com descanso remunerado aos domingos, será onerado o salário base previsto em convenções coletivas da categoria e horas extras 50% serão pagas no mês subsequente.

### **3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR**

#### **EMPREGADO EM DOMICÍLIO**

As relações de emprego são desenvolvidas tanto no estabelecimento do empregador quanto fora dele mediante subordinação, sendo assim considerado tanto àqueles que trabalham tanto no cultivo da lavoura e no trato dos animais, quanto aqueles que trabalham na administração da empresa ou atividade rural.

De acordo com a CLT, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

#### **EMPREGADO APRENDIZ**

O empregado aprendiz goza de todas as vantagens oferecidas pela CLT, com exceção à percepção do salário mínimo, uma vez que sua remuneração pode ser de  $\frac{1}{2}$  salário mínimo na primeira metade do seu período de aprendizado e de  $\frac{2}{3}$  salário mínimo na segunda.

O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico,

moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.”

#### EMPREGADO DOMÉSTICO

O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta. O dispositivo legal descreve o empregado como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto na Lei.

#### EMPREGADO RURAL

O empregado rural como toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. O empregado rural é, portanto, aquele que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação, sendo assim considerado tanto àqueles que trabalham tanto no cultivo da lavoura e no trato dos animais, quanto aqueles que trabalham na administração da empresa ou atividade rural.

#### EMPREGADO ESTAGIÁRIO

A Lei estabeleceu novas diretrizes e normas quanto à contratação de estudantes para a condição de estagiários. Isso se deu pelo fato de muitas empresas e órgãos públicos utilizarem de forma incorreta seus estagiários, aumentando o tempo de

permanência destes no serviço, bem como repassando funções que deveriam ser dos seus funcionários. Assim, somente os alunos regularmente matriculados em instituições de ensino público e particular, de educação superior, de educação profissional, do ensino médio e de educação especial, poderão ser considerados estagiários, devendo desenvolver atividades nas empresas, desde que relacionadas à sua área de formação. Lembrando que a mera rotulação da expressão “estagiário” não impede o reconhecimento da condição de empregado. Para que isso não aconteça, é necessário que se preencha alguns requisitos legais, com o escopo de que o contrato de estágio seja legalmente válido e não haja inversão de funções.

#### TRABALHADOR AUTÔNOMO

Neste caso, o trabalhador autônomo é considerado aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços acontece de forma eventual e não habitual.

#### TRABALHO VOLUNTÁRIO

Já no âmbito do trabalho voluntário, este é definido como a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.



## TRABALHO EVENTUAL

O trabalhador eventual nada mais é do que uma pessoa física que presta serviços em caráter esporádico, ou seja, de curta duração (urbano ou rural). Além desta característica, o mesmo exerce atividade não relacionada com a atividade-fim da empresa tomadora.

## TRABALHADOR AVULSO

Esta espécie de trabalhador é a que presta serviços com a intermediação de classe, ou seja, que tem seu pagamento realizado sob a forma de rateio. Outrossim, é aquele que presta serviço a vários tomadores, executando-os por um período de curta duração. Os trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, possuem direito, anualmente, ao gozo de um período de férias, sem nenhum prejuízo em sua remuneração.

## EMPREGADO PÚBLICO

Os empregos públicos são ocupados por empregados públicos ou funcionários públicos. Pessoas selecionadas em concurso público, mas que não são regidas pelo regime estatutário.

No geral, esse tipo de profissional ocupa posições na Administração Pública indireta, principalmente nas empresas públicas e sociedades de economia mista como os bancos estatais e os Correios.

O empregado público, portanto, é aquela pessoa aprovada em concurso público, sendo essa a principal diferença entre um empregado de empresa privada,

porém que responde às regras estabelecidas pela CLT, também chamados de celetistas, sua contratação está prevista na Constituição Federal. Um dos principais objetivos para esse tipo de nomeação é a necessidade de garantir a isonomia do Serviço Público e minimizar as predileções arbitrárias na condução das atividades por parte dos agentes públicos estatutários, principalmente por questões políticas e/ou econômicas.

