



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

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**“COMA BEM ALIMENTOS SAUDÁVEIS”**

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**  
**“COMA BEM ALIMENTOS SAUDÁVEIS”**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL  
– PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

Estudantes:

Renan do Prado Calzavara, RA 18000632.

Thais Teodoro Candido, RA 1012018200410.

Ingrid Gomes da Costa, RA 1012019100715.

Wellington Eugenio Moreira, RA 18000167.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP.

SETEMBRO, 2019

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....	<a href="#">4</a>
3. PROJETO INTEGRADO .....	<a href="#">5</a>
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 .....	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL .....	10
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS .....	10
3.2.1 QUADRO DE FUNCIONARIOS .....	11
3.2.2 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO .....	12
3.2.3 DIFERENÇA ENTRE SALARIO REMUNERAÇÃO .....	12
3.2.4 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS.....	14
3.2.5 PASSIVOS TRABALHISTAS .....	20
3.2.6 O QUE É PASSIVOS TRABALHISTAS?.....	20
3.2.7 QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS CAUSAS DO PASSIVO?.....	21
4. CONCLUSÃO .....	27
REFERÊNCIAS .....	<a href="#">29</a>
ANEXOS.....	32

# 1. INTRODUÇÃO

Atuamos no ramo de alimentação saudável há pouco tempo e já notamos a diferença na saúde dos nossos clientes parceiros. Trabalhamos com o que há de melhor no ramo saudável, sustentável e ecologicamente correto. Com isso vimos a necessidade de ampliar nosso negócio e buscar novas pessoas prontas para uma mudança radical em seu estilo de vida, porém não é fácil. Como vimos nas matérias estudadas nesse semestre a Organização, planejamento e gestão de pessoas são fatores obrigatórios de toda empresa que busca se destacar no mercado e alcançar resultados. Um dos itens que mais preocupa a realidade das empresas é o passivo trabalhista, causado por registro de carteira de trabalho, falta pagamento de horas extras, comissões e etc.

O passivo trabalhista é exatamente a soma de todas essas dívidas geradas por um empregador, seja ela pessoa jurídica ou física, em relação a obrigações trabalhistas e não recolhimento de encargos sociais da forma correta. Problemas relacionados a esse assunto podem afetar gravemente as finanças de uma empresa, muitas chegam até a falência por não conseguirem manter seus trabalhos diante de tantos pagamentos indenizatórios na Justiça do Trabalho.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa é voltada principalmente para o público que está focado em ter uma alimentação mais saudável e menos industrializado possível e que não dispõem de tempo para preparar tais alimentos. Nossa loja física é responsável direta por 80% do nosso Faturamento. Estamos em expansão também nas plataformas digitais, onde com apenas dois profissionais conseguimos manejar todo o fluxo de pedidos e entregas, o que nos dá uma economia de até 15% em comparação com as vendas diretas na loja. Para atrair este público alvo incluímos benefícios como entrega grátis, e a cada dia da semana um produto com até 50% de desconto. Outra vantagem em relação aos concorrentes é a entrega realizada no mesmo dia até às 23 horas, visando o público universitário.

Por se tratar de uma empresa no ramo alimentício saudável, nossos concorrentes diretos são os gigantes do ramo como Mãe Terra, Mundo Verde, Empório mais verde, Nação verde, e como concorrente indireto as redes de supermercados que estão de olho nessa fatia de mercado.

*Vanessa e Marcos Vinicius Produtos  
Naturais Ltda.*

*CNPJ: 70.138.306/0001-94*

*Inscrição Estadual: 956.779.837.779*

*Data de Abertura: 27/02/2017*

*Site: [www.vmvprodutosnaturais.com.br](http://www.vmvprodutosnaturais.com.br)*

*E-mail:  
[sistema@vmvprodutosnaturais.com.br](mailto:sistema@vmvprodutosnaturais.com.br)*

*CEP: 06804-160*

*Endereço: Rua Thomaz Santa Rosa,  
191.*

*Bairro: Cercado Grande*

*Cidade: Embu das Artes, SP.*

*Telefone: (11) 3647-9774*

*Celular: (11) 99548-8219*

### **3. PROJETO INTEGRADO**

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

O Direito Empresarial garante para a atividade empresarial a segurança jurídica de funcionamento. O objetivo é analisar se dentre as diversas normas e fundamentos de Direito Empresarial, existem aqueles que protegem as empresas e empresários na criação e desenvolvimento do seu trabalho.

No Brasil, quando abordado o tema Direito Empresarial, acredita-se que as normas e fundamentos são apenas voltados à constituição de empresas, à proteção de nomes empresariais, marcas, patentes, e circulação de bens e serviços. Contudo, nestes temas existem conteúdos intrínsecos de grande importância, que são as normas e fundamentos de Direito Empresarial, criados para garantir a funcionalidade da atividade empresarial.

