



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

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**ARTE & MILK SORVETERIA**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

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

**PROJETO INTEGRADO**  
**PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS**  
**ARTE & MILK SORVETERIA**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL  
– PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

Estudantes:

Estudante: Adriano da Silva Oliveira, RA: 18200022

Estudante: Bruno Tobias Soares, RA: 18200427

Estudante: Fernanda Idesti Leite, RA: 18001272

Estudante: Pâmela Roberta Idesti, RA: 18001764

Estudante: Pedro Luís Deolindo Nogueira, RA: 19200150

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....	5
3. PROJETO INTEGRADO .....	6
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL.....	6
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL .....	7
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES .....	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL .....	14
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS .....	15
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO .....	16
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS .....	20
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS .....	23
4. CONCLUSÃO .....	24
REFERÊNCIAS .....	25
ANEXOS .....	30

# 1. INTRODUÇÃO

Neste Projeto Integrado será apresentado a proposta de um novo empreendimento, acompanharemos desde o processo de criação, para esta nova empresa até sua finalização, a abertura e funcionamento. Vamos nos aprofundar sobre Fundamentos de Direito e Estruturação Empresarial, além de conhecermos sobre possíveis Passivos Trabalhistas de um funcionário cujo haja vínculo empregatício (CLT) e como devemos evita-los.

Nos últimos tempos, os executivos das empresas têm se qualificado cada vez mais, atualizando sempre com métodos eficazes e modernos de gestão de empresas, para enfrentar o mercado extremamente competitivo e globalizado. Porém, poucos se dedicam a uma matéria de extrema importância, a qualquer ramo de atividade: a gestão do passivo trabalhista, que tem por objetivo principal realizar o planejamento trabalhista preventivo e gerir as inúmeras reclamações trabalhistas.

Abordaremos todos esses desdobramentos para os níveis organizacionais, que tornarão a visão e valores mais concretos e reais. Impactando assim, também no resultado da empresa, para que se previna de futuros prejuízos e falência.

Quando o trabalhador assina um contrato de trabalho, cria-se um vínculo empregatício, e o empregador deverá efetuar este registro na Carteira de Trabalho. Nos últimos tempos, os empregados tiveram a integração de vários benefícios que garantem seus direitos, caso haja vínculo empregatício (CLT). Ele sabe que tem esses direitos e benefícios preservados conforme a lei em vigor. Por este motivo, o empregador deverá estar sempre atento e cumprir corretamente com todas as exigências da lei, não são aceitas justificativas da empresa se ocorrer falta, ou outros motivos que não estes.

Como exemplos de alguns passivos trabalhistas, que são obrigatórios pela empresa são: recolhimento do FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, o valor

corresponde a 8% do salário de cada funcionário, que a empresa deposita por mês em uma espécie de conta que o funcionário possui; 13º Salário implementado no Brasil no governo de João Goulart, em 1962, por meio da Lei 4.090/62, que garante todo empregado com carteira assinada tenha esse direito; Férias Remuneradas: ao completar um ano de trabalho o funcionário passa a ter direito a um período de até 30 dias para o descanso e lazer, sem deixar de receber seu salário.

No decorrer deste PI, abordaremos todos esses e outros direitos, aplicados à empresa e aos funcionários da mesma, garantindo os direitos destes e também a proteção da empresa para que, no futuro, não ocorra nenhuma surpresa desagradável durante a existência da mesma e assim possa prosperar.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

**Razão Social:** Bruno Tobias Soares – EIRELI.

**Nome Fantasia:** Arte & Milk Sorveteria.

**CNPJ:** 22.488.906/0001-30

**I.E:** 712.023.999.555

**E-mail:** artemilksjbv@contato.com.br

**Telefone:** (19) 3633-0003      **WhatsApp:** (19) 99197-4079

**Endereço:** Av. Dona Gertrudes, s/nº - Centro, São João da Boa Vista – SP.

**Capital Social:** R\$ 100.000,00.

**Número de Funcionários:** 05

Somos a Arte & Milk Sorveteria, nascemos pelo motivo de sermos especializada em trabalhar com os prazeres, tendo como resultado a alegria a satisfação dos clientes.

Nossa empresa veio para agregar valores entre laços familiares, de amizades e fazer sua vida uma pouco mais doce, promovendo também saúde, vitaminas e nutriente com nossos sorvetes gourmet.

Em nossa linha de produtos temos sorvetes de massas, palitos tradicionais, light e diet, além de Milk Shakes maravilhosos, com sabores diferenciados para atender os mais diversos paladares e necessidades de nossos clientes.

Nossa empresa possui parceria com fornecedores locais, cujo o processo é artesanal, assim a produção de nossos produtos é terceirizada. Com uma boa logística e

negociação de valores, a empresa hoje ganha uma margem de 150% de lucro sob as vendas, o que garante um percentual de ganho alto e um faturamento compensável.

A loja encontra-se em uma Avenida de grande movimento, na cidade de São João da Boa Vista. Inicialmente, contamos com o quadro de cinco funcionários que atenderá as necessidades da empresa, porém temos planos para a expansão. Todos com Carteira assinada e vínculos empregatícios (CLT).

Os funcionários contratados exercem diversos cargos, onde realizam tarefas de atendimentos, limpeza do ambiente, entre outras. A faixa de remuneração salarial varia de R\$ 1.231,00 à R\$ 1.567,00, conforme a função, mais os benefícios que são: auxílio alimentação no valor de R\$ 150,00 reais e auxílio transporte de R\$ 50,00 reais mensais.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

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

Um plano de negócio é um documento que especifica um empreendimento que se quer iniciar ou que já está iniciado. Geralmente, é feito pelo próprio empreendedor quando se há a intenção de se iniciar um negócio, mais também pode ser utilizado como ferramenta de marketing interno e gestão.

Assim como toda empresa, a Arte & Milk Sorveteria busca obter lucro através de seus produtos e serviços. Estamos entrando agora no mercado e para conseguirmos sucesso, buscamos a excelência dos mesmos.

