



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
BOOM FEST LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
BOOM FEST LTDA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROF.^a JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF.^a JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

ALEXANDRE DOS S. FORTI, RA 1012019100385
CRISTIANE ALVES R. MATOS, RA 1012019100213
FLAVIA REGIANE D. MARTINS, RA 1012019100042
LUCAS GABRIEL POLI, RA 1012019100574

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

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	8
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	13
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL.....	15
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	18
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	18
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS	19
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	20
4. CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	32
ANEXOS	35

1. INTRODUÇÃO

Neste projeto abordaremos questões referente a criação de uma empresa societária, partindo do zero. Pensamos em todos os detalhes necessários para a sua abertura e funcionamento, analisando todos os possíveis riscos referentes a mesma. Entre eles o que mais pode prejudicar o crescimento da empresa, que são os Passivos Trabalhistas.

Também analisaremos pontos importantes como: Estabelecimento e Ponto Comercial, Capital Social da empresa, Salários dos Colaboradores e também Obrigações Trabalhistas e Previdenciárias.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa BOOM FEST LTDA foi criada por dois amigos empreendedores que compartilhavam de um sonho. Ela foi fundada na cidade de Poços de Caldas com o intuito de trazer para a região a melhor loja de artigos festivos.

A BOOM FEST LTDA é uma loja de artigos para festas, na qual o cliente pode encontrar uma enorme variedade de produtos descartáveis e papelaria em geral, tudo de ótima qualidade e melhor preço.

A BOOM FEST LTDA atua sempre com honestidade, transparência, ética e comprometimento com seus clientes.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO

A **BOOM FEST LTDA**, surgiu como intuito de dominar o mercado de artigos para festas, tornando-se referência pelo Brasil. A empresa é composta por uma sociedade, sendo 2 administradores empreendedores experientes e competentes para o sucesso da organização. As qualificações dos empreendedores, sua experiência anterior na área de atuação e sucessos obtidos serão fundamentais para o sucesso da organização. Mesmo nos empreendimentos com fins de lucro, o perfil dos empreendedores é considerado hoje um dos fatores mais importantes pelos analistas de negócios, para determinar o sucesso futuro do plano.

LOCALIZAÇÃO

A Localização poderá ser importante para aqueles empreendimentos voltados para determinada área geográfica. Além disso, como a localização deve ser incluída no estatuto social da entidade, é importante que seja definida de antemão. - Resumo dos primeiros seis meses de atividade. Os primeiros meses são críticos para o sucesso da organização, pois é um período em que se pode dispor de poucos recursos, e ao longo do qual é preciso fazer algumas coisas muito importantes, como estruturar-se, treinar profissionais, estabelecer contato com o público-alvo. É importante ter sucesso nesse momento, para motivar a equipe, ganhar a confiança do público alvo e conseguir fôlego para seguir em frente.

ANALISE DO AMBIENTE EXTERNO

Uma organização social só poderá produzir impactos significativos se tiver seu foco no público-alvo, ou seja, um conhecimento profundo e compromisso com seu cliente (Kotler & Andreasen, 2003). Isto significa entender qual é o perfil do público em termos de: idade,

renda, localização geográfica, nível cultural, estrutura familiar, formação profissional, e até em termos de necessidades e desejos, expectativas com relação ao mundo, à sociedade e à vida. Este entendimento pode ser obtido através de uma pesquisa de mercado que revele os dados sobre o público-alvo que são relevantes para o sucesso do empreendimento social.

Conhecendo o perfil deste público, também é importante mensurar seu tamanho total e a parcela que poderá ser atendida pela organização, de modo a ter uma expectativa do potencial de mercado, em termos de volume de produtos a vender ou distribuir, ou de serviços a prestar.

DEFINIÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE TRABALHO

A missão e a visão precisam ser implementadas, e para isso elas devem ser decompostas em objetivos estratégicos. Estes objetivos estratégicos devem estabelecer-se num prazo de um a três anos, e dizer respeito a:

- O volume de pessoas a atender;
- A divulgação da organização junto a seu público;
- Lançamento de nova linha de produtos ou serviços;
- Impactos sociais desejados;
- Definição dos segmentos de atuação.

Uma vez dentro da organização, ao implementar o plano de negócios, a equipe deverá dividir cada um dos objetivos em metas quantificáveis com prazo para serem cumpridas e respectivos responsáveis. No entanto, estas metas não precisam ser incluídas no plano de negócios.

PLANO DE MARKETING

Neste capítulo do plano de negócios, devem ser detalhadas as informações referentes a produto, preço, promoção e distribuição e vendas (os chamados 4 Ps do Marketing). Produto - O produto deve ser descrito em termos de características técnicas, embalagem, apresentação e serviços ao cliente, como garantias, suporte e serviços pós-compra. No caso da prestação de um serviço, é preciso definir quais serviços serão oferecidos, especificando em que consistirá o processo de trabalho de cada um. Preço – Muitas organizações sem fins de lucro consideram que todos os produtos ou serviços devem ser oferecidos gratuitamente. No entanto, hoje sabemos que o preço tem um conteúdo informacional para o consumidor; assim, ele pode associar a gratuidade com pouca qualidade ou pouca importância. Se possível, é importante estabelecer algum custo para o consumidor, de maneira a gerar nele compromisso com o trabalho desenvolvido, mesmo que este custo não seja financeiro. Além disso, o fato de

cobrar, mesmo que seja um valor reduzido, pelos produtos ou serviços, pode ajudar a organização a atingir a sustentabilidade, permitindo-lhe sobreviver apenas de seus próprios produtos e serviços. Promoção – A organização deve planejar como comunicará sua missão, seus valores, suas crenças, e o programa de atividades que planejou não só entre seus clientes, mas também entre seus funcionários e voluntários, sua rede de parceiros, a comunidade de financiadores, a mídia, a sociedade. Desenvolver uma marca forte é um fator crítico de sucesso para um empreendimento social, pois isso facilita a atração de financiamento, de voluntários, de personalidades representativas da sociedade para compor o Conselho, além da boa receptividade por parte do público que se quer atingir. Por outro lado, divulgar uma experiência bem-sucedida pode suscitar sua multiplicação em outras áreas geográficas. Distribuição e vendas – Muitas vezes o sucesso de um empreendimento social pode estar em sua localização, em razão da proximidade do público ou dos voluntários potenciais. Outras vezes, pode estar focado numa boa rede de distribuição, que permita a máxima penetração de mercado para um determinado produto. Em todos os casos, é preciso pensar a estratégia que se usará em termos de vendas no caso dos produtos e serviços da organização.