### **3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS**

Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa.

Já a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

Para a empresa em questão será melhor a Convenção se aplica a toda uma categoria de trabalhadores e, por isso, é negociada entre dois sindicatos, o patronal e o trabalhista, atendendo melhor todos os colaboradores mantendo um nível elevado de engajamento do pessoal.

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

Para que não haja passivos trabalhistas é necessário seguir as seguintes recomendações:

#### **GESTÃO DE ATIVIDADES E HORAS EXTRAS**

Uma das principais causas de processos trabalhistas é quando os colaboradores extrapolam a quantidade de horas acertadas no Contrato de Trabalho. Isso pode ocorrer por alguns fatores relacionados à gestão, como:

Não prever adequadamente as demandas de trabalho, que faz com que as equipes fiquem sobrecarregadas e precisem trabalhar além do horário para entregar bons resultados;

Descumprimento do Acordo ou Convenção Coletiva, que é extremamente prejudicial para a relação entre empresa e colaborador;

Sobreaviso, ou seja, quando o gestor ou supervisor pede que os funcionários realizem atividades após já terem batido o ponto. Para evitar esses erros na gestão e os processos do trabalho decorrentes deles, é importante que os gestores:

Avaliem a necessidade de novos colaboradores nas equipes;

Criem bancos de horas para os serviços cuja demanda seja variável;

Considerem a possibilidade de contratar trabalhadores temporários para suprir as ocasiões de maior demanda.

Outro erro comum relacionado às horas extras é o registro de ponto inadequado ou mal feito.

Um bom controle de horas extras é essencial para a empresa calcular de modo correto as verbas relacionadas na folha de pagamento. Por isso, a gestão de jornada bem feita ajuda a evitar os possíveis processos trabalhistas relacionados ao assunto.

## CONTROLE DE PONTO INEFICIENTE

As boas práticas de gestão da jornada de trabalho devem ser combinadas com um sistema de controle de ponto eficiente. Isso porque a prevenção jurídica requer, também, a fiscalização dos funcionários e a criação de documentos que protejam tanto a empresa quanto os colaboradores.

Sendo assim, o modelo de gestão de jornada adotado deve permitir o adequado controle e a documentação das marcações de entrada e saída, das horas extras, dos dias de folga, entre outros itens.

Afinal, erros na batida de ponto, serviço extraordinário não contabilizado, desrespeito ao intervalo entre jornadas e outros equívocos são algumas das grandes causas de processos trabalhistas.

## INTERVALOS NÃO USUFRUÍDOS

Quando o colaborador trabalha por mais de quatro horas e menos de seis, ele tem direito a pelo menos 15 minutos de intervalo. Nas jornadas de seis horas ou mais, o direito ao intervalo é de uma hora, comumente utilizado no horário de almoço.

Não observar esse descanso do funcionário gera a obrigação do pagamento do tempo não concedido de intervalo como hora extra.

Outro ponto importante é que a concessão parcial desse intervalo também gera o pagamento pela hora completa. Isso mesmo: se o colaborador tem direito a uma hora de intervalo, mas usou apenas meia hora, a empresa tem que pagar pela hora completa a título de hora extra.

Assim, a gestão de horário dos funcionários junto com um bom controle de ponto se tornam essenciais para evitar passivos trabalhistas e prejuízos a respeito dos intervalos.

## FOCO EXCLUSIVO NOS RESULTADOS

Os direitos trabalhistas não estão restritos apenas à relação financeira entre a empresa e os colaboradores. A companhia é responsável por garantir uma série de outros bens: saúde, segurança e ambiente adequado são apenas alguns deles.

Por conta disso, oferecer as condições de trabalho adequadas também é uma ótima maneira de proteger a empresa com relação às principais causas de processos trabalhistas.

Isso sem contar que um ambiente de trabalho que oferece qualidade de vida também auxilia a sua equipe a chegar nos melhores resultados.

## FALTA DE PAGAMENTO

Todo colaborador tem direito a remuneração, independente da situação da empresa. Por isso, é necessário que a gestão vise sempre o equilíbrio financeiro da companhia.

