



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
TRANSPORTA BEM BRASIL

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
TRANSPORTA BEM BRASIL

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Ana Paula Figueiredo, RA 1012021100146
Gracieli Aparecida Cremasco, RA 101202100305
Elaine de Paula Martins, RA 1012020200105
Henrique Duarte Correia, RA 1012021100605
Gabriela Silva Paz, RA 1012019100063

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	5
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	6
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	6
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	7
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	10
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	12
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	14
4. CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	19

1. INTRODUÇÃO

A Transporta Bem Brasil tem como objetivo ser mais uma opção no transporte e logística de cargas, localizada na cidade de Vargem Grande do Sul-SP. A empresa foca no transporte produzido pelo setor agrícola da região, um dos maiores do estado de São Paulo. Para a operação inicial, a empresa será formada por 45 colaboradores, distribuídos entre: motoristas, operador de rastreamento, auxiliares de limpeza e auxiliares administrativos.

Para o transporte serão utilizados 25 caminhões de categoria pesada monitorados por uma equipe especializada. Com local próprio, a empresa é de cunho familiar. Encarregados de decisões, entre eles expedidores de caminhões, conseguem avanços significativos no desenvolvimento de rotas e cronogramas aplicando os oito princípios como diretriz.

A respeito da estruturação da empresa, temos como objetivo atingir nossas metas estratégicas, pensando em um ambiente harmonioso. Almejamos desenvolver nossa equipe, isso inclui todos os setores e departamentos, trabalhando sempre em prol da nossa missão e valores, ou seja, esperamos que todos se sintam parte da Transporta Bem Brasil, como uma família.

Com relação a organização e processos da empresa, espera-se que estes ocorram com clareza e transparência. Pois acreditamos que uma empresa que se fundamenta em princípios íntegros já está um passo mais perto do sucesso tanto econômico quanto ligado às questões de realizações pessoais.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Transporta Bem Brasil

“Transportando qualidade com agilidade!”

A Transporta Bem Brasil chega à cidade de Vargem Grande do Sul - SP trazendo um novo conceito em transporte para a cidade e região.

Localizada em um dos maiores pontos agrícolas da região e transportando produtos do gênero alimentício (batata, feijão, soja, laranja, etc.), a Transporta Bem Brasil conta com uma estrutura de 10 caminhões Trucks e 15 carretas para atender a diversidade e necessidade de seus clientes, fazendo fretes para todo o Brasil.

A empresa conta com uma equipe especializada de vinte e cinco motoristas, todos habilitados com CNH categoria E, o que é um diferencial pois todos podem dirigir tanto os caminhões Trucks quanto carretas. Os motoristas passam frequentemente por cursos de reciclagem e consultas médicas periódicas para garantir a qualidade de vida e bem estar da equipe.

Os caminhões são todos monitorados por uma equipe própria de rastreamento 24h. A empresa conta com 10 colaboradores que trabalham em dois turnos para garantir a segurança de toda a logística para que a carga chegue na data e hora contratada.

A equipe administrativa conta com oito colaboradores que cuidam desde o primeiro atendimento ao cliente, captação de novos clientes, até a finalização da contratação e negociação nos valores de frete.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Diante dos conteúdos abordados na disciplina de Fundamentos de Direito e Estruturação Empresarial, entende-se que para pessoas Jurídicas que compreendem tanto proprietários de empresas quanto os Estados e Países, temos algumas especificidades aplicadas aos direitos e deveres.

Os empreendedores que se organizaram para formação da empresa venceram as dificuldades de criar um serviço inovador, capaz de gerar oferta de transporte com qualidade e segurança, além de sobreviver ao atual mercado competitivo.

Desta forma, ao pensar na criação de uma empresa de transportes prioriza-se especialmente o tratamento dos colaboradores e clientes, onde os assuntos são abordados com transparência em reuniões semanais com pessoas de todos os setores da empresa. Sobre a Razão Social foi escolhida a “Transporta Bem Brasil” pelo fato de que não basta somente transportar, mas sim fazer o deslocamento de forma segura e cumprir com as metas estabelecidas.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O ponto para a localização da transportadora foi escolhido pensando no fácil acesso à rodovia, próximo a um posto de combustível, que está localizado na Avenida Dom Emanuel, Nº 477 - Quadra 79 Lote 13 no bairro cidade

Vargem Grande do Sul - SP, CEP 34425-240, cuja a movimentação de caminhões de grande porte não vai trazer transtorno ao trânsito da cidade.