PLANEJAMENTO FINANCEIRO

O plano financeiro deve conter as seguintes informações:

- Projeção de Receitas;
- Necessidades de investimento inicial para lançar a organização, se for o caso;
- Fluxo de caixa projetado;
- Demonstrativo de Resultado do Exercício projetado;
- Balanço Patrimonial projetado;
- Necessidades de levantamento de recursos e estratégias que serão utilizadas;
- Plano para atingir a sustentabilidade e tempo necessário para isso.

Os demonstrativos e projeções financeiros são semelhantes aos realizados nas projeções de negócios com fins de lucro. No entanto, é preciso prestar atenção para a terminologia específica aprovada. A seguir, destacamos os pontos mais importantes a respeito da terminologia específica e outras questões do planejamento financeiro. A projeção de Receitas deve incluir as receitas vinculadas para gastos de execução de projetos sociais, oriundas de doações, subvenções, contribuições ou auxílios. Também deve incluir as Receitas oriundas de atividade econômica sem fim lucrativo, como atividades comerciais, industriais, de prestação

de serviço, financeiras ou outras. Finalmente, no caso das OSCIPs brasileiras, pode incluir a Receita da prestação de serviço intermediário de apoio a outras organizações sem fins lucrativos e a órgãos do setor público, conforme previsto no artigo 3º da lei da OSCIP. De acordo com a legislação brasileira, alguns termos devem ser modificados para refletir apropriadamente as normas contábeis para as organizações sem fins de lucro. Assim, o Capital das sociedades com fins de lucro, que equivale ao capital patrimonial da empresa, denomina-se nas organizações sociais Patrimônio Social. Os lucros e prejuízos são denominados superávits e déficits, seja nas contas do Balanço Patrimonial como na Demonstração do Fluxo de Caixa ou na Demonstração do Resultado do Exercício. Na verdade, o superávit das organizações sem fins de lucro não poderá ser distribuído, mas sim reaplicado nas atividades da organização ou transferido a outra organização sem fins de lucro no caso da extinção da primeira.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

A **BOOM FEST** é uma empresa focada em artigos para festas e produtos descartáveis, está situada na cidade de **Poços de Caldas/mg**, a cada dia busca construir uma história de respeito e credibilidade, construindo uma marca cada vez mais forte e de grande reputação no mercado Brasileiro. O ponto comercial fica localizado em uma esquina, no centro da cidade, na rua Assis Figueiredo, sendo um local estratégico, atraindo uma grande quantidade de clientes, por se tratar de uma cidade turística, a marca **BOOM FEST** se propaga rapidamente pela diversidade de clientes e pelo bom atendimento e fornecimento de diversos artigos para festas em geral. O estabelecimento conta com um prédio de 2 andares e infraestrutura que atenda todas às necessidades dos clientes, todos os produtos são divididos por departamentos facilitando a busca do cliente. Nossa equipe de colaboradores são todos treinados e prontos para atender a diversidade de clientes. O nome **BOOM FEST** é sinônimo de explosão de vendas de artigos para festas.

ESTABELECIMENTO

O estabelecimento comercial é a junção dos elementos materiais, como móveis, imóveis e demais bens e seus elementos imateriais, tais como a *propriedade industrial, nome empresarial, ponto* etc.

O código civil explicita bem esse fato:

Art. 1.142. Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.

ELEMENTOS

Os elementos do Estabelecimento Empresarial são justamente aquilo que o compõe, ou seja:

BENS MATERIAIS

Tudo aquilo que se pode tocar, sentir, pegar, é material; tudo aquilo feito de matéria efetivamente física, é matéria. Nestes casos, tudo aquilo que se atribui valor pela empresa, e é material, é considerado bem material.

Para exemplificar podemos citar alguns:

Mercadoria;

Utensílios;

Máquinas;

Instalações;

Equipamentos;

etc.

BENS IMATERIAIS

Ao contrário do trato no elemento acima, corresponde a tudo aquilo passível de se atribuir valor, mas que não é tocável, material, físico em si: existência ideal ou abstrata.

Para exemplificarmos podemos citar alguns:

Nome empresarial;

Marcas, patentes;

Título de estabelecimento;

Créditos;

Contratos

Ponto.

PONTO COMERCIAL

Em muitos ramos de atuação das atividades empresariais, a localização é de suma importância para o lucro, isso no que diz respeito aos lugares físicos. Assim, a devida manutenção deste local é essencial para o correto funcionamento da atividade econômica organizada para um fim, tornando até mesmo inviável o exercício desta atividade sem o local correto.

Por esta importância dada ao denominado Ponto Comercial ou Propriedade Comercial, o direito o protege de forma específica, ou seja, há uma tutela jurídica específica para o ponto comercial.

Quando o empresário ou a sociedade empresária não é proprietária, mas sim locatária do imóvel em que está o estabelecimento comercial, a proteção do direito ao ponto comercial se dá devido a uma disciplina jurídica específica de alguns contratos de locação não residencial que garante a prorrogação compulsória do contrato.

