



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

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
Aroma Natural Cosméticos Ltda

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021



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

Aroma Natural Cosméticos LTDA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL
– PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Dilma Mônica Farias Leal, RA 1012019200381
Giovanna Ferrari, RA 1012021100305
Natália Lemos Leonardo, RA 1012021100232
Karen Rigamonti, RA 1012021100385
Maria Aline Pereira Dos Santos, RA
1012020200142

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
SETEMBRO, 2021



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	7
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	12
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	14
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	24
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	25
4. CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS	29

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo explicar e contextualizar o que são os Passivos Trabalhistas e como eles são empregados na rotina da empresa, partindo de sua constituição.

Para melhor entendimento do assunto, criamos a “Aroma Natural Cosméticos Ltda”, situada na cidade de Poços de Caldas-MG. Trata-se de uma empresa de cosméticos naturais voltados para o público em geral, mas que tem como foco, produtos infantis. Apesar de estar localizada no interior do estado, tem alcance em todo território nacional, por conta da comercialização através de plataformas digitais. No decorrer do projeto serão descritas as principais características da empresa, o regime tributário ao qual está enquadrada, sua missão na sociedade entre outras particularidades.

Serão abordados também, o que são os Fundamentos de Direito e questões sobre a Estruturação Empresarial, assim como a importância do bom gerenciamento das questões trabalhistas, como: a relação empregado e empregador, a observância da legislação imposta e os acordos sindicais.



2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa “Aroma Natural Cosméticos Ltda” foi criada após uma pesquisa de mercado realizada através de plataformas digitais, onde percebeu-se a grande escassez de produtos naturais no mercado. A partir desta pesquisa, duas das sócias tiveram a ideia de fabricar os sabonetes voltados para o público infantil e a próxima etapa foi encontrar outras três sócias e juntas dar início a sociedade empresarial.

Após realizar as projeções necessárias e decidir as estratégias que seriam utilizadas, sob direcionamento do contador escolhido, optou-se pelo regime Simples Nacional, levando em consideração a estimativa de faturamento. A localização foi escolhida devido a cidade ser turística, o que impacta na divulgação e cartela de clientes, além de possuir uma demanda maior que outras cidades da região. A matriz fica no centro da cidade, mas a empresa possui também outro ponto de vendas em uma “ilha” no Shopping Poços de Caldas. Para atender um público ainda maior, além das lojas físicas, a Aroma Natural Cosméticos conta com diversas plataformas digitais, assim realizando suas vendas e parcerias em todo território nacional.

Foram desenvolvidas diversas linhas de produtos, entre eles: shampoos, condicionadores, hidratantes, sabonetes e outros, porém o carro chefe é a linha “Natural Baby” que são sabonetes infantis hipoalergênicos naturais, pensados e desenvolvidos para garantir o cuidado e proteção da pele dos bebês. A empresa não visa somente lucro, mas valoriza o bem estar, qualidade de vida e sustentabilidade, onde seus produtos são 100% naturais e veganos.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Quando falamos sobre os fundamentos de direito e estruturação empresarial, precisamos entender que o mesmo é dividido em sistema religiosos, positivos, costumeiros e jurisprudenciais. No direito jurídico, podemos dividir os dois sistemas dominantes no mundo: direito romano-germânico e direito anglo-americano.

O romano-germânico, estamos falando de um sistema tradicional-costumeiro, desenvolvido na Grécia, e difundido por diversos impérios e passou por influência religiosa.

O sistema jurídico romano-germânico, que, em oposição ao fenômeno tipicamente inglês da common law, é denominado pelos britânicos de civil law, formou-se na Europa continental, a partir do século XIII d.C., e, ainda hoje, conserva essa região como seu principal centro (DAVID, 1972, p. 57)

A constituição do sistema de direito romano-germânico, está relacionado aos costumes tendo uma forte influência religiosa, onde é regulamentado através de processo normativo centralizado nos órgãos legislativos, gerando leis e atos normativos, que começam a ter validade após o início da vigência.