A doutrina explica, que o empresário é o titular da atividade empresarial e possui direitos voltados para a sua proteção, todavia a análise sobre estes direitos precisa ser aprofundada, para que possamos verificar a aplicabilidade no que tange à atividade empresarial.

Destaca-se que o empresário, titular da atividade empresarial, goza de alguns direitos, como a possibilidade de requerer a recuperação de empresa judicial ou extrajudicial; a autofalência; utilizar seus livros como prova judicial em seu favor, o que, por sua vez, não são direitos assegurados aos profissionais intelectuais. (TEIXEIRA, 2014, p. 87)

Primeiramente, é necessário entender que a atividade empresarial, analisando analogicamente o artigo 966 do Código Civil, doravante CC, é atividade realizada por empresas e empresários, com organização e profissionalização, no intuito de movimentar bens e serviços para o mercado, haja vista que o artigo 966, do CC, define que “considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”, cabendo frisar que, por toda esta

análise, a atividade empresarial também pode ser denominada como atividade dos empresários, pois são eles os detentores da atividade empresarial.

Complementando este assunto, Coelho (2015, p. 21) assim conceitua a atividade dos empresários:

A atividade dos empresários pode ser vista como a de articular os fatores de produção, que no sistema capitalista são quatro: capital, mão de obra, insumo e tecnologia. As organizações em que se produzem os bens e serviços necessários ou úteis à vida humana são resultado da ação dos empresários, ou seja, nascem do aporte de capital — próprio ou alheio —, compra de insumos, contratação de mão de obra e desenvolvimento ou aquisição de tecnologia que realizam.

Conforme apresentado, a atividade empresarial se estrutura no vínculo entre fatores de produção, sendo que esta estruturação precisa ser protegida pelas normas jurídicas brasileiras, e a Constituição Federal de 1988 não se omitiu desta proteção, pois apontou princípios norteadores da atividade empresarial, os quais são apresentados na seguinte exposição de Crepaldi (2008, p. 3):

PRINCÍPIOS DA ATIVIDADE EMPRESARIAL, ART. 170, CRFB/88: Segundo o que estabelece o art. 170 da Constituição da República Federativa do Brasil são: a livre iniciativa; a dignidade da pessoa humana; a boa-fé; a soberania nacional; a propriedade privada; a função social da empresa; a defesa do consumidor; e o tratamento favorecido à micro empresa.

Diante dos princípios constitucionais supracitados, o arcabouço jurídico brasileiro passou a normatizar e fundamentar sobre diversos temas de bastante relevância para a atividade empresarial, e, dentre estes temas, um muito importante é relacionado à elaboração de contratos direcionados ao início da atividade empresarial de empresas societárias formalmente constituídas, pois neles são padronizados a área de atuação da empresa, a forma de participação dos sócios na sociedade, a distribuição de lucros, etc.

Outro tema também bastante relevante é a proteção ao nome empresarial, que é escolhido no início ou nas transformações da atividade empresarial, pois este nome acompanhará a empresa em aspectos de grande relevância, como por exemplo, os financeiros, comerciais e de marketing. Sendo assim, as normas e fundamentos de proteção ao nome empresarial são muito importantes, considerando que a distinção entre

empresas ocorre, principalmente, pelo seu nome empresarial, e esta proteção acarreta, conseqüentemente, a manutenção da boa fama da empresa perante os clientes, fornecedores e o mercado em geral.

Citamos também o aviamento que é o atributo do estabelecimento empresarial, resultado do conjunto de vários fatores de ordem material ou imaterial que lhe conferem capacidade ou aptidão de gerar lucros.

Cada estabelecimento possui um aviamento maior ou menor. Diz-se que o aviamento é pessoal ou subjetivo quando a capacidade de gerar lucros resulta substancialmente de qualidades do titular da empresa. E será real ou objetivo se decorrente da qualidade do estabelecimento empresarial.

Esse valor adquirido pelo ponto, em razão do desenvolvimento da atividade empresarial e pelo passar do tempo, também é chamado fundo de comércio (ou fundo empresarial).

Assim, fundo de comércio significa o resultado da atividade do empresário, que com o decorrer do tempo agrega valor econômico ao local onde está estabelecido. Por isso, o ponto confere valor próprio ao local, que claramente pertence ao patrimônio do empresário.

Assim, a lei reconhece ao locatário empresário que explore o mesmo ramo de empresa, há pelo menos 3 anos ininterruptos, em imóvel locado por prazo determinado não inferior a 5 anos, o direito à renovação compulsória de seu contrato de locação. Tutela-se o valor agregado ao estabelecimento pelo uso de um mesmo ponto durante certo lapso temporal. Chama-se esta tutela de garantia de inerência no ponto, ou seja, ampara-se o interesse do empresário de continuar estabelecido exatamente no local daquele imóvel locado.