O ponto comercial é um dos elementos de um estabelecimento empresarial, mas podemos simplificar dizendo que é a localização em que se encontra o comércio, e como ela vai influenciar diretamente no sucesso e crescimento da empresa, de maneira tão expressiva que os cidadãos passam a ter como referência: “*em tal esquina? Ah, onde está a empresa ‘x’?*”. Isso é um ponto comercial, é a formação de clientela e reconhecimento da empresa pelo espaço em que se encontra, e a atividade que exerce.

Logo de início já se pode perceber que é um tema complexo, pois em se tratando de um imóvel alugado, o ponto comercial formado pertence àquele que explora a atividade, e não ao locador, proprietário do bem. Gerando assim, um valor econômico pelo referencial criado no imóvel.

A Lei do Inquilinato (Lei 8.245/1991), em seu artigo 51, determina como requisitos para formação do ponto comercial, cumulativamente: a celebração de contrato de locação por escrito e com prazo determinado, a renovação de contratos sucessivos por 5 anos, e que o inquilino esteja explorando o mesmo ramo de negócio por no mínimo, 3 anos ininterruptos.

Art. 51. Nas locações de imóveis destinados ao comércio, o locatário terá direito a renovação do contrato, por igual prazo, desde que, cumulativamente:

- I - o contrato a renovar tenha sido celebrado por escrito e com prazo determinado;
- II - o prazo mínimo do contrato a renovar ou a soma dos prazos ininterruptos dos contratos escritos seja de cinco anos;
- III - o locatário esteja explorando seu comércio, no mesmo ramo, pelo prazo mínimo e ininterrupto de três anos.

Sobre esse período de três anos mínimos, o doutrinador Fabio Ulhoa Coelho ensina que é tempo essencial para a formação de referência de localização e atividade empresarial aos consumidores, e é chamado de “*garantia de inerência no ponto*”:

“*Impõem-se a exploração ininterrupta, pelo locatário, de uma mesma atividade econômica no prédio locado, por pelo menos 3 anos. Este requisito de caracterização está relacionado como sobre valor agregado ao imóvel, em razão da exploração de uma atividade econômica no local, de sorte a transformá-lo em referência para os consumidores. [...] De acordo com a regra estabelecida, sem a exploração de uma mesa **atividade no prédio locado, pelo prazo***”

em questão, o empresário locatário não cria, com o seu estabelecimento, nenhuma referência aos consumidores digna de tutela jurídica. ”

Assim, se preenchidos os requisitos legais para a formação do ponto comercial, o inquilino que estiver com seu contrato de locação aproximando-se do fim, poderá pleitear judicialmente a renovação da locação. Ou seja, litigar com o proprietário caso este se recuse a renovar o aluguel, através de uma ação renovatória, atentando-se ao prazo decadencial de 1 ano e 6 meses para o término do contrato, isto é, prazo que não se suspende nem se interrompe, conforme dispõe o § 5º do art. 51 da Lei do Inquilinato:

Art. 51. [...]

§ 5º Do direito a renovação decai aquele que não propuser a ação no interregno de um ano, no máximo, até seis meses, no mínimo, anteriores à data da finalização do prazo do contrato em vigor.

Na ação renovatória, o inquilino terá que comprovar, conforme descrito no Art. 71, Lei do Inquilinato:

- O cumprimento dos requisitos legais para obter a renovação;
- O pleno cumprimento do contrato em todos os seus termos;
- O pagamento dos aluguéis, impostos e taxas que incidirem sobre o imóvel;
- Indicar precisamente em quais condições oferece a renovação. Ou seja, novo valor de aluguel e sua razão;
- Indicação de novo fiador idôneo, ou se mantiver o antigo, sua concordância expressa com a renovação, reafirmando sua capacidade financeira;

Contudo, existem hipóteses em que mesmo preenchidos os requisitos para formação de ponto comercial e propositura de ação renovatória, o direito do proprietário do imóvel triunfa sobre o do locatário, até porque aquele encontra guarida constitucional. Os artigos 52 e 72 da Lei do Inquilinato trazem as seguintes situações:

- a) Quando a proposta de renovação apresentada pelo locatário for insuficiente, diante da realidade do valor de mercado da locação, excluindo-se a valorização trazida ao ponto (Art. 72, II);
- b) Quando o locador receber proposta de locação melhor por um terceiro (Art. 72, III). Caso o inquilino não consiga cobrir ou igualar a oferta do terceiro, a locação não será renovada, tendo direito à indenização por perda do ponto, nos moldes do Art. 52, § 3º;
- c) Quando o imóvel locado tenha que passar por reforma radical, seja por determinação do Poder Público ou para valorização do patrimônio (Art. 52, I). Fabio Ulhôa Coelho pontua: “Se o Poder Público obriga o locador a introduzir reformas no imóvel, ou se o proprietário mesmo quer reformá-lo para valorização de seu patrimônio, então o locatário não terá reconhecido o seu direito de inerência ao ponto. Nessa hipótese, será devida a indenização se o início das obras retardar por mais de 3 meses, contados da desocupação.”
- d) Quando o locador quer o imóvel para uso próprio, ou para transferir de fundo de comércio existente há mais de 1 ano, sendo detentor da maioria do capital o locador, seu cônjuge, ascendente ou descendente. (Art. 52, II).

Assim, a formação de um ponto comercial não é algo rápido, nem tão simples quanto parece, vez que necessários estar presentes os requisitos legais, e a efetiva formação de referência aos consumidores sobre o local e a empresa ali instalada. Destaca-se por derradeiro, que o ponto comercial não pode ser individualmente considerado, ele dependendo diretamente do exercício e exploração da empresa, sendo fruto de seu reconhecimento.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

BOOM FEST LTDA é o Nome Empresarial e também conhecido por Razão Social e pode ser definido como aquele que deverá ser registrado na Junta Comercial, atendendo às regras de registro, como o “oficial” e constará em seu CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) e em todos os documentos oficiais da empresa, tais como contratos e instrumentos públicos que a empresa vier a assinar, pois é por meio dele que se identificará de forma única o seu negócio.