Já o direito anglo-americano, foi originado nos países do Antigo Império Britânico, surgindo na Inglaterra por volta de 1154 e hoje ainda é utilizado nos países como EUA e Austrália. Assim como no romano-germânico, o direito nasce dos costumes, porém sua diferenciação é em relação à regulamentação ocorrendo através de um



precedente que se torna um estatuto, onde passa a vigorar a partir da sentença reconhecida em juízo.

“A outra orientação, representada pela cultura jurídica do Common Law, pode ser cunhada como Escola Jurisprudencial. Para esta, o Direito não se confunde com a lei escrita, pois é sempre criado pelos juízes, nos tribunais, com material sempre embasado nos precedentes judiciais (...)” (Wolkmer, 2000, p. 173)

No Brasil, seguimos o direito romano-germânico devido a influência recebida durante nossa colonização por Portugal. A fonte normativa primária é a Constituição e a validade das normas estão vinculadas ao processo legislativo.

Outro ponto a destacar-se no fundamento de direito e estruturação empresarial é o entendimento e diferenciação entre a pessoa física, e pessoa jurídica.

A pessoa física é a pessoa natural, contendo um CPF, (Cadastro de Pessoa Física) que se inicia a partir do momento do nascimento, e termina com a morte, tendo direitos e obrigações. Já a pessoa jurídica, é portadora de um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), podendo ser uma pessoa jurídica de Direito Público - interno e externo e Direito Privado.

Está classificado em direito público interno a União, Estados, Distrito Federal, municípios, e associações públicas. No direito público externo constam os Estados e estrangeiros e as pessoas regidas pelo Direito Internacional Público. E por fim caracteriza como direito privado as associações, sociedades, fundações, organizações religiosas entre outras.



3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Conforme citado no tópico 2. Descrição da empresa, a Aroma Natural Cosméticos está localizada na cidade de Poços de Caldas, situada na região sul de Minas Gerais.

Para a escolha do local, foram realizadas pesquisas de mercados em algumas localidades a fim de identificar aquela que melhor agregaria valor e traria vantagens para o novo negócio. Entre os pontos que fez com que a decisão fosse por Poços de Caldas, as principais foram as oportunidades de crescimento e desenvolvimento, escassez do produto na região e consequentemente de concorrentes e a alta movimentação de pessoas na cidade, pela fato da mesma ser turística, aumento assim o fluxo de clientes novo e oportunidades de negócio.

A fábrica está localizada em um galpão alugado, na entrada da cidade, contendo todo maquinário para a realização adequada da produção. Além disso, conta com dois PDV (Ponto de Vendas) um localizado no centro da cidade, e uma “ilha” no Shopping Poços de Caldas.

A loja localizada no centro da cidade é de propriedade da Aroma Natural Cosméticos e contou com a ajuda de profissionais especializados em sua reforma a fim de trazer um ambiente confortável e atraente para os clientes. A loja apesar de ser pequena, com um espaço de 60 metros², contendo além da área principal, um pequeno depósito e banheiro, foi idealizada de forma espaçosa e clean, agregando valor ao produto. A escolha por esse ponto é a localização central e o fluxo de possíveis compradores. A loja fica aberta de segunda-feira a sábado, das 08 horas da manhã até as 18 horas o fluxo de vendas é contínuo durante toda a semana, tendo um pequeno aumento aos sábados.



O ponto localizado no Shopping de Poços de Caldas faz parte do plano estratégico de deixar a marca mais reconhecida. Por ser uma cidade turística, o fluxo de pessoas de outras cidades que visitam a mesma é grande, dessa forma fazendo com que mais pessoas conheçam nossos produtos e diferenciais. A ilha com 3 metros² possui toda nossa linha de produtos com funcionamento das 10 horas às 22 horas, 7 dias por semana.