O exercício desse direito se faz por uma ação judicial própria, denominada “renovatória”, que deve ser aforada entre 1 ano e 6 meses anteriores ao término do contrato a renovar, sob pena de decadência do direito (Lei das Locações – Lei n. 8.245/91, art. 51, § 5º).

A idéia de se proteger uma invenção está relacionada à necessidade de todo inventora ou criador de ter assegurado um proveito econômico decorrente da exploração comercial de sua criação, uma vez que sempre há interesse social no desenvolvimento

tecnológico e econômico. Se essa proteção não existisse, certamente geraria um desestímulo a novas invenções. (TEIXEIRA, 2014, p. 252).

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

Muitos acham que estabelecimento empresarial é o local onde o empresário exerce suas atividades, mas este não é o conceito propriamente dito. Entender o que é estabelecimento empresarial e sua importância é a base para formar e administrar uma nova empresa. De acordo com o Art. 1142 do Código Civil, o estabelecimento empresarial “é o conjunto de bens organizados pelo empresário ou sociedade empresária para o exercício da atividade empresarial”. Em outras palavras, podemos dizer que são todos os bens móveis ou imóveis (móveis, estoques, ferramentas...) direcionados ao exercício da atividade empresarial formam o estabelecimento. O local em que se encontra o estabelecimento empresarial é chamado de Ponto Empresarial. Para a Empresa “Coma Bem Alimentos Saudáveis”, optamos por localizá-lo em uma praça de alimentação de um espaço comercial da cidade, próximo aos outros estabelecimentos da mesma atividade, porém nosso diferencial será a venda de comidas saudáveis elaboradas, com preços acessíveis e alimentos de qualidade.

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

O título de estabelecimento é o que identifica a empresa, mais conhecido como “Nome Fantasia”. Este também é protegido por regras, a partir do registro da atividade empresarial na junta estadual.

A marca identifica e diferenciam os produtos e serviços no mercado, identificando-os por sinais distintos, palavras, pronúncias ou figuras, sinais, etc. e tem proteção a partir de seu registro no INPI – Instituto Nacional de Propriedade Industrial, garantindo ao seu titular o seu uso exclusivo em vista da ANTERIORIDADE do registro, sendo que o USO ORIGINAL há pelo menos seis meses quando se deu o registro também tem proteção em nossa lei.

A função do título de estabelecimento é distingui-lo de outros rivais do mesmo gênero do comércio ou da indústria. Por outro lado, marca de fábrica ou de comércio caracteriza a mercadoria ou o serviço que o estabelecimento vende, fabrica ou presta distinguindo-os de outros semelhantes ou idênticos.

Muitas formas podem ser consideradas marcas, mas apenas as marcas visualmente perceptíveis podem ser registradas. Uma vez registrada a marca o titular pode usar com exclusividade em todo território nacional, e impedir que concorrentes usem a mesma marca.

É muito comum a confusão entre patente e marca. O termo PATENTE é utilizado para identificar um título de propriedade sobre uma invenção ou modelo de utilidade e, portanto, não tem nada a ver com MARCA. Assim, a invenção é patenteada e a marca é registrada.

A patente é o título conferido pelo Estado àquele que inventou algo e que não está contido nas proibições da lei. Para que a invenção possa ser patenteada, passa por um processo lento e rigoroso e é necessário que reúna 03 requisitos fundamentais: novidade, atividade inventiva e aplicação industrial.

No presente PI, optamos por “Coma Bem Alimentos Saudáveis” como título do nosso estabelecimento. Nossa marca será impressa e divulgada nas embalagens e materiais disponíveis para a degustação de nossos produtos: nos copos, guardanapos, sacolas para transporte, etc.

Logo marca:



### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

O Capital Social é o valor que os sócios estabelecem para sua empresa no momento da abertura. Em outras palavras, é a quantia que é investida, para iniciar as atividades de uma nova empresa, considerando o tempo em que ela ainda não vai gerar lucro suficiente para se sustentar. Esse valor é utilizado para comprar equipamentos, acessórios, contratar serviços, ferramentas e adquirir tudo que for relacionado com o desenvolvimento do seu negócio.