A estrutura contém uma área ampla para garantir a segurança das cargas de umidade e calor excessivo, além de uma área ampla coberta para a movimentação dos caminhões. O administrativo fica localizado no centro de Vargem Grande do Sul. A empresa visa a segurança e bem estar de seus colaboradores, pensando nisso a mesma fez vários acordos com hotéis do Brasil para seus colaboradores pernoitar ou fazer um day-use para descansar e continuar com o transporte.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

A empresa Transporta Bem Brasil, que tem como razão social Transporta Bem Brasil Ltda foi fundada em 17/01/2018 e está cadastrada na Solutudo no segmento de Marcas e Patentes com o CNPJ 09.306.052/0001-65. No mercado, a empresa está localizada na Avenida Dom Emanuel, Nº 477 - Quadra 79 Lote 13 no bairro Cidade Vargem Grande do Sul - SP, CEP 34425-240. A empresa Transporta Bem Brasil está cadastrada na Receita Federal sob o CNAE 7490-1/04 com atividade fim de Atividades De Intermediação E Agenciamento De Serviços E Negócios Em Geral, Exceto Imobiliários.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Para a constituição da empresa será necessário um investimento de aproximadamente R\$500 mil reais, considerando que são cinco sócios, cada um entraria com um montante equivalente a R\$100 mil reais.

Por ser uma empresa de cunha familiar, o local onde ficariam alocados todos caminhões e infraestrutura é dos proprietários da empresa, não sendo necessário despesas referentes a aluguel.

O investimento seria utilizado para adequar o estabelecimento às normas legais para este tipo de empreendimento e para dar entrada no Leasing para adquirir os veículos que são a base do negócio. Leasing financeiro constitui um arrendamento financeiro com a opção de devolução ou compra do veículo ao término do contrato. Optamos por esse processo para ter o tempo de gerarmos o fluxo de caixa.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista é um dos fatores de maior empecilho na obtenção de lucro de uma empresa, ele nada mais é do que a soma das dívidas que o empregador tem com o empregado pelo não cumprimento de suas obrigações trabalhistas.

O passivo trabalhista envolve questões como: horas extras, acúmulo de função, pagamento de adicionais como o noturno ou o adicional de insalubridade e periculosidade, pagamento de férias, verbas rescisórias entre outros.

Outra causa importante da geração de passivo trabalhista é a falta de conhecimento da legislação.

Para evitar que esse tipo de ações aconteça é preciso fazer uma boa gestão de passivo trabalhista que consiste na administração correta das obrigações trabalhistas, para que não haja impactos financeiros negativos, como débitos na receita ou pagamentos exorbitantes gerados por multas resultantes de práticas incorretas.

Na Transporta Bem Brasil temos o seguinte quadro de funcionários

- 25 motoristas de carga pesada;
- 8 colaboradores no setor administrativo;
- 10 colaboradores como operador de rastreamento veicular;
- 2 auxiliar de limpeza.

Por se tratar de uma empresa de transporte onde precisamos sempre cumprir os prazos e horários é necessário conhecer muito bem o que diz respeito à lei trabalhista perante aos motoristas que assim como todos os outros colaboradores também têm seus direitos.

Para gerir a frota é fundamental o conhecimento dos aspectos da lei para garantir que todos os direitos e deveres do motorista sejam respeitados, de modo a evitar que a empresa seja processada na Justiça do Trabalho.

MOTORISTA

Deve ter jornada de trabalho controlada e registrada mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistemas e meios eletrônicos instalados no veículo, a critério do empregador.

A jornada de trabalho é de até 8 horas admitindo-se a sua prorrogação por até 2 horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 horas extraordinárias, a lei não estipula horário específico.

O motorista também tem seu período de descanso que deve ser adotado, a fim de garantir que o motorista esteja em boas condições para trabalhar, evitando acidentes. Ele tem direito a uma hora de intervalo para refeição, bem como, dentro do período de 24 horas são asseguradas 11 horas de descanso. O descanso pode ser fracionado caso seja conveniente para as partes, porém a lei estabelece que deve haver um mínimo de 8 horas de descanso ininterruptas. Nas viagens longas o repouso pode ser feito no veículo.