Além dos dois pontos físicos, a fim de expandir ainda mais nossas vendas, contamos com a venda online de nossos produtos através do nosso site ou por telefone. Contamos com colaboradores preparados cuidando do layout e design da página, venda e pós vendas dos produtos. O estalo para iniciarmos as vendas online se deu logo no início da pandemia no país, o número de vendas através de e-commerce aumentou significativamente e vimos que poderia ser uma grande oportunidade para a empresa. Segundo a E-Commerce Brasil, no primeiro trimestre de 2021, as vendas no e-commerce tiveram alta de 57,4% em comparação ao mesmo período de 2020. Isso nos mostra que apesar da pior fase da pandemia do Covid-19 ter passado, as pessoas criam o hábito de realizar mais compras de forma remota.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Para GOMES, o nome empresarial é "[...] A forma de identificação de um empresário, empresa individual de responsabilidade limitada ou sociedade empresária, ou seja, do titular da atividade empresarial, perante o mercado em geral, bem como perante a administração pública." (Gomes,2018, pág.70).

Conforme o Código Civil Brasileiro em seu Art.1.155 declara:



" Art. 1.155. Considera-se nome empresarial a firma ou a denominação adotada, de conformidade com este capítulo, para o exercício de empresa"

(Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigo 1.155)

A firma citada no dispositivo refere-se à composição do nome empresarial com o uso do nome civil do empresário, quando empresário individual, ou de seus sócios, quando sociedade. Já a denominação, é um nome abstrato, sem considerar o nome civil do empresário ou sócio, para a composição da razão social.

O nome empresarial tem sua proteção após seu registro nas juntas comerciais, onde haverá "[...] uma junta comercial em cada unidade federativa, com sede em capital e jurisdição na área da circunscrição territorial respectiva." (BRASIL 1994, Art. 5). Respalda-se na lei N° 8.934 de 18 de Novembro de 1994, no código civil brasileiro;

"Art. 33. A proteção ao nome empresarial decorre automaticamente do arquivamento dos atos constitutivos de firma individual e de sociedade, ou de suas alterações. "

(Código Civil, Lei nº8.934/1994, Artigo 33)

Porém, também é importante ao empresário se atentar à Lei N°10.406/02 do Código Civil Brasileiro, onde no Art. 1.163 consta;

"Art. 1.163 O nome de empresário deve distinguir-se de qualquer outro já inscrito no mesmo registro. Parágrafo Único: Se o empresário tiver nome idêntico ao de outros já inscrito, deverá acrescentar designação que o distingue. "

(Código Civil, Lei nº10.406/2002, Artigo 1.163.)

Já o título de estabelecimento, é o nome fantasia da empresa, nome no qual o comércio é clientes reconhecem a empresa, seu uso contínuo em letreiros e divulgações, podendo ser o nome do empresário registrado na junta ou outro totalmente distinto. O título de estabelecimento não tem proteção jurídica específica já que não é um objeto de registro em nenhum órgão, porém a sua única proteção é a tipificação do crime de concorrência desleal para quem usurpar do título de estabelecimento indevidamente.



Baseando-se na Lei Nº 9.279 de 14 de maio de 1996, que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial onde no Art. 195 consta;

“ Art.195. V - Usar indevidamente, nome empresarial, título de estabelecimento ou insígnia alheios ou vender, expõe ou oferecer a venda ou tem em estoque, produto com essas referências.”

(Código Civil, Lei nº9.279/1996, Artigo 195, V.)

Em relação ao conceito de marca para GOMES, entende-se que:

" [...] Todo sinal ou expressão que se destina a identificar comercialmente determinado produto ou serviço perante ao público, pode também ser utilizado para identificação de métodos de certificação ou entidades coletivas." (Gomes,2018, Pág. 493)

A marca de um produto é disciplinada pela lei de propriedade Industrial LPI - (Lei Nº 9.279/ 1996); toda empresa que possui uma marca de um produto ou serviço deve registrar, isso evita que concorrentes ajam de maneira desleal confundindo os consumidores, se aproveitando do valor agregado de uma marca. Há quatro categorias de marcas no âmbito legal, a Marca Nominativa, onde ela será formada somente por palavras, letras ou algarismos. A Marca Figurativa sendo tanto um símbolo ou uma figura, já a Marca Mista é quando se combina a marca nominativa e a marca figurativa sendo letras, palavras com figuras e símbolos. E temos a Marca Tridimensional, sendo um sinal composto da forma plástica, algo incomum e o único daquele determinado produto, por exemplo, a forma única do toblerrone, o doce.