O capital social deve ser tratado com a mesma seriedade e estratégia que as demais áreas da empresa, pois a sua definição terá influência direta na credibilidade a ser alcançada no mercado futuro. O valor do capital social pode ser alterado caso seja necessário, sendo que após cada aumento é preciso realizar o registro das alterações no contrato social. Também é possível diminuí-lo, porém é muito raro que isso aconteça, sendo mais comum que as empresas corrijam os valores de forma ascendente. Quanto melhor for o capital social da empresa, mais bem posicionada no mercado ela tende estar, por isso é preciso se atentar a essa questão com a devida atenção que ela merece. Para uma empresa que está se iniciando, no caso de “Coma Bem Alimentos Saudáveis”, começaremos com um capital social de R\$50.000,00, que será dividido em quatro partes iguais de R\$12.500,00 para cada sócio.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

De acordo com o grupo o passivo trabalhista representa a soma de dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas ou não realiza o recolhimento corretos dos encargos sociais e previstos em lei. Também é possível reconhecer 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; registros de funcionários; pagamentos de férias; demissões; verbas rescisórias; adicionais como o de periculosidade e insalubridades.

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. Segundo Zibetti (2011):

”Ao contrário do que alguns pensam, as reclamações trabalhistas são os principais fatores que levam as empresas ao fracasso, não só pela falta de organização e dos deveres do empregador, mas também pela rigidez da Justiça do Trabalho, que comumente é favorável à desconsideração da personalidade jurídica e, por consequência, com autorização de penhora sobre os bens particulares dos sócios da empresa. Diferentemente de uma execução fiscal, a reclamação trabalhista surge, em muitos casos, de pequenos lapsos de descuido com documentos, registros, rotinas trabalhistas ou segurança no ambiente de trabalho.”

### 3.2.1 QUADRO DE FUNCIONARIOS

**COZINHEIRO:** Segundo o CBO 5132-05 - Cozinheiro geral Cozinheiro de restaurante, Merendeiro.

Organizam e supervisionam serviços de cozinha em hotéis, restaurantes, hospitais, residências e outros locais de refeições, planejando cardápios e elaborando o pré-preparo, o preparo e a finalização de alimentos, observando métodos de cocção e padrões de qualidade dos alimentos.

**GARÇOM:** Segundo o CBO 5134 - Trabalhadores no atendimento em estabelecimentos de serviços de alimentação, bebidas e hotelaria.

Atendem os clientes, servem alimentos e bebidas em restaurantes, bares, cafeterias, hotéis, hospitais, eventos, etc. Manipulam alimentos e preparam sucos, drinks, e cafés. Realizam serviços de vinho e de café.

**CAIXA:** Segundo o CBO 4211 - Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco).

Recebem valores de vendas de produtos e serviços; controlam numerários e valores; atendem o público em agência postal na recepção e entregam objetos postais; recebem contas e tributos e processam remessa e pagamento de numerários por meio postal; vendem bilhetes e ingressos em locais de diversão; processam a arrecadação de prestação de serviço nas estradas de rodagem; vendem bilhetes no transporte urbano e interurbano; fazem reserva e emissão de passagens aéreas e terrestres; prestam informações ao público, tais como itinerários, horários, preços, locais, duração de espetáculos, viagens, promoções e eventos etc. Preenchem formulários e relatórios administrativos.

**FAXINEIRO:** Segundo o CBO 5143 - Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações

Executam serviços de manutenção elétrica, mecânica, hidráulica, carpintaria e alvenaria, substituindo, trocando, limpando, reparando e instalando peças, componentes e equipamentos. Conservam vidros e fachadas, limpam recintos e acessórios e tratam de piscinas. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.

**GERENTE :**Segundo o CBO 1415 - Gerentes de operações de serviços em empresa de turismo, de alojamento e alimentação.

Gerenciam e promovem produtos e serviços em empresas de turismo, de hospedagem e de alimentação. Coordenam áreas operacionais de alojamento, alimentação, recreação e lazer em hotéis, pousadas, pensões, restaurantes e bares. Administram recursos humanos e financeiros, executam rotinas administrativas e prestam assessoria.

### 3.2.2 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

O Direito do Trabalho possui alguns institutos que à primeira vista parece significar a mesma coisa, porém após uma análise mais cuidadosa percebemos as suas diferenças e as importâncias em saber distingui-las.

Veja também: A empresa pode mudar o horário de trabalho de funcionário? Dois institutos que causam muita confusão entre os trabalhadores são o salário e a remuneração. Afinal de contas, qual a diferença entre salário e remuneração?

### 3.2.3 DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

**Salário** é toda contraprestação ou vantagem paga em dinheiro ou utilidade concedida diretamente pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. Este pagamento é feito pelos serviços e pelo tempo do trabalhador à disposição do patrão.

A **remuneração** é a soma do pagamento feito diretamente pelo empregador com o pagamento feito indiretamente, ou seja, por terceiros, também em decorrência do contrato de trabalho celebrado entre patrão e empregado. Exemplo muito comum de uma verba de caráter remuneratório paga por terceiros é a famosa gorjeta.