Como a empresa ainda está iniciando no ramo de atividade comercial, optamos por terceirizar a produção de nossos produtos, sendo eles fabricados por uma empresa que já está nesse ramo a algum tempo. Essa escolha é muito benéfica para a empresa, pois reduzimos altos custos com maquinários, matérias primas e mão de obra. Além disso, a empresa contratada já é especializada na área e possui enorme conhecimento sobre o processo. Com isso, facilitou muito a nossa gestão e diminuiu extensivamente o grau de investimento necessário para abrir o empreendimento.

O nosso produto tem como alvo todo tipo de público, seguindo todas as tendências comerciais, inclusive atendendo o mercado light e diet.

A Arte & Milk Sorveteria tem como objetivo a expansão de negócio, onde no futuro temos como meta a abertura de novas unidades na nossa região, transformando a empresa em uma grande marca reconhecida pela sua qualidade em oferecer ótimos produtos e serviços.

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

Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de empresa, por empresário ou sociedade empresária, sendo esses bens materiais, por exemplos: móveis; imóveis; veículos, etc., ou imateriais: nome empresarial, título do estabelecimento, ponto empresarial, marcas e patentes.

O ponto comercial pode ser um fator crucial para um novo empreendimento. Um dos primeiros fatores a se analisar é o preço do aluguel, que deve ser viável de acordo com o planejamento do negócio. Depois disso, diversas ideias vêm à mente como tamanho, a iluminação, a fachada, se circula bastante gente naquela área, etc. Esses outros fatores devem ser escolhidos levando-se em conta o ramo da empresa.

O nosso ponto empresarial se encontra no endereço: Av. Dona Gertrudes, s/nº – Centro, São João da Boa Vista – SP. Sendo essa a localização mais viável para o exercício da nossa atividade, pois é um local de fácil acesso, onde encontramos grande fluxo de pessoas e ainda encontramos ali pouca concorrência.

O espaço conta com quarenta metros quadrados, e é totalmente adequado as normas de acessibilidade para deficientes físicos e idosos. Tem três áreas destinadas a sanitários, sendo elas um banheiro feminino, um masculino e um totalmente adequado para atender pessoas com deficiência física e temos também área de estacionamento para clientes.

Esse espaço é suficiente e apropriado para o desenvolvimento de nossas atividades, atendendo a todos os parâmetros técnicos específicos e normativos exigidos pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), seguindo as resoluções RDC 216 – Manual de Boas Práticas para os Serviços de Alimentação, RDC 267/2003 e RDC 275/2002 e conta também com o Certificado de Licença do Corpo de Bombeiros (A. V. C. B.), para garantir maior segurança aos nossos clientes e funcionários.

O estabelecimento também possui o Alvará de funcionamento junto ao município de São João da Boa Vista – SP, estando devidamente regulamentado.

Para exercícios de nossas atividades o estabelecimento conta com:

- Balcões para atendimentos;
- Freezers;
- Embalagens;
- Terminal eletrônico de pontos de vendas (PDV);
- Mix de Milk Shake;
- Balanças;
- Mesas e cadeiras;
- Utensílios para armazenamentos;
- Utensílios de cozinha;
- Lixos.

### **3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES**

#### **Nome Empresarial**

O nome empresarial identifica o sujeito da atividade empresarial, aquele que explora a empresa. Tem como base legal nos artigos 1.155 ao 1.1167, do CC/02 e também nos artigos 33 e 34 da Lei 8.934/94. Todo empresário deve indicar um nome empresarial para registro, na qual se mostrará ao mercado e cumprir com suas obrigações.

Ele acompanha dois princípios, conforme o artigo 34 da Lei 8.934/94, o da novidade e o da veracidade. O primeiro indica que o nome deve ser diferente de outro já registrado. O segundo diz que o nome não pode empregar mentiras (na firma: o nome do empresário ou dos sócios; na denominação: palavra indicativa da atividade).

Existem duas espécies de nome empresarial de acordo com o artigo 1.155 do CC/02, o de firma ou denominação.

## FIRMA

O nome empresarial por firma refere-se ao próprio nome do titular, de maneira completa ou abreviada os prenomes. Se quiser ou quando já existir nome empresarial idêntico ou semelhante colocar designação mais precisa da pessoa (titular) ou de sua atividade sempre acrescida da sigla EIRELI.

A firma sempre coube ao comerciante individual (hoje empresário individual) e às sociedades que possuíam sócios de responsabilidade ilimitada, a fim de que se soubessem os que respondiam subsidiária e ilimitadamente pelas obrigações sociais. Com mais clareza, tem-se a firma individual, do empresário individual, e a firma social ou razão social, de algumas sociedades e da EIRELI.

No dia-a-dia, contudo, cristalizou-se outra cena ao que diz apenas razão social, como se fosse a única espécie de nome empresarial. A lei (art. 1.155) não adota essa questão, por ser um sinônimo de firma social sem respaldo em lei.

O empresário somente pode constituir-se sob firma (artigo 1.156). A firma individual é constituída com o próprio nome do empresário, abreviado ou por extenso, vedada a abreviação do nome de família. Admite-se a inclusão de palavra que melhor lhe individualize. Hoje, é comum a adição ao nome civil do CPF, a fim de alcançar-se a teleologia da norma, evitando-se ao demais, o ferimento do princípio da novidade (em razão de homônimos). Exemplo: Marcos Flavio da Silva – 654.734.322-45 (com ou sem ponto).

As sociedades que adotam firma social utilizarão para a sua conformação o nome dos sócios. Exemplo: a sociedade formada por José Reis, Antônio Álvares e Fernando Botelho.

Conforme dispõe o art. 1.157, o nome empresarial pode ser formado assim: João Silva, Marcos Mendes e Teodoro Menezes; ou João Silva e cia.

O impasse da firma social é que a essência das sociedades é a entrada e saída de sócios. Se adotar firma a todo o momento deverá ser alterado o nome, em atenção ao princípio da veracidade.

Dessa forma, as sociedades que têm a faculdade de escolher firma ou denominação devem preferir esta última. Como o caso da limitada, a qual responde por mais de 97% das sociedades constituídas.