As marcas são classificadas como de produto ou serviço, coletiva e de certificação de acordo com o manual de marcas do Instituto Nacional de Propriedade Industrial - INPI. No artigo 123 da Lei Nº 9.279 de 14 de Maio de 1996 apresenta o conceito de cada natureza de marca;



"Art 123. Para os efeitos desta lei, considera-se: I - marca de produto ou serviço: aquela usada para distinguir produto ou serviço de outro idêntico semelhante ou afim de origem diversa."
(Código Civil, Lei nº9.279/1996, Artigo 123.)

As patentes são ferramentas importantes no ramo empreendedor, no qual são usadas para proteger e garantir o desenvolvimento tecnológico. A relação entre o inventor e o estado é clara onde o inventor apresenta uma invenção útil à sociedade como máquinas, remédios, processos industriais, entre outros, enquanto o estado lhe dá o direito de exclusividade temporária, ou seja a patente. As patentes auxiliam também para que terceiros não usem a ideia do inventor sem seu consentimento.

Qualquer objeto pode ser patenteado, desde que esteja embasado legalmente, segundo o site do instituto nacional da propriedade industrial - INPI. Há algumas atividades que não podem ser patenteadas como por exemplo;

- 1) técnicas cirúrgicas, ou terapêuticas aplicadas sobre o corpo humano.
- 2) obras de arte, músicas, livros e filmes, assim como apresentações de informações, tais como, cartazes e etiquetas com o retrato do dono.

A patente pode ser de invenção e patente de modelo de utilidade, nas quais suas apresentações são regidas pela lei de propriedade industrial - Lei Nº 9279/96. A patente de invenção é aquela na qual o inventor cria algo novo, ou cria uma solução para um problema específico, temos como exemplo o ferro de passar roupas. Já a patente de modelo de utilidade pode ser definida como uma nova forma ou disposição em um objeto de uso prático ou partes dele, concluindo uma melhoria funcional no seu uso ou fabricação como exemplo a tesoura para canhotos.

A empresa será registrada como **Aroma Natural Cosméticos LTDA**, e seu título será divulgado como Aroma Natural, a mesma possuirá uma linha de produtos de higiene voltada para o público infante juvenil sendo eles, shampoo, condicionador, sabonetes e



cremes corporais, com fórmulas naturais e orgânicas desenvolvidas pelos químicos especializados, levará o nome **Natural Baby** na sua embalagem, está sendo sua marca registrada, também possuirá uma linha de cosméticos voltado para adultos, e esta também possuirá, shampoo, condicionador, sabonetes e cremes corporais, com fórmulas naturais e orgânicas, em sua embalagem terá o nome da marca na qual será **Organic Sense**.

A Aroma Natural Cosméticos terá um produto em diferencial na linha Natural Baby onde sua fórmula unicamente desenvolvida será devidamente patenteada, onde o pedido de concessão será feito juntamente ao instituto nacional de propriedade industrial (INPI), o produto em questão será um repelente específico para pele sensível de crianças de 0 a 12 meses de consistência cremosa, hipoalergênico feito apenas de produtos selecionados e totalmente da natureza, retirados especificamente da região da floresta amazônica e não será testado em animais. O repelente da linha Natural Baby será o lançamento da marca na qual a empresa será lançada no mercado de cosméticos.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O capital social é formado com as contribuições de sócios/acionistas, cada fração do capital social é denominada quota, elas podem ser de valores nominais diferentes, cada sócio é responsável por integralizar quantidade de quotas que correspondem a um valor nominal onde, quando somadas equivalem ao capital social.

Este capital social deve ser registrado no contrato social onde no mesmo estará descrito todo valor que o integra, o mesmo poderá ser apresentado nas formas de bens financeiros ou bens materiais. o capital social não é estático, pois anualmente é atualizado, pois pode tanto ocorrer de um sócio retirar um valor da companhia que seria uma redução de capital, como pode aumentar a quantia investida.