Veja o que diz a parte inicial da Súmula nº 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST): “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado”.

Além das gorjetas, são exemplos de remuneração as seguintes verbas: utilidades, taxa de serviços, gueltas, pontos, prêmios, gratificações desde que efetivamente pagas por terceiros e não diretamente pelo empregador.

De outra forma, podemos dizer que a remuneração é o gênero e o salário é espécie pertencente ao gênero. A remuneração indica o total dos ganhos recebidos pelo trabalhador, enquanto o salário indica apenas o que é pago pelo patrão diretamente.

Integração do salário e da remuneração:

Entendida qual a diferença entre salário e remuneração devemos agora aprender a importância prática desta distinção. Os tribunais, por entenderem que a integração da remuneração é “para todos os fins”, ou seja, o FGTS, 13º salário, aviso prévio, INSS, etc., seria muito oneroso para o patrão, excluiu o reflexo da remuneração de algumas delas.

Para saber quais as parcelas não são integradas pela remuneração, nos socorremos novamente à Súmula 354 do TST: “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado”.

Obs.: Importante lembrar que a Súmula 354 do TST trata todas as parcelas remuneratórias como “gorjetas”.

Desta forma, pode-se concluir que as verbas pagas por terceiros não integram o cálculo das horas extras, do repouso semanal remunerado, do aviso-prévio e do adicional noturno, devendo estas verbas ser calculadas sempre com base apenas no salário, já as demais computam tanto o salário como a remuneração.

Conclui-se então, que a diferença entre salário e remuneração refere-se ao pagador da verba. Se quem paga diretamente é o empregador, salário; se quem paga é um terceiro, remuneração.

Outra diferença entre salário e remuneração é que apenas o salário repercute nas horas extras, no repouso semanal remunerado, no aviso-prévio e no adicional noturno, estando a remuneração excluída destas verbas.

### **3.2.4 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS**

**SALÁRIOS:** O empregador deve efetuar o pagamento de salários aos empregados até o 5º (quinto) dia útil do 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.

O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997).

O empregador doméstico tem até dia 07 do mês subsequente para pagar os salários do mês anterior ao empregado doméstico.

**CAGED:** As declarações devem ser feitas unicamente por meio eletrônico, até o dia 07 do mês seguinte ao que ocorreu a movimentação do empregado, conforme Portaria MTE n.º 235/2003. Previsto na Lei 4.923/65:

Art. 1º - Fica instituído, em caráter permanente, no Ministério do Trabalho e Previdência Social, o registro das admissões e dispensas de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho. § 1º As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal. § 2º O cumprimento do prazo fixado no § 1º será exigido a partir de 1º de janeiro de 2001.

**INSS:** O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é responsável pelo controle e pela execução das políticas relativas à prestação de serviços previdenciários aos contribuintes, com base no que é previsto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), em especial a concessão e o pagamento de benefícios sociais. Têm direito a receber esses benefícios os contribuintes do INSS, que são: os trabalhadores autônomos, assalariados, domésticos, rurais e os contribuintes individuais. Os empregadores também são considerados contribuintes do Instituto.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA INSS
Até 1.751,81	8%
De 1.751,82 até 2.919,72	9%
De 2.919,73 até 5.839,45	11%

**FGTS:** O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). É um depósito mensal, referente a um percentual de 8% do salário do empregado, que o empregador fica obrigado a depositar em uma conta bancária no nome do empregado que deve ser aberta na Caixa Econômica Federal. Os depósitos do FGTS devem ser efetuados mensalmente até o dia sete do mês subsequente ao de sua competência; Quando o dia sete não for dia

útil, o recolhimento deverá ser antecipado; Os depósitos são feitos pelo empregador ou o tomador de serviços ou o FGTS não é descontado do salário, é obrigação do empregador.

**SÁLARIO FAMILIA:** O salário-família é devido ao trabalhador em razão de cada filho menor de 14 anos ou inválido de qualquer idade. O pagamento do benefício deve ser efetuado pelo empregador junto com o salário do empregado que apresentar a certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos.

O Salário Família é o benefício previdenciário que têm direito os segurados empregados, inclusive os domésticos, e aos trabalhadores avulsos que tenham salário de contribuição inferior ou igual à remuneração máxima da tabela do salário família. E a remuneração máxima seria de até R\$1.364,43. O valor do salário-família é ajustado anualmente de acordo com o reajuste do salário mínimo.

**INSALUBRIDADE:** Para controlar o limite de tolerância da exposição do trabalhador aos riscos existentes, a NR15 fala sobre a insalubridade, um termo usado para definir a exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde acima dos limites tolerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

De acordo com esta norma regulamentadora e a avaliação quantitativa do ambiente, é possível estabelecer as atividades insalubres na cozinha industrial. E de acordo com a NR 15 – Atividades e Operações Insalubres, quando um funcionário trabalha em ambiente insalubre acima do limite de tolerância estabelecido pelo Ministério do Trabalho, devem ser adicionadas ao seu salário um percentual de acordo com o grau de insalubridade.