É importante ressaltar, entretanto, que uma Razão Social não pode ser igual à outra já existente na Junta Comercial do mesmo Estado.

Podemos dizer que a Razão Social equivale ao nome que consta na certidão de nascimento de uma pessoa física.

Já o Nome Fantasia BOOM FEST é o nome comercial do empreendimento e, portanto, deverá ser colocado na faixa do estabelecimento. Nada impede que o nome fantasia seja o mesmo do nome empresarial, contudo, é difícil imaginar uma propaganda com um nome que não seja muito atrativo para os negócios.

O Nome Fantasia BOOM FEST, podemos dizer, que equivale ao apelido da empresa. Não é seu nome verdadeiro, mas as pessoas lhe conhecem por ele.

A Marca BOOM FEST, comumente, é o Nome Fantasia que deverá ser registrado como Marca no Instituto Nacional de Propriedade Intelectual - INPI. Vale lembrar, contudo, que a Marca pode ser registrada nas categorias Nominativa, na qual somente o nome é registrado; figurativa, na qual somente a logo é registrada; e mista, quando o nome e a logo são registrados juntos.

O registro de Marca deve especificar em quais classes a marca será utilizada e protegida como, por exemplo, vestuário e acessórios e, então, o INPI concede o seu direito à utilização exclusiva, nas classes selecionadas, pelo prazo de 10 (dez) anos e em âmbito

nacional, impedindo, assim, que outras pessoas físicas ou jurídicas utilizem a mesma marca (nome ou logo) durante o período de vigência.

CONSULTA A BASE DE DADOS DO INPI:

BRASIL Acesso à informação Participe Serviços Legislação Canais

Instituto Nacional da Propriedade Industrial
Ministério da Economia

Consulta à Base de Dados do INPI [Início | Ajuda?]

» Consultar por: Pesquisa Básica | Marca | Titular | Cód. Figura]

RESULTADO DA PESQUISA (28/09/2019 às 14:43:45)

Marca: BOOM FEST LTDA

- Nenhum resultado foi encontrado para a sua pesquisa. Para efetuar outra pesquisa, pressione o botão de VOLTAR.

AVISO: Depois de fazer uma busca no banco de dados do INPI, ainda que os resultados possam parecer satisfatórios, não se deve concluir que a marca poderá ser registrada. O INPI no momento do exame do pedido de registro realizará nova busca que será submetida ao exame técnico que decidirá a respeito da registrabilidade do sinal.

Dados atualizados até **24/09/2019** - Nº da Revista:

Rua Mayrink Veiga, 9 - Centro - RJ - CEP: 20090-910

Fale Conosco

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Capital social pode ser definido como o montante inicial que os sócios empregam em um empreendimento no momento da abertura da empresa. Este valor representa a quantia bruta necessária para iniciar as atividades de uma nova empresa e para mantê-la, já considerando o tempo em que ela pode ainda não gerar o lucro suficiente para se manter por conta própria.

Perante os juristas o capital social obedece alguns princípios:

Determinação: Informa a necessidade de se determinar no contrato ou estatuto social o valor do capital social.

Unidade: A sociedade não pode ter mais de um capital social.

Publicidade: Deve ser de conhecimento da comunidade em geral.

Estabilidade: Fundamenta a necessidade de se ter um capital social estável.

Exata Formação: Revela a necessidade de ser o capital social formado pela contribuição dos sócios correspondendo fielmente ao seu valor nominal.

Integridade: assegura a tutela do capital social de ressalvas de sócios.

Efetividade: Deve haver idoneidade na declaração constante do contrato ou estatuto social.

Isso reflete a necessidade de ser o capital social efetivo e idôneo, em que pese não haver fiscalização por parte do poder público quanto a este tipo societário no que diz respeito à efetiva disponibilidade do capital social declarado no contrato social.

Para a empresa em estudo o capital social será de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), dividido duzentas quotas no valor nominal de R\$ 1,00 (um real) cada uma, integralizadas, em moeda corrente do País, pelos sócios, da seguinte forma:

Sócios	Quotas	%
Sócio A	100	50%
Sócio B	100	50%

Para a composição do capital social analisamos e considerados os seguintes pilares:

Financeira: Representada pelos recursos financeiros iniciais que serão investidos e deverão manter a empresa “viva” no período inicial das atividades.

Social: Representada pelo conjunto de regras de relacionamentos entre todos os indivíduos que formam a sociedade investidora da empresa. Estas regras são fundamentais para definir os objetivos da empresa, sua forma de organização, o poder de cada sócio, além do limite de sua responsabilidade.

Limite de responsabilidade: Representado pela necessidade de limitar o ônus dos sócios, diante dos crescentes riscos inerentes à atividade industrial.

Desta forma, teremos um impacto do capital social bastante positivo, pois a empresa terá o aporte financeiro necessário para o desenvolvimento.

A empresa demonstra de forma clara e transparente que observou os princípios a sua composição de capital no mercado, passando assim segurança aos seus clientes e fornecedores.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

O quadro de funcionários da empresa será composto da seguinte maneira, sendo:

1 gerente

1 caixa

2 atendentes sendo que 1 deles ficará no caixa esporadicamente enquanto o caixa responsável estiver ausente.

1 Office boy

1 faxineira

Todos exercem suas atividades em uma carga horária de 44 horas semanais tendo 1 hora e 30 minutos de horário de almoço.

Em caso de hora extra devido ao trabalho em feriados a empresa paga ao empregado o adicional de 100% na hora trabalhada.

3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços em decorrência do contrato de trabalho. Já a remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa, etc.) a outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem, etc. Nesse sentido, remuneração corresponde a um gênero, ao passo que salário designa uma espécie desse gênero. O termo remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado pagos diretamente ou não pelo empregador e o termo salário a indicar os ganhos recebidos diretamente pelo empregador pela contraprestação do trabalho.