A lei N° 6404/1976 dispõe sobre as sociedades por ações:



“ Art 5º- O estatuto da companhia fixará o valor do capital social expresso em moeda nacional. Parágrafo Único: A expressão monetária do valor do capital social realizado será corrigida anualmente. (Artigo 167)

Art 6º- O capital social somente poderá ser modificado com observâncias dos preceitos desta lei e do estatuto social. (Artigos 166 a 174)

Art 7º- O capital social poderá ser formado com contribuições em dinheiro ou em qualquer espécie de bens suscetíveis de avaliação em dinheiro. (BRASIL 1976)”

(Código Civil, Lei nº6.404/1976, Artigos 5ºao 7º)

Para que a Aroma Natural Cosméticos LTDA, possa iniciar suas operações, após um plano de negócios foi determinado o quanto de capital seria necessário para a locação do galpão no qual será feita a fabricação dos produtos, a compra de todo o maquinário utilizado para a produção das mercadorias, o sistema de informatização, a contratação de colaboradores, as despesas operacionais, estoque de matéria prima inicial, vale ressaltar que a empresa Aroma Natural, através de um dos sócios possui um ponto comercial próprio no centro da cidade de Poços de Caldas (MG), que faz parte da integralização do capital social da empresa ao valor do capital inicial.

O capital social da Aroma Natural será de, R\$ 150,000.00 (Cento e cinquenta mil), dividido em quotas, com o valor unitário de R\$ 1,00 (Um Real), o que vai dar 150,000.00 quotas de capital social. As quotas serão subscritas em partes iguais onde serão integralizadas em moeda corrente do país, no ato de abertura da empresa, pelos sócios, sendo discriminado em contrato social e registrado na junta comercial do estado de São Paulo -SP.

NOME DOS SÓCIOS	Nº DE QUOTAS	%	VALOR DAS QUOTAS
Giovanna Ferrari	30,000	20%	R\$ 30,000
Natália L. Leonardo	30,000	20%	R\$ 30,000
Karen Rigamonti	30,000	20%	R\$ 30,000



Dilma M. Farias Leal	30,000	20%	R\$ 30,000
Maria Aline P. Dos Santos	30,000	20%	R\$ 30,000
TOTAL	150,000	100%	R\$ 150,000

Quadro 2: Número de funcionários da empresa Aroma Natural e Cosméticos. (Fonte: Autoria própria)

Foi acordado que cada sócio irá receber 2% de juros por mês, do investimento sendo de 60 meses. A escolha do capital próprio foi para que o empreendimento resultasse em um caixa mais ativo, livre para a própria empresa sendo que não haverá dívidas a serem pagas, com isso a empresa conseguirá avaliar melhor como a mesma irá progredir. Quando a organização iniciar seu envolvimento com as instituições financeiras, terá um histórico a apresentar de lucratividade e desenvolvimento estável, passando uma boa impressão da empresa para firmar lecionando com as instituições financeiras.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Com várias mudanças que ocorrem no mercado de trabalho, principalmente nas legislações trabalhistas, é necessário que as empresas saibam dos seus direitos e suas obrigações perante a lei. A Revolução Industrial marca a expansão do capitalismo industrial e novas reformas e mudanças na relação de trabalho entre empregado e empregador, que foram marcadas pelas longas jornadas de trabalho realizadas pelos operários e exploração da mão de obra, as condições de trabalho não eram boas para os seus empregados, mais de 12 a 16 horas de trabalho por dia, condições insalubres. As Leis trabalhistas foram um processo de lutas e discussões para chegar em um trabalho assalariado.

A primeira constituição que traz os direitos sociais dos trabalhadores foi a Constituição Mexicana de 1.917. Em 1919 a Organização Internacional do Trabalho,



"OIT", agência das Nações Unidas, na qual representa governos de mais de 187 membros, com a missão de promover de forma igualitária para homens e mulheres de forma digna, em que reduza as desigualdades sociais de forma democrática e sustentável o trabalho realizado. Com mais de 50 anos a "OIT" possui mais de 600 programas, e projetos em vários países, na qual os seus orçamentos e programas são aprovados a cada dois anos na Conferência Internacional do Trabalho.