40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

**EXAME MÉDICO:** Todo empregado em regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e por lei, manter um PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) ativo, devem submeter-se aos exames médicos ocupacionais, sendo estes

obrigatórios na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício, nos termos da NR-7. E segundo pela CLT – Decreto Lei nº 5.452/43, Art. 168:

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: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

I - a admissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

II - na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

III - periodicamente. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

a) por ocasião da demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

b) complementares. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a

confidencialidade dos resultados dos respectivos exames. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência)

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015) (Vigência).

**ACIDENTE DE TRABALHO:** O acidente do trabalho ocorre no exercício de atividade a serviço da empresa e provoca lesão corporal ou perturbação funcional, que pode causar a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho ou até pro resto da vida do empregado. Consideram-se, também, como acidente do trabalho:

- A doença profissional ou do trabalho, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade;
- Acidente típico, que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa;
- Acidente de trajeto, que ocorre no percurso do local de residência para o de trabalho ou desse para aquele, considerando a distância e o tempo de deslocamento compatíveis com o percurso do referido trajeto.

Essa redução diz respeito à profissão ou ofício então desenvolvidos, em que se comprova a diminuição da capacidade laboral por parte do empregado, consoante entendimento extraído do art. 950 do Código Civil de 2002:

"Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez."

Agora que já sabemos quais são os níveis de riscos em detalhes e como eles estão presentes no dia a dia, é preciso monitorar os três pontos de maior atenção em um restaurante. A seguir, descubra como!

**FOGÕES:** Dependendo do fogão se ele estiver desajustado pode ocorrer um incêndio, por isso devem ser monitorados constantemente. Portanto, evitar equipamentos inflamáveis e traçar um plano contra incêndio para combater se caso ocorra um sinistro.

Esta atenta é fundamental, ainda mais com a temperatura da água fervente e de óleos em panelas, verificando a atuação dos funcionários para evitar que seja derramado diretamente na pele, então o fornecimento de luvas de proteção para que os funcionários usem no fogão, prevenindo acidentes.

**FACAS E OBJETOS CORTANTES:** Os acidentes com laminas, processadores e facas em restaurante são enormes, por tanto monitorar sempre os funcionários que manuseiem tais objetos, fornecendo luvas de malha de aço com cobertura até acima do pulso.

**CHÃO E PISOS IRREGULARES:** A facilidade de líquidos e óleos espirrarem no chão da cozinha é grande, mas somente pisos irregulares no restaurante o risco aumentam com mais facilidade. Sendo assim, vale apenas usar adesivos antiderrapantes e verificar se há água escorrendo da louça lavada no chão.

**VALE-TRANSPORTE-** O 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 n.º 7.418 que instituiu o vale-transporte, porém, ele não era obrigatório. Com a alteração da Lei n.º 7.619, de 30 de setembro de 1987, assinada por José Sarney, tornou-se obrigatório à empresa custear o transporte do empregado.

Art. 1º O caput do artigo 1º (Vetado) da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, passa a vigorar com a seguinte redação, revogados o § 2º do art. 1º e o (Vetado) art. 2º, renumerando-se os demais:

"Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídas os serviços seletivos e os especiais.

O custo do vale transporte é dividido entre o trabalhador e o empregador, que recebem variáveis, como comissão, gratificação, ou equivalentes, o desconto de 6% será calculado com base no salário fixo. Ou seja, se o funcionário recebe R\$ 1.000,00, mais comissão no valor de R\$ 500,00, o desconto será de R\$ 60,00 (6% do salário fixo).

### **3.2.5 PASSIVOS TRABALHISTAS**

O passivo trabalhista ocorre quando um empregador, seja pessoa física ou jurídica, deixa de cumprir com suas obrigações trabalhistas. Esse descumprimento pode estar relacionado ao não pagamento tanto do salário quanto de encargos sociais e benefícios obrigatórios. Compreender o problema e a importância de combater tal tipo de situação ajuda no crescimento e no desenvolvimento saudável das organizações.

Em razão da quantidade elevada de empregadores que se encontram em circunstâncias semelhantes, elaboramos este artigo com informações importantes sobre o conceito do passivo trabalhista. A seguir, você entenderá suas principais causas e o que pode ser feito para minimizar ou até eliminar o problema dentro do seu negócio.

### **3.2.6. O QUE É 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.

### **3.2.7 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.

**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.

**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 às 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.

**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.

**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.

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 turno ver 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 idéia 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.