Os salários da empresa são distribuídos da seguinte maneira:

Caixa: R\$ 1.078,93 + R\$ 107,89 (10%) de quebra de caixa, totalizando R\$ 1.186,82

Atendente que repõe o caixa: R\$ 1.078,93 + R\$ 53,94 (5%) de quebra de caixa, totalizando R\$ 1.132,87

Atendente: R\$ 1.078,93

Office boy: R\$ 1.030,53

Faxineira: R\$ 1.056,57

Gerente: R\$ 2.733,25

Além dos salários os funcionários recebem os benefícios de vale alimentação e vale transporte. Também todo ano a empresa paga ao funcionário o “Abono anual” que neste ano de 2019 é o valor de R\$ 80,00.

3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

As obrigações trabalhistas e previdenciárias são:

Salário – o empregador deve pagar o empregado até o quinto dia do mês subsequente ao vencido.

Salário Família

Férias e 13º salário

Horas Extras

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

Recolhimento do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

PIS – cadastrar imediatamente após a admissão os empregados ainda não cadastrados no PIS/PASEP.

Recolhimento do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Vale Transporte

Exame médico

Contribuição Sindical dos empregados (facultativo ao empregado)

Contribuição Sindical da empresa (facultativa)

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

GFIPE – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

DIRF – Declaração do Imposto de Renda na Fonte

Contribuição de Previdência Patronal
IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista representa a soma de dívidas que um empregador tem com o seu empregado. Ele ocorre quando uma empresa não cumpre com as obrigações trabalhistas e os demais encargos previstos em lei.

Também é possível percebê-lo em casos nos quais a organização realiza uma contratação irregular, que esteja em desacordo com aquilo previsto na legislação. De forma geral, os passivos mais comuns estão relacionados a questões que envolvem:

- Horas extras;
- Registro de funcionários;
- Pagamentos de férias;
- Demissões;
- Verbas rescisórias;
- Adicionais como o de periculosidade e insalubridade.

Uma gestão inadequada ou a falta de controle podem causar um impacto significativo na saúde financeira da empresa. Mas não é só isso, pois problemas com o passivo trabalhista afetam a imagem da organização tanto com os funcionários como com o mercado no qual a empresa atua.

A questão que envolve o passivo trabalhista é mais importante do que o empresário imagina, por isso é importante que ele mantenha sua empresa organizada, evitando situações que envolvam o descumprimento de suas obrigações trabalhistas. Tal cuidado vai garantir um crescimento sustentável para o negócio e reduzir o risco de prejuízos financeiros.

Quais são as principais causas do passivo trabalhista?

São inúmeros os motivos que podem fazer com que um empregador constitua um passivo trabalhista. As empresas passam por dificuldades financeiras que impedem o pagamento em dia dos valores devidos algumas vezes, mas, na maioria dos casos, o problema se instaura em razão da falta de planejamento, conhecimento técnico e organização.

A seguir, confira quais são as principais causas do passivo trabalhista:

Horas extras

Muitos funcionários têm horário para entrar e sair da empresa. Porém, em razão da alta demanda de trabalho, alguns deles podem acabar precisando cumprir horas extras para que entreguem as atividades em dia.

Nesse contexto, alguns empregadores não cumprem com a obrigação de pagar o tempo adicional a seus colaboradores. Outros sequer cogitam que eles venham a requerer tais valores, já que cumprem com horas extras sem que o seu superior tenha solicitado.

O grande problema envolvendo a questão é que, em alguns casos, o funcionário pode sair da empresa e mover uma ação trabalhista requerendo o pagamento das horas extras não pagas. Muitas vezes, isso gera um passivo trabalhista tão alto que pode até mesmo vir a inviabilizar o negócio.

Acúmulos e desvio de função

Outro fato comum atrelado ao passivo trabalhista são os problemas envolvendo acúmulos e desvios de função. Quando o empregador deixa de registrar da forma adequada as atividades prestadas por seu empregado na carteira de trabalho, está correndo o risco de sofrer com demandas judiciais que podem se transformar em passivos trabalhistas.

Nesta mesma linha, empregadores também devem ficar atentos quanto a empregados contemporâneos que possuam cargo e função idênticas e que possuam remuneração distintas. Pois, este é mais um dos grandes motivos que determinam o ajuizamento de reclamações trabalhistas de funcionários requerendo equiparação salarial.

Por isso, é imprescindível manter o pagamento de todas as obrigações trabalhistas em dia, atentando para o preenchimento das informações corretas na CTPS. Assim, é possível evitar questionamentos futuros envolvendo desvios de função ou outros problemas correlacionados.

Boas práticas de gestão trabalhista fazem com que todos os envolvidos se sintam seguros dentro da empresa e satisfeitos com o respeito e o cuidado que a instituição tem com o seu capital humano.

Vínculo empregatício

Você mantém um contrato de prestação de serviços com um profissional que na prática é o seu funcionário? Tenha muito cuidado, pois a existência de vínculo empregatício nesse tipo de situação pode representar um risco extremamente alto para o seu negócio.

Muitos empresários têm se arriscado, alterando os contratos de trabalho pelos de prestação de serviço MEI e desvirtuando o objetivo da lei. Esses gestores correm grandes riscos de sofrerem com demandas trabalhistas que podem reconhecer a existência do vínculo, obrigando os empregadores a pagarem todas as verbas trabalhistas devidas desde o início da relação de trabalho.

Rescisão de contrato

Todo empresário sabe que a rescisão do contrato de trabalho pesa no financeiro da organização. Portanto, é preciso estar preparado, tendo dinheiro em caixa suficiente para efetivar o encerramento dos contratos e o pagamento de todas as obrigações devidas aos colaboradores.

Neste ponto, é primordial contar com a assessoria de uma empresa estruturada e que possua um departamento pessoal com profissionais experientes, com amplo domínio da legislação trabalhista para apuração correta das verbas rescisórias que são devidas de acordo com o tipo de contrato de trabalho e forma de contratação.