Na EIRELI, a firma é formada pelo nome da pessoa que a constitui, acrescida da expressão “EIRELI” ao final. Exemplo: Marcos José Freitas – EIRELI.

### DENOMINAÇÃO

A denominação é outra espécie de nome empresarial. Utilizado principalmente a limitada, a S/A e a EIRELI.

De acordo com o princípio da veracidade, a denominação contempla uma palavra ou expressão designativa da atividade explorada e formada a partir da seguinte equação: palavra fantasia + atividade + Ltda./S.A./EIRELI. Exemplos: (1) Padaria Pão de Mel Ltda.; (2) Banco do Brasil S/A; e (3) Construtora Norte EIRELI.

Vale ressaltar a importância de anotar no teor da norma do § 2º, do artigo 1.158, do CC/02, que na limitada necessita a inclusão, na denominação, do nome de um ou mais sócios. Exemplo: Lanchonete Marcos Palmeiras Ltda.

A atividade empresarial com destaque no mercado através de vários sinais distintivos, onde cada um desses sinais individualiza um elemento da empresa. O sujeito se torna individual pelo nome empresarial. No local pelo nome fantasia ou título de estabelecimento. Pelo produto ou serviço por meio da marca.

A importância econômica da proteção a esses signos não se desconhece como mecanismo de incentivo à atividade econômica. Cada qual possui seu regime jurídico.

### **Título do Estabelecimento**

Identificação da empresa e geralmente formado por um nome fantasia, utilizado na fachada da sede ou filial da empresa, também protegido pelas regras do NOME EMPRESARIAL, a partir do registro da atividade empresária na junta estadual.

Por derradeiro, entende-se por título do estabelecimento empresarial a expressão ou desenho que identifica o local da exploração da atividade. Em simples termos, trata-se da placa ou painel luminoso que indica de forma inequívoca o local onde se desenvolve a atividade empresarial.

Entende-se que não se pode esquecer por mera conveniência do empresário, que o nome empresarial e título do estabelecimento empresarial sejam idênticos e juridicamente não se confundem. Dentro dessa linha de pensamento, afirma-se ainda que a marca seja a designação que identifica o produto ou serviço.

Note ainda que, o título do estabelecimento empresarial é um bem incorpóreo do estabelecimento e do empresário necessitando de proteção jurídica. Não encontra registrado em lugar algum e deve ter sua proteção e verificação de prerrogativa de uso ao que se verificarem única e exclusivamente com base em elementos fáticos.

A proteção conferida pelo artigo 195 da Lei 9279/96 (Lei de Propriedade Industrial) se faz a previsão da tipificação de conduta de concorrência desleal sempre que há o uso indevido do título do estabelecimento empresarial, tem por propósito maior proteger a clientela do empresário, e não o título do estabelecimento propriamente falado.

### **Marcas e Patentes**

Marca é a categoria de propriedade intelectual e serve como identificação e diferenciação dos produtos e serviços no mercado. Permite um vínculo com o consumidor de ligação do sinal da marca com aquele produto ou serviço que lhe mais atrai. Vincula a criação de uma origem para que os consumidores percebam com nítida rapidez o fabricante ou prestador de serviço daquela marca. Faz a alusão indicando sua origem ou procedência. Como exemplos de marcas famosas temos a Coca-Cola, Sadia, Dove, entre outros.

Deve ser devidamente registrada no INPI - Instituto Nacional da Propriedade Industrial, e é preciso que os empreendedores apresentem um requerimento com os elementos concretos e figurativos da marca e definir sua especificação de atuação no desejo de proteção da sua marca. Muita atenção quanto ao registro à proteção de atuação específica, quando se fala a uma marca de registros para o comércio de papelaria, para não confundir com prestação de serviços de apoio administrativo ou até mesmo com algum dos produtos que vende. Como exemplos: cadernos de mesma marca que requerem registros diferentes.

Uma vez registrado, o titular da marca tem exclusividade de uso em todo território nacional seja de produto ou serviço, na qual foram relacionados. Isto lhe dá a segurança de impedir que a concorrência utilize a mesma marca ou semelhante.

Não pode ter nenhum registro idêntico e deve ser original e não ter proibições legais listadas na Lei de Propriedade Industrial.

Logo depois da concessão, possivelmente pode demorar um bom tempo, pois seu prazo de proteção é de 10 anos e renováveis por novos períodos de 10 anos, em sequências.

Novas taxas se aplicam a cada renovação que considera mais que um gasto e sim um investimento.

Quanto aos valores eles variam, mais para as microempresas, microempreendedores individuais e empresas de pequeno porte, são mais baratos como incentivo a sua formalização e propriedade intelectual.

Patente serve para identificar um título de propriedade sobre uma invenção ou modelo de utilidade e não tem nada a ver com marca. Patente é uma coisa e marca é outra. Patente é patenteada e a marca registrada. Patente segue um rigoroso processo que necessita da reunião de três requisitos: novidade, atividade inventiva e aplicação industrial.

É de grande importância uma assessoria por especialista em marcas e patentes para o processo de obtenção da patente, pois é muito complexo e técnico. Verificar e avaliar a legislação para entender se a sua invenção é patenteável.

O processo para obter uma patente de invenção é muito mais complexo e técnico e, como o da marca, é muito recomendado que você seja assessorado por um especialista em marcas e patentes.

No caso das patentes, será fundamental avaliar a legislação para primeiramente entender se o que você inventou é patenteável. Depois, será fundamental realizar uma pesquisa de anterioridades, para confirmar que não existe nada igual já patenteado ou solicitado. E atenção, diferente da marca, a novidade aqui deve ser mundial, o que exige, portanto uma pesquisa muito mais complexa e detalhada.

Uma vez superada essas fases, você terá que depositar o pedido, mas antes preenchendo os formulários disponíveis no INPI, que exigem conhecimento técnico específico. Será necessário preparar um resumo da invenção, um relatório, as reivindicações e possivelmente desenhos técnicos. Com tudo isso alinhado, recolher as taxas e protocolar o pedido.