## **4. CONCLUSÃO**

O direito do trabalho vai muito além das normas previstas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, para agir corretamente é preciso que o empregador conheça tudo que envolve o ramo de atividade no qual atua.

É preciso estudar as Convenções Coletivas, as regras de segurança do trabalho, as decisões judiciais envolvendo assuntos polêmicos, as súmulas dos Tribunais do Trabalho e muito mais. Esse passo é essencial para a redução dos problemas relacionados à efetivação dos direitos dos trabalhadores. É extremamente importante manter um controle intenso sobre os documentos dos funcionários. Ter sempre em fácil acesso os contratos, as folhas de pagamento, os registros de ponto, as cópias dos atestados médicos, entre outros registros importantes.

Em caso de ações trabalhistas, esses papéis farão toda a diferença na organização da sua defesa e na construção de provas ao seu favor. Afinal, como a Justiça do Trabalho atua com base no princípio da hipossuficiência do empregado, compete ao empregador à apresentação dos documentos relacionados ao vínculo empregatício. Os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos devem estar preparados para as dificuldades do dia a dia e para as particularidades de cada um dos contratos de trabalho firmados pela sua empresa. Por isso, mantenha-os sempre atualizados.

Invista em um controle de ponto eficiente – de preferência, digital – e abandone os registros manuais, que são facilmente fraudados. Isso é importante porque, quando um funcionário alega em juízo que realizou horas extras na empresa, essas alegações são consideradas verdadeiras a não ser que a documentação seja devidamente apresentada. Porém, quando os registros são manuais, os juízes podem questionar a sua validade, já que existem empresas que obrigam os funcionários a preencher o horário admitido em lei, ainda que façam jornada extraordinária. Sempre que entregar um documento aos seus funcionários, peça que eles assinem comprovantes de recebimento e ciência. Isso é importante para que se comprovem certas obrigações legais caso o empregado alegue que você deixou de cumprir com alguma delas. Peça uma assinatura no contracheque, nas folhas de ponto, nos pedidos de adiantamento salarial, nos pedidos de férias, nos atestados médicos, etc. Recolha também a assinatura sempre que entregar equipamentos de segurança, de informática ou outros. Por fim, investir em profissionais capacitados, que poderão te orientar de forma correta sobre a aplicação das leis e todas as mudanças que surgiram recentemente. Ter esse tipo de apoio aumenta a sua segurança, reduz a sobrecarga de trabalho da sua equipe de RH, proporciona maior credibilidade perante terceiros e ainda contribui para as tomadas de decisão relacionadas aos contratos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

Estabelecimento: Conceito e Transferência. **Normas Legais**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/guia/estabelecimento-conceito.htm>>. Acesso em: 18 set. de 2019.

SANTANA, J. C. **A definição de estabelecimento no Direito Comercial**. Disponível em: <<https://jcsantana24.jusbrasil.com.br/artigos/432892337/a-definicao-de-estabelecimento-no-direito-comercial>>. Acesso em: 18 set. de 2019.

MARTINS, F.P. **O que é estabelecimento Empresarial?** . Disponível em: <<https://ivofpmartins.com.br/o-que-e-estabelecimento-empresarial/>>. Acesso em: 20 set. de 2019.

FERREIRA, L. C. N; COSTA, A. P. B. T. **Estabelecimento Empresarial e Fundo de Comércio, Ponto Comercial e Luvas.** Disponível em: <[https://lex.com.br/doutrina\\_27113347\\_ESTABELECIMENTO\\_EMPRESARIAL\\_E\\_FUNDO\\_DE\\_COMERCIO\\_PONTO\\_COMERCIAL\\_E\\_LUVAS.aspx](https://lex.com.br/doutrina_27113347_ESTABELECIMENTO_EMPRESARIAL_E_FUNDO_DE_COMERCIO_PONTO_COMERCIAL_E_LUVAS.aspx)>. Acesso em: 18 set. de 2019.

Ponto Empresarial. **Luris Brasil Pesquisa Jurídica.** Disponível em: <<https://sites.google.com/site/zeitoneglobal/empresarial-i/4-02-ponto-empresarial>>. Acesso em: 24 set. de 2019.

Nome Empresarial – Firma – Denominação (“Razão Social”). **Normas Legais.** Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/guia/clientes/nome-empresarial.htm>>. Acesso em: 24 set. de 2019.

JUNIOR, J. C. R. **O que é Sociedade Limitada e quais suas principais características?.** Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-e-sociedade-limitada/>>. Acesso em: 24 set. de 2019.

SANCHEZ, Alessandro. **Signos empresariais - distinção entre nome empresarial, título do estabelecimento e marca.** Disponível em: <<https://alessandrosanchez.jusbrasil.com.br/artigos/121817154/signos-empresariais-distincao-entre-nome-empresarial-titulo-do-estabelecimento-e-marca>>. Acesso em: 20 set. de 2019.