Controle de ponto ineficiente

O controle de ponto precisa ser bem-feito. Quando ineficiente, ele pode representar problemas sérios para o negócio. Hoje, o mercado oferece opções totalmente digitais, que são muito mais seguras e difíceis de serem fraudadas.

Ter essas informações em mãos durante uma possível demanda judicial é muito importante, pois há uma comprovação documental das horas trabalhadas pelo colaborador e dos valores a ele devidos — inclusive no que se refere ao pagamento de horas extras.

Falta de conhecimento sobre a legislação

Outra razão para o problema do passivo trabalhista é a falta de conhecimento a respeito da legislação. Muitos empregadores não sabem que os direitos trabalhistas de seus funcionários não estão limitados à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Além dela, é preciso ter um conhecimento aprofundado acerca das demais legislações e normas aplicáveis ao seu ramo de atuação. Nesse sentido, é necessário conhecer as regras de segurança do trabalho, as Convenções Coletivas, as decisões judiciais envolvendo esse tema de grande polêmica e as Súmulas publicadas pelos Tribunais do Trabalho.

Ter acesso a tais informações e entender de que maneira elas impactam no negócio são pontos muito importantes. Além disso, diante da necessidade de se manterem constantemente atualizados sobre as mudanças realizadas na lei, conhecer as mudanças trazidas pela reforma trabalhista é outro cuidado que deve ser tomado pelos empresários.

Como reduzir o passivo trabalhista?

Reduzir o passivo trabalhista deve ser o objetivo central de todo empresário que passa pelo problema. Mas não só deles: todos aqueles que contam com empregados, mesmo que não tenham um passivo formado, precisam se planejar, atuando de forma preventiva para evitar o problema e trazer mais segurança às suas operações.

A seguir, elencamos algumas dicas práticas que vão ajudar você a lidar com a situação de modo eficiente. Confira!

Faça uma gestão transparente da folha de pagamentos

A gestão da folha de pagamentos é o processo pelo qual se realiza o controle de todos os valores repassados aos colaboradores. Dar uma atenção extra a essa etapa do processo de pagamento auxilia na organização das obrigações e no cumprimento da legislação.

Um software específico pode ajudar na atividade, uma vez que reduz o risco de equívocos das informações, além de permitir a integração com outras ferramentas (como o sistema de controle de ponto). Com isso, o empresário tem uma exatidão muito maior dos cálculos e do pagamento que será realizado.

É importante destacar que o pagamento do salário e das horas extras deve sempre ser acompanhado por um recibo ou uma cópia assinada da folha de pagamento. Isso pode ser usado como prova de recebimento dos valores em uma eventual demanda trabalhista.

Motive seus funcionários

O relacionamento saudável com os funcionários é outro ponto-chave quando o assunto é reduzir problemas que possam causar um passivo trabalhista.

Nesse sentido, a gestão de pessoas deve ser uma das estratégias do seu setor de Recursos Humanos. Com uma gestão eficiente, você terá condições de estabelecer vínculos de confiança com sua equipe, reduzindo o turnover e fortalecendo a responsabilidade de todo o time pelo sucesso da empresa.

Quando um funcionário se sente à vontade dentro de uma empresa, ele tem muito mais facilidade em conversar diretamente com o departamento pessoal sempre que ficar com qualquer dúvida que envolva o recebimento do seu salário, de horas extras ou de outras obrigações trabalhistas.

Por outro lado, um colaborador que não cria vínculos e não é motivado pela instituição pode não ter segurança para conversar a respeito de questões que envolvam o pagamento, vindo a questioná-la apenas pelas vias judiciais.

Fortaleça a cultura da empresa

A cultura de uma empresa é o conjunto de valores e comportamentos que são compartilhados pelos funcionários, gestores e diretores da organização. Dessa forma, a cultura representa os princípios que norteiam o negócio e fazem parte da sua rotina de trabalho.

Trata-se da diretriz que guia o comportamento e a mentalidade de seus membros. Dentro desse aspecto, se incluem práticas, comportamentos, hábitos, símbolos, valores, crenças, princípios e políticas, entre outras questões.

Fortalecer uma cultura voltada para a transparência e uma relação saudável entre os empregados e os gestores contribui significativamente para proteger o patrimônio do negócio. Como consequência, o risco de passivos trabalhistas é reduzido.

Aposte em accountability

Accountability é uma expressão inglesa que pode ser traduzida como responsabilidade com ética. Na gestão empresarial, ela é utilizada com o escopo de remeter à ideia de transparência, obrigação e prestação de contas para órgãos de controle.

Considerado sinônimo de prestação de contas, o accountability tem o objetivo de realizar o procedimento sob duas perspectivas: quantitativa e auto avaliativa. Portanto, além de auxiliar na análise dos números, ele contribui para que o gestor entenda melhor o desempenho do seu negócio e descubra possíveis caminhos de melhoria.

Sob a ótica trabalhista, o accountability permite a avaliação da postura adotada pela empresa com relação à gestão trabalhista, auxiliando a compreender os pontos fortes e fracos dos processos ou das oportunidades de melhoria.

Tenha um bom controle de ponto

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Portaria 3626/91 do Ministério do Trabalho, todas as empresas com mais de dez empregados são obrigadas a fazer a marcação de ponto, com identificação dos horários de entrada e saída.

A realização do controle de ponto contribui para o correto repasse de valores aos funcionários. Assim, é possível reduzir o risco de gerar passivo trabalhista em razão do não pagamento das quantias devidas aos colaboradores.

Realize auditorias internas

As auditorias internas são procedimentos realizados por meio da reunião de vários profissionais de diferentes setores, com o objetivo de analisar documentos sobre o negócio e avaliar se as ações realizadas estão em consonância com a legislação.