Os valores para realização do pedido de patente também variam de acordo com a natureza jurídica do solicitante, por isso vale a pena checar as taxas mais atualizadas na tabela do INPI. Os valores menores para microempresas, microempreendedores

individuais e empresas de pequeno porte, seguem a mesma lógica da tabela referente ao registro de marcas.

Dentro do contexto relativo à nossa empresa Arte & Milk Sorveteria cujo nome empresarial é Bruno Tobias Soares – EIRELI, traz para o mercado algo novo e diferenciado, que atraia e conquiste clientes através do paladar, do sabor incomparável e da destreza em comercializar e criar sorvetes artesanais.

Para isso, junto ao nosso fornecedor, foi criado os sorvetes Arte & Milk, creme duplo com sabores como: creme de avelã; morango; açaí; limão; uva; laranja e abacaxi, sorvetes de palitos com dupla cobertura ao leite, casquinhas e os de massas, onde os clientes escolhem as variedades de sabores que desejam saborear. Temos várias coberturas e caldas criadas para atizar o paladar exigente da nossa clientela.

Foi elaborada uma pesquisa antes da criação da empresa visando entender o gosto e o que as pessoas procuram quando se fala em sorvetes. Também temos refrescos para amenizar o calor e no inverno quando as temperaturas caem e as vendas de sorvetes também.

Para o inverno, nós criamos sorvetes quentes feitos com frutas em formato de tortas, bebidas feitas com licor, bolos cremosos com sabores variados para não deixar as vendas esfriarem.

Temos também a linha voltada aos sorvetes zero lactose e diet, com menos gordura para atender de forma completa nossos consumidores mais exigentes.

Para aqueles que adoram um Milk Shake saboroso e nutritivo, temos a linha Shake Arte sabores da estação, Milk Light e Milk diet, com o intuito de não deixar ninguém fora dessa delícia da Arte & Milk Sorveteria.

Como foram criadas as linhas de sorvetes com a marca Arte & Milk, nós procuramos uma empresa especializada em registros de marcas para documentar e registrar nossos produtos para evitar a cópia pela concorrência.

O registro passou por um processo de viabilidade de marcas. A marca precisa passar por uma pesquisa se pode ser viável e logo após, assim começar o processo de documentação e registro. Passo fundamental para segurança jurídica da empresa e marca.

É necessário a assinatura do empresário na procuração para que a empresa prestadora do serviço faça o registro mediante a INPI (Instituto Nacional da Propriedade Industrial). Esse documento é válido por 10 anos.

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

É a quantia que os sócios ou acionistas e os empresários detêm para sua empresa no momento da abertura. Valor bruto que é investido, a quantidade necessária para iniciar as atividades de uma nova empresa, sem considerar o tempo em que ela ainda não vai gerar lucro suficiente para se sustentar.

O valor investido do capital social serve para colocar recursos no funcionamento e manutenção da empresa. Compras de ferramentas, utensílios, móveis, produtos para a venda, contrato de serviços e tudo que manterá e proverá lucros a empresa.

Não é fácil definir o valor quando chega o momento da decisão, mesmo já tendo compreendido o que é capital social. Inicie com valor baixo em torno de R\$ 1.000,00 quando for Empresário Individual ou Sociedade Limitada.

Para quem quiser abrir uma empresa sem a necessidade de sócios é possível através de dois formatos jurídicos o de Empresário Individual e EIRELI. Para o Empresário Individual, pode se começar com qualquer valor, já na EIRELI é preciso ficar atento ao determinado valor de sua preferência ao começar o negócio. Torna-se mais apropriado aumentar o valor do que diminuir o capital social da empresa.

Para o EIRELI é preciso no mínimo de 100 salários mínimos para começar o negócio, sem necessidade de comprovação no ato da abertura, mas ele tem que estar disponível. Não pode haver uma inconsistência do recurso para a declaração do imposto de renda do ano seguinte.

Seja qualquer modificação que houver no contrato social da EIRELI, é preciso que você atualize o capital. A lei diz que toda e qualquer alteração deve se aumentar o valor do capital social.

Nos passos que irão aumentar você só terá os custos das taxas da Junta Comercial e o custo com o contador, só que é muito mais fácil e prático do que seria uma redução.

Para a nossa empresa Arte & Milk Sorveteria foi investido um valor de R\$ 100.000,00 para a abertura do negócio. Nesse valor foram contabilizados o espaço onde vai situar o estabelecimento, utensílios, móveis, estoques de produtos, a arte para criação

da fachada, embalagens e as divulgações da empresa por meio de marketing de uma empresa conceituada em publicidades.

Temos também a empresa parceira que irá produzir os sorvetes de acordo com o exigido pela empresa, seguindo os padrões necessários para o alcance do melhor sorvete.

Foi contratada uma empresa parceira para movimentação dos valores da empresa a SICREDI, um banco perfeito para novos empreendedores.

Sendo assim, a Arte & Milk Sorveteria é uma empresa transparente com o intuito de garantir o uso consciente e da melhor forma o valor investido, já que parte do sonho de um empresário com o sonho de criar uma empresa de sucesso e visando a melhor qualidade para seus produtos perante aos seus consumidores e clientes.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

Já sabemos que nos dias atuais, o capital humano é uma das coisas mais valorizadas dentro de uma empresa, independentemente de seu tamanho ou segmento.

Nada adianta uma organização ter uma infraestrutura e equipamentos de ponta, se seus colaboradores não trabalharem de maneira adequada e não cumprirem com suas funções para atingir os resultados que a empresa deseja.

Para que isto ocorra de maneira adequada dentro de uma organização, é preciso desenvolver o capital humano além de cumprir com todas as obrigações de registro, para que todos os colaboradores, sejam capazes e motivados a desempenhar suas atividades, conforme foram contratados, para alcançar os objetivos da empresa pelo qual foram contratados.

Um dos primeiros passos, é uma estruturação de um quadro de funcionários ideal, saber quais funções sua empresa irá disponibilizar e conhecer a necessidade de cada setor, para assim preencher seu quadro, levando em consideração também a diversidade cultural de cada indivíduo e seu perfil comportamental.