OLIVEIRA, Evelyn. **Diferença entre marca e título de estabelecimento.** Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8898/Diferenca-entre-marca-e-titulo-de-estabelecimento>>. Acesso em: 20 set. de 2019.

GOMES, Franklin. **Entenda as diferenças entre Registros de Marca e Pedido de Patentes.** Disponível em: <<https://www.fgmarcas.com.br/diferencas-entre-registro-de-marca-e-pedido-de-patente/>>. Acesso em: 18 set. de 2019.

FEITOSA, Anderson. **O que é Capital Social e como definir seu valor?.** Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-e-capital-social/>>. Acesso em: 19 set. de 2019.

ZIBETTI, Igor. **A importância do planejamento trabalhista.** Disponível: <<https://www.lafsccontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista/>>. Acesso em: 24 set. de 2019.

Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). **Portal Emprega Brasil.** Disponível em: <<https://empregabrasil.mte.gov.br/76/cbo/>>. Acesso em: 24 set. de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº5. 452 de maio de 1943. **Art. 465 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43.** Disponível em:<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10712124/artigo-465-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 24 set. de 2019

FGTS - Aspectos Gerais. **Gui Trabalhistas.** Disponível em:<<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/fgts.htm>>. Acesso: 24 set. de 2019

Tabela do Salário-Família. **Guia Trabalhista.** Disponível em:<[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario\\_familia.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario_familia.htm)>. Acesso em: 24 set. de 2019

Quais são as atividades insalubres na Cozinha Industrial. **Prometal EPI's.** Disponível em: <<https://www.prometalepis.com.br/blog/59-quais-sao-as-atividades-insalubres-na-cozinha-industrial/>>. Acesso em: 24 set. de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº5. 542 de maio de 1943. **Art. 168 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10746871/artigo-168-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 25 set. de 2019

Exames Médicos Ocupacionais – Em que condições devem ser realizadas? . **Guia Trabalhistas,** 2019. Disponível em:<[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/exame\\_med\\_ocupacional.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/exame_med_ocupacional.htm)>. Acesso em: 25 set. de 2019

PANTALEÃO, S. F. **Acidente de Trabalho – Responsabilidade do Empregador? .** Disponível em:<[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente\\_resp\\_empregador.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente_resp_empregador.htm)>. Acesso em: 25 set. de 2019.

Segurança do Trabalho – três pontos para monitorar no restaurante. **Exal,** 2017. Disponível em:<<http://exal.com.br/blog/seguranca-do-trabalho-3-pontos-para-monitorar-no-restaurante/>>. Acesso em: 25 set. de 2019.

BRASIL. Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. **Alteram dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte.** Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7619.htm)>. Acesso em: 25 set. de 2019.

Direito do Trabalho: Como Funciona o Vale-Transporte. **EPD online,** 2016. Disponível em:<<https://www.epdonline.com.br/noticias/direito-do-trabalho-como-funciona-o-vale-transporte/1892>>. Acesso em: 25 set. de 2019.

Passivo Trabalhista – Tudo o que você precisa saber! . **LAFS contabilidade**, 2019. Disponível em: <<https://www.lafscontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista/>>. Acesso em: 26 set. de 2019.

COELHO, Fábio Ulhoa. Manual de direito comercial: direito de empresa. 26 ed. São Paulo: Saraiva 2014.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Direito empresarial: aplicação e características**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?N\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2772&g...](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?N_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2772&g...)>

NEGRÃO, Ricardo. Direito empresarial: estudo unificado. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RIBEIRO, Cláudia; MENEZES, Priscilla. **TEORIA GERAL DO DIREITO EMPRESARIAL**. Disponível em: <[https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/advocacia\\_empresarial\\_2014-2.pdf](https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/advocacia_empresarial_2014-2.pdf)>.

TEIXEIRA, Tarcisio. Direito empresarial sistematizado: doutrina, jurisprudência e prática. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

## ANEXOS

# SOCIEDADE LIMITADA

## E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS



### **EMPRESA LTDA.**

Empresas constituídas por este tipo jurídico devem carregar a sigla LTDA, que significa Limitada, em sua razão social.



### **SOCIEDADE**

É composta por dois sócios ou mais, não tendo a obrigatoriedade de que eles exerçam atividades da mesma natureza.



### **CAPITAL SOCIAL**

Não tem valor mínimo. A responsabilidade do sócio é proporcional ao capital investido, mas todos respondem pelo total.



### **RESPONSABILIDADE**

A responsabilidade dos sócios é restrita à empresa. Os bens pessoais são protegidos em caso de falência ou débitos.