Importante ressaltar que o tempo de espera do motorista nas cargas ou descargas não é computado como hora de trabalho sendo assim quando o tempo for superior a 2h pode ser considerado como hora de descanso e o preenchimento do diário de bordo é de inteira responsabilidade do empregado.

OPERADOR DE RASTREAMENTO VEICULAR

Eles são responsáveis pelo monitoramento da frota de caminhões.

Contamos com 10 operadores que se dividem em dois turnos de trabalho (diurno e noturno). Os trabalhadores noturnos têm direito a uma hora de descanso revezando entre eles, recebem adicional noturno.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Nossos auxiliares administrativos auxiliam desde a abordagem e primeiro atendimento dos nossos clientes, com as finanças, na área operacional e na realização de atividades de controle e emissão de documentos.

Com horário de trabalho de 8 horas diárias de segunda à sexta-feira e 4 horas aos sábados, podendo haver 2h extras por dia.

AUXILIAR DE LIMPEZA

As auxiliares fazem a higienização e a conservação dos ambientes. São funções destinadas a elas: varrer o chão, lavar vidros, remover o lixo, limpar banheiros, salas, quintal e áreas de convivência, manter os móveis e objetos limpos, bem como repor os materiais de limpeza e fazer o café. Trabalhando com carga horária de 43 horas semanais.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Entende-se por empregado a pessoa física que faz serviços de origem não eventual para o empregador, diante da dependência deste, recebendo o chamado salário (BRASIL, CLT, 1943). Podemos agrupar os empregados em várias categorias de acordo com Belo, são elas:

Empregado doméstico: trabalhador que presta serviço de natureza não-econômica, em residências particulares ou em benefício destas.

Empregado em domicílio: aquele que presta serviços fora da fiscalização imediata e direta do empregador, em geral o trabalho ocorre na residência do próprio empregado.

Empregado rural: toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual, em propriedade rural ou prédio rústico. O serviço deverá ser prestado ao empregador rural (pessoa física ou jurídica), sob a dependência deste e mediante salário. Algumas características que definem esse tipo de empregado são: pessoalidade, natureza contínua, subordinação e onerosidade.

Empregado aprendiz: trabalho realizado por meio de contrato de aprendizagem ajustado por escrito e por prazo determinado. Onde o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnica profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar as tarefas necessárias a essa formação. No entanto, no caso da pessoa com necessidades especiais a idade limite de 24 anos não será levada em consideração.

Empregado temporário: aquele que presta serviços de forma temporária a empresa. No entanto, o contrato de trabalho temporário não poderá exceder três meses,

salvo quando houver autorização conferida por órgão próprio do Ministério do Trabalho.

Empregado público: constitui o agente público que tem vínculo contratual, haja vista sua relação com a Administração Pública decorrente de contrato de trabalho. Desse modo, o vínculo é de natureza contratual amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Ainda segundo a CLT, o empregador constitui a empresa coletiva ou individual, que assume as consequências e perigos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo toda prestação pessoal de serviço.

Com relação ao empregador, de acordo com os conteúdos aprendidos na Disciplina de Gestão de Passivos Trabalhistas, a Legislação Brasileira reconhece cinco tipos, são eles:

Empresa: organização da atividade econômica com o propósito de obtenção de lucro, tanto as empresas de trabalho temporário quanto as que fazem intermédio da terceirização são consideradas empregador.

Empregadores domésticos: pessoa física ou família que contrata o empregado para realizar tarefas domésticas contínuas sem finalidade lucrativa.

Empregadores rurais: pessoa física ou jurídica, proprietária ou não que usufrui da atividade econômica, seja de modo permanente ou temporário, diretamente ou por meio de organizações.

Grupo de empresas: quando uma ou demais empresas estiverem a poder de outra, neste caso são consideradas responsáveis pelas questões trabalhistas uma das outras,

Empregadores equiparados: instituições sem fins lucrativos, profissionais liberais e condomínios se enquadram nesse grupo para fins exclusivos de relação de trabalho.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Os Acordos Coletivos podem ser utilizados para ampliar direitos já assegurados para toda a categoria nas Convenções de Trabalho ou adequar esses direitos às condições muito específicas de determinadas empresas. O sindicato da categoria representa os interesses dos trabalhadores através de Acordo Coletivo como forma de resolução pacífica de conflito. O Acordo Coletivo está disposto no art. 611, § 1º . CLT, que diz:

“É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”. BRASIL.Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, acesso em 26 de setembro de 2021.