Em síntese o quadro de funcionários nada mais é, do que o total de colaboradores que integram as vagas da empresa e executam suas funções, resultando assim, no alcance dos objetivos organizacionais.

Por esse motivo, como vimos acima, é de extrema importância que o quadro de funcionários da empresa seja alinhado, para que então, os processos sejam desempenhados com maestria.

No caso da empresa em questão, a Arte & Milk Sorveteria, o proprietário optou por terceirizar a produção dos sorvetes, para não impactar um elevado custo de mão de obra, produção, logo no início, assim ele terá um quadro de funcionários enxuto e alinhado apenas para o atendimento no estabelecimento comercial, onde o produto será revendido ao consumidor final. Um quadro de funcionários pequeno logo no início, poderá ser essencial para um controle mais rigoroso, evitando assim possíveis passivos trabalhistas no futuro.

O quadro de funcionários contratados para uma sorveteria, depende de seu modelo de negócio. A Arte & Milk Sorveteria, terá inicialmente, a quantidade de 05(cinco) funcionários em seu quadro, sendo que eles deverão exercer as funções de:

01 – Gestor Administrativo;

01 – Operador de Caixa;

02 – Atendentes;

01 – Assistente (responsável por estoques, limpeza, organização e gestão interna).

Todos deverão ter carteira de trabalho assinada, cumprir a jornada de trabalho de 44 horas semanais, controle interno de ponto, a remuneração deverá ser conforme as normas de Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, no caso usaremos a do comércio de São João da Boa Vista, o SINCOMÉRCIO. Além de todos os demais direitos, como recolhimento de FGTS, 13º, Férias.

Também será necessário treinamento e demonstrar o quanto as habilidades de cada um é importante e essencial para o processo, realizando ações para mantê-los sempre motivados e engajados, protegendo assim a organização.

### **3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO**

Salário é o preço oferecido pelo empregador ao trabalhador pelo aluguel de sua força de trabalho por período determinado de tempo. Provém da palavra sal, que era a forma primária dada em pagamento aos soldados do império romano. Aqui, veremos sua importância e a diferença entre ele e a remuneração.

Na sociedade, a economia de capital cria a regra de que a sobrevivência humana, é permitida através de numerário, a moeda de troca em bens e coisas, permite a pessoa alimentar-se, fazer higiene, construir patrimônio, viajar, estudar, etc.

Antes de adentrarmos aos aspectos novos trazidos pela Reforma, devemos primeiramente observar a distinção entre os institutos salário e remuneração. Salário, como visto, é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços decorrentes da relação de emprego. Já a remuneração é a soma do salário contratual com outras vantagens percebidas na vigência da relação do contrato de trabalho, tais como: adicionais (noturno; periculosidade; insalubridade; HE), comissões, percentagens, gratificações; diárias e outros, podendo inclusive o recebimento de terceiro, tais como gorjetas e gueltas (art. 457 da CLT).

É importante lembrarmos, que a distinção entre esses conceitos de salário e remuneração, foi mantida com o advento da atualização celetista, respeitando-se inclusive, as regulamentações acerca das gorjetas.

Para entendermos melhor nosso estudo, notamos que uma mudança significativa dada com a reforma, é o enxugamento das parcelas que caracterizavam o salário do empregado. Abaixo podemos ver a diferença conforme artigo §1º, do art. 457, da CLT para o atual pós-reforma trabalhista:

Antes da Reforma:

Art. 457 (...)

§1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Após a Reforma:

Art. 457 (...)

§1º - Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Neste ponto, importa frisar o seguinte:

- “Importância fixa estipulada” = salário contratual;

- “Gratificações legais” = diferentemente das gratificações ajustadas, as gratificações legais, são aquelas disciplinadas na própria lei celetista, tais como adicionais, gratificação de função decorrente de promoção e outros;
- “Comissões pagas pelo empregador” = as comissões estão associadas ao conceito de salário tarefa, que é o salário percebido pelo empregado decorrente de sua produtividade.

Sendo assim, não integram o salário: as ajudas de custo; o auxílio alimentação desde que não pago em dinheiro; diárias para viagem, independentemente do valor; prêmios e abonos.

A intenção do legislador foi a de propiciar estímulo no empregador em oferecer abonos e prêmios junto ao bom desempenho do empregado.

Observamos que, conforme a reforma trabalhista, não possuem natureza salarial:

- Gorjetas (possui natureza remuneratória, e não salarial);
- Participação nos Lucros e Resultados (PLR);
- Ajuda de Custo;
- Auxílio-Alimentação (Vedado o pagamento em dinheiro);
- Diárias para Viagem (independentemente do percentual pago);
- Prêmio;
- Abonos;

As verbas consideradas como remuneração e que fazem base para cálculo de 13º Salário, férias, rescisões entre outras, são:

- Horas Extras;
- Adicional Noturno;
- Adicional de Periculosidade;
- Adicional de Insalubridade;
- DSR;
- Comissões;
- Gratificação;
- Quebra-caixa;
- Gorjetas.

Após conhecermos e entendermos um pouco sobre a diferença de salário e remuneração, iremos apresentar a seguir a faixa salarial de cada funcionário de nosso quadro.

Conforme mencionado nosso quadro inicial será de 05 (cinco) funcionários, pela empresa se tratar de um comércio, iremos seguir a Convenção Coletiva de Trabalho, cuja representante da categoria econômica é a SINCOMERCIO – SINDICATO PATRONAL DO COMÉRCIO VAREGISTA DA REGIÃO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA, entidade sindical em primeiro grau, com sede na Rua: Prudenciana de Azevedo nº 185, Centro, São João da Boa Vista – SP, a convenção completa encontra-se em uma das nossas referências.

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, vigentes a partir da contratação, desde que, cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

Para o cargo de Gestor Administrativo, será pago o piso salarial mensal de R\$ 2.200,00, terá direito à remuneração mensal de R\$ 150,00 referente vale-alimentação e R\$ 50,00 referente vale-transporte, além de horas extras, quando houver.