Sob a ótica trabalhista, a auditoria interna pode ser feita a partir da análise dos contratos de trabalho de colaboradores, terceirizados, estagiários ou profissionais com carteira assinada. Além disso, os relatórios sobre o controle de ponto, a análise das folhas de pagamento e a coleta das informações acerca da legislação em vigor contribuem para que a auditoria identifique se a documentação está em dia.

As ações pautadas na coleta de informações e na análise dos dados obtidos podem contribuir para contratações e demissões mais alinhadas com a lei. Isso ajuda a reduzir erros e minimiza o passivo trabalhista.

Acompanhe os processos trabalhistas

Observar o andamento das ações judiciais é essencial para que a empresa consiga realizar uma gestão mais eficiente. A análise desses processos ajuda a entender quais práticas podem estar sendo prejudiciais para o negócio e como é possível eliminá-las.

Outro benefício do acompanhamento do fluxo de processos trabalhistas e, conseqüentemente, dos passivos trabalhistas, é a possibilidade que os gestores têm de se manterem atualizados sobre cada processo. Dessa maneira, a empresa é capaz de estudar a possibilidade de fazer um acordo com o trabalhador em vez de aguardar a publicação da decisão judicial.

Vale lembrar que demandas judiciais resolvidas por meio de acordos reduzem o impacto financeiro e tornam a solução dos problemas mais eficaz.

Tenha um fundo de reserva

Trata-se, sem dúvida, de um dos cuidados que poucos empresários têm. Apesar disso, o fundo de reserva é extremamente importante para garantir a segurança financeira e jurídica do negócio.

É natural que, mesmo tomando todos os cuidados necessários para evitar o passivo trabalhista, toda empresa esteja sujeita a falhas ou erros. Para minimizar os efeitos financeiros de uma eventual ação trabalhista, é indicado que o empresário tenha um fundo de reserva.

Esse dinheiro servirá para cobrir os possíveis gastos de uma ação trabalhista, minimizando o impacto sobre as finanças e trazendo mais segurança à organização.

Invista em comunicação

A comunicação é uma ferramenta muito importante em todos os níveis da gestão de um negócio. Ela fortalece o relacionamento com os colaboradores, se estendendo para os clientes, fornecedores e parceiros.

Portanto, ao criar um mecanismo de desenvolvimento da comunicação no âmbito interno, o empresário estará contribuindo para ampliar as relações, aumentar a qualidade de diálogo e expandir as oportunidades de estabelecer vínculos com seu time.

Nesse sentido, a comunicação deve ser parte da cultura da empresa e desenvolvida em todos os níveis hierárquicos ou setores, por meio de ações vindas de todas as partes. Quando feita de forma eficiente, ela garante comportamentos alinhados com os valores do negócio e reduz o risco de problemas, inclusive daqueles relacionados com o surgimento ou a ampliação do passivo trabalhista.

Utilize o eSocial na sua rotina

A obrigatoriedade na utilização do sistema do eSocial contribuiu para a organização das informações trabalhistas dentro das empresas. Entretanto, o uso do sistema também tornou

mais fácil a fiscalização dos órgãos do governo com relação a irregularidades no registro de pagamento dos funcionários.

Nesse sentido, recomenda-se que os empresários tenham o controle das informações antes de lançá-las no eSocial, verificando previamente se os dados estão corretos. Isso reduzirá o risco da empresa de sofrer penalizações administrativas em razão do descumprimento da legislação.

Aposte em estratégias financeiras preventivas

Os passivos trabalhistas estão diretamente relacionados com as finanças de uma empresa, pois eles representam as dívidas que o negócio tem em relação a seus colaboradores. Em alguns casos, as indenizações são tão altas que podem vir a comprometer a continuidade do empreendimento.

Mas existem diversas estratégias que podem ser adotadas com o objetivo de minimizar o risco de problemas judiciais. Uma delas é a criação de um fundo de reserva, conforme já citamos. Além disso, é importante apostar em uma boa administração das finanças, controlando as despesas e reduzindo gastos desnecessários.

Ações específicas traçadas pelo time de profissionais que atua nas finanças do seu negócio, alinhadas com as ações de uma assessoria trabalhista, podem possibilitar o resguardo do capital e a disponibilidade financeira em caso de necessidade.

Nesse sentido, mesmo que empresa atue em conformidade com a lei e mantenha um bom gerenciamento de seus colaboradores, caso surja um passivo trabalhista, o empresário terá condições de arcar com as despesas sem que ocorram perdas demasiadamente significativas para as finanças da organização.

Garantindo a segurança de que suas obrigações trabalhistas estejam sendo cumpridas de acordo com as orientações de profissionais especializados.

Quando a assessoria está familiarizada com a empresa e suas necessidades, ela tem condições de acompanhar a rotina do departamento pessoal, observando a realidade do negócio e propondo soluções mais alinhadas com a sua realidade. Desse modo, a assessoria auxilia:

- na elaboração de contratos de trabalho;
- no controle de registro e na documentação de funcionários;
- no acompanhamento e na gestão da folha de pagamento;
- no controle dos encargos trabalhistas;
- no enquadramento sindical;
- no entendimento e na interpretação acerca da legislação trabalhista;
- nos direitos a férias, décimo terceiro e benefícios previstos em acordos coletivos;
- nas consultas sobre a legislação trabalhista em vigor.

Os empresários precisam cobrir uma série de áreas do negócio. Além da operacional, que é a mais importante para o sucesso do empreendimento, eles devem estar atentos ao setor financeiro, administrativo, jurídico e contábil, mas é natural que não tenham condições de ser especialistas em todos os departamentos.

É nesse contexto que surgem as assessorias especializadas. Elas são realizadas por profissionais com expertise em suas áreas de atuação e capazes de fornecer informações relevantes para que os gestores tenham elementos que permitam fazer escolhas acertadas para seus respectivos negócios.