No Brasil a história do trabalho é marcada por um longo período de escravidão e pela utilização de mão de obra por imigrantes para o trabalho nas fazendas de café e nas indústrias no início do século XX, o trabalho escravo durou do início da colonização portuguesa até 1.888 até a sua abolição, atrasando assim o desenvolvimento econômico e política da sociedade com reflexos até hoje na sociedade. No final do século 19 ele passa a ser regulamentada com incentivo a imigração europeia, no século XX com o desenvolvimento industrial, atividades de trabalho nas cidades aumentaram com maior intensidade, e vários direitos trabalhistas foram conquistados. Os trabalhos realizados de maneira formal, tem a sua contribuição no pagamento de impostos e taxas, e os direitos trabalhistas estão garantidos ao empregado, como salários, férias, licença maternidade. Em 1.940 o presidente Getúlio Vargas unificando as normas trabalhistas existentes e inserindo de forma definitiva os direitos trabalhistas na Legislação Brasileira a Consolidação Leis Trabalhistas "CLT", que resultou na criação da carteira de Trabalho.

Passivos trabalhistas são as dívidas adquiridas que a empresa obtém através das obrigações não cumpridas com os seus funcionários, os pagamentos não realizados como:

- FGTS
- INSS

São dois exemplos de verbas e seus recolhimentos previstos por lei. As ações trabalhistas geram um custo alto para a empresa com indenizações, pagamentos de rescisão, ou processos trabalhistas.

Os passivos trabalhistas podem surgir através de:



- Horas Extras - demanda na produção, ocasionando a permanência do funcionário na empresa, o processo de registro dos horários devem ser feitos de forma criteriosa, para não ocasionar futuramente um passivo trabalhista contra a empresa;
- Desvio de função: registro das atividades corretas, com o registro na carteira de trabalho, o artigo da CLT 468, determina que o funcionário deverá exercer somente a atividade em que foi contratado;
- Pagamentos de salários: o artigo 461 da CLT estabelece que os colaboradores que exercem funções parecidas não devem receber salários muito diferentes entre si;
- Rescisão de contratos: a dispensa de um funcionário é um dos maiores geradores de passivos trabalhistas, na sua dispensa a empresa precisa ter caixa para o pagamento de todas as verbas rescisórias;
- Desconhecimento da legislação trabalhista: é importante que o departamento de RH saiba sobre as convenções coletivas de trabalho e sobre a CLT, para saber as normas e diretrizes que possam impedir futuros passivos trabalhistas.

Para evitar que alguns passivos trabalhistas sejam realizados podemos pedir aos funcionários que assinem:

- Folhas de pagamento;
- Holerite, férias, atestados
- Entrega de EPIs;
- advertência e suspensões;
- Arquivamento de documentos impressos ou digitais.

O empregador deve conhecer não somente a CLT mas também as normas regulamentadoras, convenções coletivas, assuntos de medicina, segurança e saúde do trabalho, uma ação preventiva pode evitar várias ações trabalhistas, e assim futuros gastos trabalhistas.



A Lei 13.467/17, veio com uma reforma trabalhista, alterando diversos pontos da legislação trabalhistas, como a jornada de trabalho, salários, atividades home office, férias, intervalo de almoço, banco de horas, rescisões e contribuições sindicais.

A empresa Aroma Natural Cosméticos Ltda, com sede na cidade de Poços de Caldas MG, visando o crescimento da sua produção teve que adquirir mão de obra qualificada para cada setor que está em crescimento, totalizando um quadro de 20 funcionários capacitados para atender a demanda da empresa e o mercado que irá atingir. Para evitar que ocorra passivos trabalhistas a empresa adotará medidas preventivas para evitar essas ações trabalhistas, tais como:

- Organização referente a documentação dos funcionários da empresa, como folha de ponto, atestado médico, contrato de trabalho, esse gerenciamento é importante para conhecer a particularidade de cada função dos funcionários;
- Guardaremos todos os comprovantes de pagamento e recolhimento de impostos de forma digitalizada e impressa;
- Teremos uma assessoria jurídica e especializada, um advogado acompanhando regularmente a empresa e os contratos de trabalho, a legislação sempre está em mudanças na CLT, convenções coletivas, assim como um escritório contábil para a realização e emissão de notas fiscais, até que a empresa tenha seu próprio departamento fiscal;
- Teremos um planejamento de risco do passivo trabalhista, um levantamento das atividades que possam ocasionar ações trabalhistas na empresa, com auxílio do advogado, montando assim medidas preventivas para essas ações;
- Um bom relacionamento entre os setores da empresa, para que haja uma boa comunicação, harmonia entre si;
- Cartão de ponto para o registro das horas trabalhadas, para que o pagamento das horas extras sejam feitas da forma correta;



- Um ambiente de trabalho adequado aos funcionários evitando possíveis acidentes, e exposição a produtos sem a utilização de EPI 's e equipamentos adequados para a realização da sua atividade.