Para o cargo de Operador de Caixa, será pago o piso salarial mensal de R\$ 1.567,00 terá direito à remuneração mensal de R\$ 150,00 referente vale-alimentação, mais R\$ 50,00 referente vale-transporte, horas extras quando houver, Quebra-Caixa de R\$ 65,00, salvo que as empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento por “quebra de caixa” prevista no capit. desta cláusula.

Para os cargos de Atendentes, será pago o piso salarial de Ingresso mensal de R\$ 1.323,00, terá direito à remuneração mensal de R\$ 150,00 referente vale-alimentação e R\$ 50,00 referente vale-transporte, horas extras e gorjetas quando houver.

Para o cargo de Assistente (responsável pela limpeza, estoques, organização, etc.), será pago o piso salarial de R\$1.231,00, terá direito à remuneração mensal de R\$ 150,00 referente vale-alimentação e R\$ 50,00 referente vale-transporte, horas extras e gorjetas quando houver.

Todos os demais direitos devem ser regidos conforme CLT.

### 3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

**Carteira de Trabalho:** É obrigatório para qualquer indivíduo empregado e a sua assinatura, para garantir todos os seus direitos e o pagamento da Previdência Social.

**Exame Médico:** É obrigatório requerido por empresas antes de consolidar a contratação de um empregado com carteira anotada. Encontra-se descrito no Artigo 168 da CLT (Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943), o qual profere:

Art. 168 – Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I. na admissão
- II. na demissão

O exame de Admissão, serve para saber se o pretendente ao emprego está apto para cumprir as funções que dele serão exigidas, dando maior garantia de que o trabalho será conseguido saudavelmente. O exame de Demissão é desempenhado quando há o desligamento do trabalhador de suas atividades, para que futuramente o trabalhador não alegue que foi despedido com problemas de saúde originados em sequela de suas atividades.

**Retenções** – Todos os encargos obrigatórios recolhidos diretamente da folha de pagamento do empregado e posteriormente repassados aos órgãos competentes.

Exemplos:

- **Contribuições Previdenciárias (INSS):** 8%, 9% ou 11% sobre o salário bruto do funcionário, observando-se o teto previsto.
- **Imposto de Renda Retido na Fonte:** obrigatório para empregados cuja remuneração superem o limite fixado anualmente pela Receita Federal.
- **Contribuição Sindical:** com a reforma trabalhista tornou-se facultativa, sendo descontada apenas se houver autorização do empregado e repassada as entidades.
- **Contribuição Assistencial:** com a reforma trabalhista tornou-se facultativa, sendo descontada apenas se houver autorização do empregado e repassada aos sindicatos.

- **Contribuições Confederativa e Associativa:** devida apenas aos empregados associados aos sindicatos.

**Salários:** O empregador deve efetuar o pagamento de salários aos empregados, até o 5º dia útil o mês subsequente ao vencido. Para a legislação trabalhista o sábado é considerado dia útil. Caso o 5º dia útil seja um sábado e a empresa não trabalhe aos sábados, o pagamento deverá ser efetuado na sexta-feira, de acordo com o art. 465 da CLT.

**PIS – Programa de Integração Social/ PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público:** São contribuições sociais recolhidas pelas empresas, que são transformadas em benefícios a trabalhadores dos setores privado e público. Os trabalhadores são inscritos automaticamente, desde o primeiro emprego com carteira assinada, pela CLT. As contribuições são feitas na Caixa Econômica para quem contribui pelo PIS, e no Banco do Brasil, para servidores públicos abrangidos pelo PASEP. Além disso, partes deste fundo são destinados ao seguro-desemprego e FGTS, programas sociais e também ao Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES).

**FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço:** Foi criado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 e vigente a partir de 01 de janeiro de 1967, para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. Ele é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O depósito pode ser feito até o dia 7 de cada mês, equivale a 8% do valor do salário pago ou devido ao trabalhador, cujo contrato é regido pela CLT. No caso de contratos de menores aprendizes, o percentual é de 2%.

**13º Salário:** É uma “gratificação natalina” instituída por lei, que corresponde ao valor de um mês de remuneração. Aqueles que ainda não completam um ano de serviço recebem 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias. Deve ser pago em duas parcelas: a primeira até novembro e a segunda até 20 de dezembro.

**RAT – Riscos Ambientais do Trabalho:** Representa a contribuição da empresa, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91, e consiste em percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GIIL-RAT). A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% se a atividade

é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor.

**FAP – Fator Acidentário de Prevenção:** Afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. Ele consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT.

**CAGED:** Foi criado em 1965 para fiscalizar e acompanhar o processo de admissão e demissão de trabalhadores no Brasil, sendo instituído pela Lei nº 4.923. Os aperfeiçoamentos ocorridos no decorrer dos anos tornaram o CAGED uma das **principais fontes de dados sobre o trabalho formal**. Desde 2001, após a instituição da Portaria nº 561/200, o CAGED passou a ser feito através de meios digitais, possibilitando mais qualidade e maior rapidez no processo dos dados. Hoje, é de **obrigação do empregador informar sempre toda e qualquer movimentação** em seu quadro de funcionários, para que possa se garantir a fiscalização do processo de admissão e dispensa do empregado, estabelecer medidas contra o desemprego, liberar o pagamento de seguro-desemprego e manter cadastros nacionais de informações sociais.

**Jornada de Trabalho:** De acordo com a o Artigo 7º da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho é classificada de acordo com sua duração e período. Em regime normal, 08 horas por dia no máximo, respeitando-se o limite de 44 horas semanais. Desde que expressamente previsto em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, é admitido a escala de plantão de 12x36, 24x72 ou outra forma de escala.

**Horas Extras:** Deve valer pelo menos 50% a mais do que a hora em regime comum de trabalho (artigo 7º, XVI da CRFB). O salário do empregado é dividido pelo número de horas mensais e multiplicado por 1,5. Aos Domingos e Feriados, o adicional de horas extras é de 100%.