Não é possível diminuir direitos já conquistados em lei através de Acordo Coletivo, como por exemplo, férias anuais, décimo terceiro, etc. O limite do prazo de vigência de um acordo coletivo é de dois anos, após este prazo o Acordo se torna automaticamente encerrado.

A Convenção Coletiva tem uma dimensão maior e é celebrada entre o(s) sindicato(s) de empregados de uma categoria econômica e o sindicato Patronal. Desta forma, a Convenção Coletiva é um acordo que atinge toda a categoria econômica e tem uma amplitude muito maior, podendo valer para empresas que não são filiadas àquele

sindicato.

A Convenção Coletiva encontra seu amparo legal no art. 611 da CLT, que diz: “Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

É muito comum, os empregadores e seus representantes utilizarem a Convenção Coletiva para negociar condições diferenciadas de trabalho que estejam mais adaptadas à necessidade de suas empresas.

Assim como no Acordo Coletivo, sua vigência é de dois anos, quando deve ser renovado ou deixará de surtir efeitos legais.

Em resumo, a Convenção Coletiva, engloba toda uma categoria de trabalhadores em reunião às entidades patronais, já o Acordo Coletivo possui uma dimensão menor, funcionando entre representantes de grupos de trabalhadores (como um único sindicato) e uma ou mais empresas de forma direta, sem a participação de uma entidade representativa patronal.

Aquilo que é estabelecido no Acordo Coletivo não atinge todos os trabalhadores de uma categoria, mas os trabalhadores representados pelo sindicato e que estão em vínculo trabalhista com a empresa que aceitou o acordo comum.

A Convenção Coletiva ocorre anualmente, não podendo estipular duração superior a dois anos.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Como toda empresa precisamos evitar passivos trabalhistas, vamos ver abaixo os possíveis passivos que podemos encontrar na nossa empresa se não estivermos com todas as nossas responsabilidades em dia .

HORAS EXTRAS

Hora extra é toda hora excedente que o colaborador trabalha além da sua jornada de trabalho normal. A jornada de trabalho não pode exceder a carga horária de 8 horas diárias ou 44 horas semanais. Caso esse limite de tempo seja ultrapassado, o colaborador deve receber a mais por isso.

Por se tratar de uma empresa de transportes, precisamos ficar muito atentos às horas extras principalmente dos motoristas, para evitar passivos trabalhistas

Cada motorista é autorizado a fazer 2h extras por dia, os colaboradores do escritório são proibidos, havendo necessidade é necessário ser acordado com o empregador para estender as horas.

Essas horas são pagas o valor da hora normal mais 50% do valor da hora normal de trabalho em folha para o colaborador sempre no mês seguinte a que as horas extraordinárias foram feitas.

O que não é considerado como horas extras:

- Tempo de deslocamento de casa para o trabalho;
- Tempo de deslocamento do trabalho externo para casa;
- Permanência ociosa no local de trabalho mediante comprovação;
- Trocas de mensagens com colegas de trabalhos e gestores desde que não configure atividade extra como envio de e-mails e reuniões;
- Trabalho externo excedente às horas normais sem comprovação ou solicitação;

- Confraternizações (salvo política individual da empresa);
- Minutos de tolerância de acordo com as políticas de cada empresa.

Para que aconteça o controle das horas dos colaboradores, temos em nossa empresa um relógio de ponto através da digital, onde o colaborador registra a marcação todos os dias de acordo com seus horários de entrada e saída. Se o colaborador não estiver batendo o ponto corretamente todos os seus acessos serão bloqueados até que o faça, assim como se exceder o tempo de 2h extras o acesso também é bloqueado.

Já com os motoristas temos um acompanhamento diferente, onde além da empresa, cada motorista é responsável pelo diário de bordo eletrônico compartilhando com a empresa suas paradas, repousos e o tempo que guia entre sua origem e destino.

HORA E ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno garante condições diferenciadas de trabalho e de remuneração para os funcionários que trabalham no período da noite, quando este não é o seu horário habitual, ou seja, o colaborador tem um acréscimo no seu salário por esse trabalho noturno.

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos, já na hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

É considerado como noturno o período das 22h até as 5h da manhã, esse colaborador tem 1h a menos que a jornada comum por ser mais desgastante.