Para isso, o mais indicado é construir um plano de negócios para mapear como a empresa vai se manter a longo prazo. Essa documentação deve conter: projeções financeiras e de mercado, plano de comunicação estruturado, análise de mercado completa e itens que variam de acordo com o nicho de cada cliente. A falta de planejamento financeiro, dentre outras coisas, pode afetar diretamente a sua folha de pagamento. Porém, não se esqueça: a falta de remuneração adequada aos colaboradores é uma das maiores causas de processos trabalhistas e deve ser evitada a todo custo.

## ADOÇÃO DE ACORDOS “Por Fora”

Devido ao grande custo gerado pelos direitos trabalhistas, muitos gestores optam por efetuar alguns pagamentos “por fora”, pautados exclusivamente nos acordos verbais.

Essa prática pode ser extremamente prejudicial para a empresa. Afinal, a cobrança efetuada em juízo pode acumular, por exemplo, cinco anos sem recolhimento previdenciário em um único pagamento à vista.

O ideal é que as empresas respeitem a legislação trabalhista, realizando e documentando todos os pagamentos em dia.

## AUSÊNCIA DE EXAME MÉDICO ADMISSIONAL

Não realizar os exames médicos antes de admitir o funcionário é um dos equívocos mais perigosos, pois deixa a empresa exposta a fraudes.

Por exemplo: um colaborador que tinha uma doença antes da contratação pode alegar que a contraiu ou que seus efeitos foram agravados no trabalho, caso os exames admissionais não tenham sido realizados.

Na justiça trabalhista, se um empregador descumpre certo procedimento obrigatório, as alegações do funcionário são quase sempre tomadas como verdadeiras.

Tendo isso em vista, cumprir com todos os procedimentos legais de contratação é fundamental para manter a empresa contra essas e outras causas de processos trabalhistas.

## FALTA DE ATENÇÃO COM AS VERBAS RESCISÓRIAS

Muitas ações trabalhistas dizem respeito às verbas rescisórias, tanto com relação a valores quanto sobre o prazo de pagamento. Por isso é necessário ter toda a atenção na elaboração e conferência do cálculo da rescisão. Alguns itens fundamentais devem ser verificados para elaboração da verba rescisória, tais como: Saldo de salário, férias proporcionais, férias vencidas, 13º salário e benefícios em haver.

Se houver cumprimento de aviso prévio, o prazo para pagamento é o dia útil seguinte ao término do contrato. Ou seja, o dia seguinte ao último dia de trabalho.

Caso o aviso prévio seja dispensado ou indenizado, o empregador terá que realizar o pagamento até o décimo dia após a notificação da demissão. O pagamento da rescisão com atraso é passível de multa equivalente ao salário do trabalhador.

## 4. CONCLUSÃO

A grande palavra de ordem da transição de século é a inovação, cujas características principais são as seguintes. A inovação não é o único caminho para o crescimento, mas é essencial para uma dinâmica de crescimento sustentado. Não é nenhuma magia nem um exclusivo de iluminados. Pode ser aprendida e gerida; Requer o desenho de um sistema cujas componentes são a liderança, capacidade de gestão, o alinhamento estratégico, os processos, a organização, as pessoas e a avaliação de desempenho. A interação entre estes componentes é determinada pela cultura da empresa.

Hoje, há um elevado grau de incerteza no mundo de negócios, pelo que não se sabe ao certo quais são os seus critérios e nem sequer quais são os mais importantes dentre eles. Inovar consiste em ver antes que os outros, agarrar a oportunidade, avançar,

Gerir a inovação implica lidar com um interessante paradoxo. Por um lado, requer uma boa dose de conhecimento técnico. Mas, por outro, quanto mais se sabe, mais possibilidades há de se deixar cegar por esse know-how acumulado;

## REFERÊNCIAS

<https://www.jornalcontabil.com.br/contrato-por-tempo-indeterminado-entenda-como-funciona/> 23/09/21

## ANEXOS