**Férias:** Este direito está previsto na Lei da CLT, no Artigo 129, que diz: **“Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”**. Corresponde aos 12 meses de trabalho que os profissionais

obrigatoriamente precisam cumprir para ter direito de gozar de 30 dias de descanso. Deve ser paga antes do colaborador entrar de férias, ou seja, o trabalhador recebe o salário do mês anterior, mais os valores do cálculo de férias.

**Licença-maternidade:** É um instituto previdenciário amparado pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT. Regra geral, a licença consiste em licença remunerada com duração de 120 dias para cuidar do bebê. O afastamento deve ser fundamentado com atestado médico e pode ser solicitado desde o 28º dia anterior à data prevista para o parto até o dia do nascimento, a depender do caso. A empresa ou o empregador é o responsável pelo pagamento para a funcionária, cabendo o reembolso previdenciário posterior pelo INSS.

**Vale-Alimentação:** É um benefício oferecido pela empresa para que o trabalhador possa comprar produtos alimentícios. Pode ser utilizado em Supermercados, Padarias, Sacolões, Mercarias, Açougues e outros estabelecimentos que vendem esse gênero. Na prática, isso quer dizer que os trabalhadores podem realizar a compra do mês, o que beneficia a ele e a sua família, pois esse valor é acrescido ao salário do trabalhador.

**Vale-Transporte:** É um benefício em que o empregador antecipa o valor gasto com transporte para que o trabalhador se desloque de sua residência para o local de trabalho, e vice-versa. Foi a Lei nº 7.418 que instituiu o esse vale, porém, ele não era obrigatório. Com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, assinada por José Sarney, tornou-se **obrigatório a empresa custear o transporte do empregado.**

### 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.

Três exemplos de passivos trabalhistas:

**Assinatura dos funcionários em todos os documentos:** Sempre que entregar um documento aos funcionários, deve-se pedir para que eles assinem **comprovações de recebimento e ciência**. Isso é importante para que se comprove certas obrigações legais caso o empregado alegue que a empresa deixou de cumprir com alguma delas.

**Benefícios de acordos coletivos:** Os acordos coletivos estabelecidos por sindicatos e entidades da classe visam firmar alguns compromissos por parte da empresa para com os trabalhadores. E eles precisam ser concedidos. Não cumpri-los pode implicar em uma espécie de insegurança jurídica para a empresa. Por essa razão, eles devem ser bem observados para que não haja motivos para o funcionário recorra ao sindicato, ou mesmo a órgãos que prezam pelos direitos trabalhistas, para ajudá-lo.

**Horas Extras:** O empregador sequer cogita a possibilidade de pagar horas extras, já que o empregado fica até mais tarde “porque quer”. Além disso, parece tão motivado que não faria questão de receber pelas horas que trabalha além do expediente. Entretanto, isso pode ser uma grande armadilha, já que, quando o funcionário sai da empresa, poderá mover uma ação trabalhista pelas horas não pagas. Para evitar essa situação, é necessário ter um controle rígido sobre as horas que os funcionários passam na empresa, verificar se são mesmo necessárias e, caso conclua que sim, pagar por elas.

## 4. CONCLUSÃO

Concluimos que, neste PI foram abordados todos os Fundamentos de Direito e Gestão de Passivos Trabalhistas, aplicados na nossa empresa.

Considerando sobre o ponto e estabelecimento comercial, vimos como é de extrema importância para qualquer tipo de empreendimento seja ele, comércio, empreendimentos de serviços, entre outros, pois através dele garantimos a segurança de acordo com a Lei 1.155 ao 1.1167, do CC/02 e também nos artigos 33 e 34 da Lei 8.934/94 títulos do estabelecimento, título empresarial veículos, imóveis, etc.

A proteção de marcas e patentes através do INPI - Instituto Nacional da Propriedade Industrial, onde uma vez registrada tem uso exclusivo em território nacional, garantindo que nenhuma outra empresa use a mesma marca.

Foram abordados e aplicados a questão dos passivos trabalhistas, garantindo que se agir sobre as leis e ter uma boa gestão, evite futuras surpresas em que a empresa possa vir a falência devido os passivos trabalhista do empregado (CLT), garantindo o direito do empregado e também o direito da empresa, desde que ambos hajam sobre as leis, evitando que ambos saiam no prejuízo, desde benefícios: vale-alimentação, vale-transporte, férias, horas extras, 13º salário, etc. Esperamos ter alcançado todos os objetivos e concluimos este PI com excelência e dedicação.

## REFERÊNCIAS

COPABACANA. Disponível em: <http://www.copabacana.com.br/copabacana/index.asp>. Acesso em: 11/09/2019.

SEBRAE. **Sorveteria.** Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-uma-sorveteria,1f997a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 12/09/2019.

GONÇALVES, Vinicius. **Como Montar Uma Sorveteria E Lucrar Muito Em 2019.** 2019. Disponível em: <https://novonegocio.com.br/ideias-de-negocios/como-montar-uma-sorveteria/>. Acesso em: 12/09/2019.

ASTER. **Por que a terceirização é uma ótima opção para reduzir custos?** Disponível em: <http://www.aster.com.br/blog/facilities/por-que-a-terceirizacao-e-uma-otima-opcao-para-reduzir-custos/>. Acesso em: 12/09/2019.

MAX, Danilo. **Saiba Tudo Sobre Alvará De Funcionamento!** 2019. Disponível em: <https://aberturasimples.com.br/alvara-de-funcionamento/>. Acesso em: 12/09/2019.

BOMBEIROS. **AUTO DE VISTORIA DO CORPO DE BOMBEIROS – AVCB – CLCB.** Disponível em: <https://www.bombeiros.com.br/avcb-clcb>. Acesso em: 12/09/2019.

PORTAL ANVISA. **RESOLUÇÃO – RDC N° 267, DE 25 DE SETEMBRO DE 2003.** 2003. Disponível em: [http://portal.anvisa.gov.br/documents/33916/388704/RDC\\_N\\_267.pdf/6bbd5fab-2c85-4b80-9c0b-1ad6ea42d5c0](http://portal.anvisa.gov.br/documents/33916/388704/RDC_N_267.pdf/6bbd5fab-2c85-4b80-9c0b-1ad6ea42d5c0). Acesso em: 12/09/2019.