Esse tipo de trabalho também exige intervalos de descansos que são:

- Quando o trabalho tem duração de até 4 horas por noite, não há necessidade de intervalo;

- Quando é realizado entre 4 e 6 horas por noite, deve ter um intervalo de 15 minutos;
- Quando o tempo de trabalho é superior a 6 horas, o intervalo deve corresponder entre 60 e 120 minutos

Para evitar que ocorram passivos trabalhistas com horas e adicionais noturnos manteremos o registro de ponto dos colaboradores e para os motoristas o acompanhamento de perto com o diário de bordo. Os valores serão pagos sempre na folha de pagamento subsequente.

NÃO RECOLHIMENTO DE ENCARGOS SOCIAIS

Encargos sociais são os impostos que são pagos pela empresa mensalmente ou anualmente e são revertidos a longo prazo para o colaborador.

Existem muitos encargos sociais que são responsabilidade dos empregadores, e se não souber planejar e fazer o balanço correto esses encargos podem virar passivos trabalhistas, dando prejuízos a empresa.

Veja abaixo alguns:

- INSS (Instituto Nacional do Seguro Social): Além da contribuição descontada do colaborador o empregador também deve contribuir, esse valor corresponde a 20% do valor pago aos seus funcionários (podendo variar de acordo com a política de algumas empresas). Os valores pagos servem para que a Previdência Social possa proteger o trabalhador em caso de doença, acidente, morte e prisão (no caso dos dependentes), invalidez, gravidez, dando cobertura também em caso de desemprego involuntário (custeia o famoso Seguro Desemprego).

- FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço): É uma espécie de poupança forçada, financiada pelo empregador em benefício do funcionário, o valor corresponde a 8% da remuneração paga ao empregado. Em caso de desemprego, o colaborador consegue fazer o saque do valor, pode ser usado também, para financiamento da casa própria.
- PIS (Programa de Integração Social): O Abono é bastante conhecido, sendo pago ao trabalhador que recebe até 2 salários mínimos de empresa contribuinte do programa. O repasse geralmente ocorre no mês de aniversário do trabalhador. O valor é de 1% sobre o total da folha de pagamento com funcionários.

Para evitar passivos trabalhistas com esse tipo de imposto a ser recolhido, temos um escritório de contabilidade que faz toda a folha de pagamento dos colaboradores e também é responsável pelo pagamento das guias de contribuição.

4. CONCLUSÃO

Diante do presente trabalho, foi possível concebermos o quão importante são os direitos trabalhistas para que tenhamos uma relação entre empregado e empregador justa e embasada em questões legais.

Para a criação da empresa foi necessário embasamento tanto das questões de estruturação empresarial quanto dos passivos trabalhistas.

O passivo trabalhista é uma das causas que mais levam empresas à falência ou a não geração de lucros, podemos ver aqui o quão é importante ter um escritório responsável para pagamento de todos os salários e encargos devidos aos colaboradores.

É sempre importante ressaltar que o acompanhamento do ponto eletrônico é de responsabilidade do empregado (marcar corretamente) e empregador (conferir as marcações diárias), principal atenção os motoristas que estão sempre com horas marcadas para descarregar e precisam também ter seus horários de descanso, pois além de cargas estamos lidando com vidas e diversos pais de família.

Espera-se que a empresa Transporta Bem Brasil seja capaz de conduzir suas tarefas de forma íntegra e que ofereça à população um serviço de qualidade. Também, acreditamos que podemos inspirar outras pessoas a abrirem seu próprio negócio.

REFERÊNCIAS

BELO, Ione de Faria. Direito do Trabalho e Legislação Social. 1ª ed. – **Cursos de graduação**. 197 p.

BRASIL. **Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 de Setembro de 2021.

<https://www.migalhas.com.br/depeso/324034/a-supremacia-do-acordo-coletivo-sobre-a-convencao-coletiva-e-seu-possivel-efeito-colateral-na-livre-concorrencia,26> de setembro de 2021

<https://legnet.com.br/news/entenda-as-diferencas-entre-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de-trabalho> 26 de setembro de 2021

<https://blog.praxio.com.br/como-reduzir-passivo-trabalhista-de-motoristas-lei-13-103/>

<https://www.jornalcontabil.com.br/clt-entenda-o-que-diz-a-lei-sobre-horas-extras/>

<https://pontomais.com.br/blog/adicional-noturno/>

<https://blog.tangerino.com.br/passivo-trabalhista/>

<https://rockcontent.com/br/blog/encargos-sociais/>