A principal função de uma assessoria, portanto, é fornecer dados para que os empresários tenham condições de tomar as melhores decisões para a organização. Em razão do seu alto nível de especialização, esse tipo de consultoria especializada tem se tornado uma grande tendência de mercado.

A assessoria trabalhista atua no sentido de evitar que os passivos trabalhistas ocorram. Tal tipo de problema é capaz de causar grandes prejuízos para a empresa — os danos podem ser tão grandes a ponto de causarem uma perda irreparável para o negócio.

Nesse sentido, mesmo que o empresário consiga contornar um problema envolvendo passivos trabalhistas, é preciso levar em consideração a necessidade de atuar preventivamente. A

empresa deve ser administrada de forma eficiente e evitando ao máximo demandas trabalhistas.

O gestor precisa conhecer o conceito e as implicações que o passivo trabalhista tem sobre o seu negócio, adotando ações que possam ser utilizadas de forma estratégica, a fim de evitar o problema.

Melhorar o quadro de colaboradores e a relação mantida com a sua equipe pode ser uma excelente forma de começar a combater o problema. Além disso, uma assessoria contribui por meio de ações preventivas que vão auxiliar no aperfeiçoamento e no desenvolvimento do seu negócio.

4. CONCLUSÃO

Abordamos dois temas bastante complexos e considerados vitais para o negócio como, **Os Fundamentos do Direito e Estruturação Empresarial** e também a **Gestão de Passivos Trabalhistas**.

Fica evidente a relevância dos tópicos e a necessidade de aprofundarmos no tema para poder elaborar um planejamento de sucesso da empresa. O planejamento de passivos trabalhistas englobando remuneração e salário, obrigações trabalhistas e previdenciárias e os passivos trabalhistas oferecem uma visão detalhada de todo o processo auxiliando de forma contundente na tomada de decisões. Não menos importante que a gestão de passivos trabalhistas são a formatação e estruturação empresa como o estabelecimento do ponto, o nome as marca e patentes e o capital social, este tópico é extremamente importante para formatação inicial do negócio, trata as questões que devem ser previamente estabelecidas e que tem um grande impacto ao longo do desenvolvimento da atividade.

A maior dificuldade encontrada foi montar a melhor estrutura com todos os aspectos legais e trabalhistas, nota-se que são muitas obrigações que não podem passar despercebidas, e que cada um dos tópicos podem implicar diretamente nos custos da empresa.

Conclui-se que para empreender no Brasil o empreendedor precisa entender não somente do negócio mais também das normas vigentes e é essencial planejamento para não pôr a empresa em risco.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA. Gustavo Henrique. O Capital Social. <Material retirado do Ambiente Virtual – UNIFEQB>. Acesso em: 30 set. 2019.

APRENDIZ. Juris. Estabelecimento Empresarial - Conceito, Ponto Comercial, Título de Estabelecimento, Bens Materiais e Imateriais. Disponível em:<<https://juris-aprendiz.jusbrasil.com.br/artigos/458241413/estabelecimento-empresarial-conceito-ponto-comercial-titulo-de-estabelecimento-bens-materiais-e-imateriais>>. Acesso em: 27 set. 2019.

DISSÍDIOS. Salário Faxineiro 2019 – Reajuste Salarial atual. Disponível em:<<https://dissidio.com.br/salario/cbo-514320/faxineiro/>>. Acesso em 27 set. 2019.

DISSÍDIOS. Salário de Gerente Administrativo 2019 – Reajuste Salarial atual. Disponível em:<<https://dissidio.com.br/salario/gerente-administrativo/>>. Acesso em 27 set. 2019.

DISSÍDIOS. Salário Office-boy 2019 – Reajuste Salarial atual. Disponível em:<<https://dissidio.com.br/salario/cbo-412205/office-boy/>>. Acesso em 27 set. 2019.

GUIA TRABALHISTA. Agenda de obrigações trabalhistas e previdenciárias. Disponível em:<<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/agenda.htm>>. Acesso em 27 set. 2019.

INHANDS.As diferenças entre “nome empresarial”, “nome fantasia”, “marca registrada” e “nome de domínio”. Disponível em:<<https://inhands.jusbrasil.com.br/artigos/501856195/as-diferencas-entre-nome-empresarial-nome-fantasia-marca-registrada-e-nome-de-dominio>>. Acesso em 27 set.2019.

INP. Propriedade Industrial. Disponível em: <<http://www.inpi.gov.br/>>. Acesso em 27 set. 2019.

LAFS CONTABILIDADE. Passivo trabalhista: tudo o que você precisa saber! Disponível em: <<https://www.lafscontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista/>>. Acesso em 30 set. 2019.

RAMAL. Silvana Ana. Proposta de Plano de Negócios para Empreendimentos Sociais. Disponível em: <http://www.genesis.puc-rio.br/media/biblioteca/Proposta_de_Plano_de_Negocios.pdf>. Acesso em 30 set. 2019.

REDE JORNAL CONTÁBIL. Obrigações trabalhistas e Previdenciárias: Conheça agora quais são. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/obrigacoes-trabalhistas-e-previdenciarias-conheca-agora-quais-sao/>>. Acesso em 27 set. 2019.

SEBRAE. Obrigações do empregador após a contratação de um empregado. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/obrigacoes-do-empregador-apos-a-contratacao-de-um-empregado,39bf5e130530d410VgnVCM2000003c74010aRCRD>>. Acesso em 27 set. 2019.

SINDCOMERCARIOS. Convenção 2019. Disponível em: <<http://www.sindcomercariospc.org.br/convencao.php>>. Acesso em 27 set. 2019.

ZUBKO. Suzanna Borges de Macedo. O tal “Ponto Comercial”, você sabe qual é? Disponível em: <<https://suzannamacedo.jusbrasil.com.br/artigos/491675594/o-tal-do-ponto-comercial-voce-sabe-o-que-e>>. Acesso em 27 set. 2019.

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.