CAEIRO, Marina. V. G. **Do estabelecimento empresarial: da diferenciação entre nome empresarial e título do estabelecimento empresarial**. 2010. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/20328/do-estabelecimento-empresarial-da-diferenciacao-entre-nome-empresarial-e-titulo-do-estabelecimento-empresarial%20>. Acesso em: 13/09/2019.

GOMES, Franklin. **Entenda as diferenças entre Registro de Marca e Pedido de Patente**. 2017. Disponível em: <https://www.fgmarcas.com.br/diferencas-entre-registro-de-marca-e-pedido-de-patente/>. Acesso em: 13/09/2019.

INPI – INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL. **Guia básico de Patentes**. 2019. Disponível em: <http://www.inpi.gov.br/menu-servicos/patente/>. Acesso em: 13/09/2019.

FEITOSA, Anderson. **O que é Capital Social e como definir seu valor?** 2019. Disponível em: <https://conube.com.br/blog/o-que-e-capital-social/>. Acesso em: 13/09/2019.

MARQUES, José. R. **QUADRO DE FUNCIONÁRIOS – COMO LIDAR COM A EXPANSÃO OU REDUÇÃO EM SUA EMPRESA**. 2017. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/quadro-de-funcionarios-lidar-expansao-reducao-empresa/>. Acesso em: 16/09/2019.

CAVALCANTE, Felipe. A. **Reforma trabalhista: salário e remuneração**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/imprimir/60740/reforma-trabalhista-salario-e-remuneracao>. Acesso em: 16/09/2019.

GUIA TRABALHISTA. **QUAL É A DIFERANÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO?** Disponível em: [www.Guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm](http://www.Guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm). Acesso em: 16/09/2019.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2018/2019.** Disponível em:

[www.acessasaiojoao.com.br/pdf/convencao\\_coletiva.pdf](http://www.acessasaiojoao.com.br/pdf/convencao_coletiva.pdf). Acesso em: 16/09/2019.

LOBO, Hewdy. **O que é exame admissional e demissional?** 2015. Disponível em: <https://lobo.jusbrasil.com.br/artigos/261407931/o-que-e-exame-admissional-e-demissional>. Acesso em: 17/09/2019.

BORSARI, Juliana. M. **WEBCONFERÊNCIA: UAs 9 e 10 gestão de passivos trabalhistas.** 2019. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=J3erhcYPbdA&feature=youtu.be>. Acesso em: 17/09/2019.

**GUIA TRABALHISTA. AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS.** Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/agenda.htm>. Acesso em: 17/09/2019.

**DICIONÁRIO FINANCEIRO. O que é PIS/PASEP.** Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/o-que-e-pis-pasep/>. Acesso em: 17/09/2019.

**FGTS. Como foi criado o FGTS; Quem deposita; e Qual o valor depositado.** Disponível em: <http://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/o-que.aspx>. Acesso em: 17/09/2019.

UNIFEOB. **GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTA – UNIDADE DE APRENDIZAGEM 5 (AULA 3) – INFOGRÁFICO 13º SALÁRIO**. 2019. Disponível em: [https://sagahcm.sagah.com.br/sagahcm/sagah\\_ua\\_dinamica/9820128#visualize](https://sagahcm.sagah.com.br/sagahcm/sagah_ua_dinamica/9820128#visualize). Acesso em: 17/09/2019.

RECEITA FEDERAL – MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **FAP – Fator Acidentário de Prevenção**. 2015. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/fap-fator-acidentario-de-prevencao-legislacao-perguntas-frequentes-dados-da-empresa>. Acesso em: 17/09/2019.

NOGUEIRA & BECK. **16 Dúvidas Sobre Horas Extras**. Disponível em: <https://nobeadvogados.com.br/16-duvidas-sobre-horas-extras/>. Acesso em: 19/09/2019.

XERPA. **Férias: como funciona e tudo sobre férias trabalhistas!** 2019. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/ferias/>. Acesso em: 19/09/2019.

NOVE MESES. **Direitos trabalhistas da gestante**. Disponível em: [https://www.novemeses.org/direito/direitos-trabalhistas-da-gestante/?gclid=Cj0KCQjwzozsBRCNARIsAEM9kBOcEvVLWMcadCYSbCa9U6LyR33-yKH1QR83i0Rpgvyp9jnMEWotaxsaAmYuEALw\\_wcB](https://www.novemeses.org/direito/direitos-trabalhistas-da-gestante/?gclid=Cj0KCQjwzozsBRCNARIsAEM9kBOcEvVLWMcadCYSbCa9U6LyR33-yKH1QR83i0Rpgvyp9jnMEWotaxsaAmYuEALw_wcB). Acesso em: 19/09/2019.

UP BRASIL. **Vale-alimentação: tudo que você precisa saber sobre**. 2019. Disponível em: <https://www.upbrasil.com/blog/gestao-de-rh/beneficios/vale-alimentacao-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre/>. Acesso em: 19/09/2019.

EPD ONLINE. **DIREITO DO TRABALHO: COMO FUNCIONA O VALE-TRANSPORTE.** 2016. Disponível em: <https://www.epdonline.com.br/noticias/direito-do-trabalho-como-funciona-o-vale-transporte/1892>. Acesso em: 19/09/2019.

LAFS CONTABILIDADE. **Passivo trabalhista: tudo o que você precisa saber!** 2019. Disponível em: <https://www.lafscontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista/>. Acesso em: 19/09/2019.

BLB BRASIL. **Como evitar passivos trabalhistas.** 2017. Disponível em: <https://www.blbbrasil.com.br/blog/passivos-trabalhistas/>. Acesso em: 19/09/2019.

TAVARES, José. C. R. **4 EXEMPLOS DE PASSIVO TRABALHISTA QUE VOCÊ PRECISA CONHECER.** Disponível em: <https://okup.com.br/4-exemplos-de-passivo-trabalhista-que-voce-precisa-conhecer/>. Acesso em: 19/09/2019.

## ANEXOS



(Google Imagens)