As ações trabalhistas acontecem através de processos que ocorrem no dia a dia da empresa, são gerados nas horas extras não pagas, contratos de trabalhos não cumpridos, encargos e rescisões não realizadas. Essa gestão não é tão simples de fazer, requer tempo e aperfeiçoamento da empresa, mas não sendo realizada, acaba gerando passivos trabalhistas para a empresa, causando um custo no caixa da empresa, e muitas vezes a empresa não está preparada para esses pagamentos que não foram programados, a melhor forma para que não ocorra essas ações é necessária uma boa gestão na empresa.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

A equipe deve abordar as características do empregado, descrever sobre os seus vários tipos e diferenciar as características de um empregado público e de um empregado de empresa privada.

Quanto aos aspectos do empregador, deve identificar a figura do empregador e descrever sobre os cinco tipos de empregadores reconhecidos pela legislação brasileira.

O quadro de funcionários da Empresa Aroma Natural e Cosméticos Ltda, precisou adquirir mão de obra especializada, e com características individuais para cada função, surgindo assim com um quadro de 20 funcionários. Sendo:

Funcionários	Cargos	Atividades
1	Publicidade e Marketing Digital/	Publicidade /Divulgação

2	Técnico em Química	Análises Físicas - Químicas Laboratoriais dos produtos fabricados
1	Faxineira/Limpeza	Limpeza e conservação do local de trabalho
1	Assistente de Compras e Almoxarifado	Responsável pela compra de produtos e organização do almoxarifado
2	Auxiliar Administrativo e Auxiliar financeiro	Responsável pelo recebimento e arquivamento de documentos que será enviado ao escritório contábil e assistente financeiro, controlando contas a pagar e receber da empresa
7	Auxiliar de Produção	Fabricação, estocagem e acabamentos dos produtos
3	Vendas	1 vendedor interno para obtenção de novos clientes e vendas dos produtos e 2 vendedor externo na loja.
1	Controle de Qualidade	Responsável pela liberação dos produtos para a venda no mercado.
1	Departamento Pessoal	1 assistente de recursos humanos, para fazer a ligação entre os setores da empresa
1	Supervisor Geral	Será responsável pela tomada de decisão dentro da empresa e responsável pelos setores, assim como mediador entre a empresa e os diretores gerais que são os sócios, para as decisões gerais e andamento da empresa.

Quadro 2: Número de funcionários da empresa Aroma Natural e Cosméticos. (Fonte: Autoria própria)

As características de um empregado podem ser descritas como simples, mas não são, segundo o artigo 3º da CLT, “Considera - se empregado toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste mediante a salário” sendo assim, podemos definir o seu conceito e as características de um empregado. Podemos citar 4 elementos que caracterizam o empregado:



- **Pessoalidade:** característica do empregado sendo uma pessoa física e não pode ser substituído no seu local de trabalho, a empresa respeitando o seu contrato de trabalho;
- **Habitualidade:** sua presença no local de trabalho, cumprindo com suas funções perante a empresa;
- **Subordinação:** obedecer as obrigações que o empregador impõe perante o contrato de trabalho.
- **Onerosidade:** caráter oneroso, trata-se do pagamento de salário, para ser empregado tem que ter a remuneração.

Podemos descrever as variações de empregado, visto que há várias formas de emprego, como:

- **Empregado em domicílio,** as relações de emprego são desenvolvidas tanto no ambiente do empregador, tanto fora deles, podendo cumprir as suas tarefas, esse tipo de empregado está mais comum, os empregadores implantando o home office na casa dos seus empregados de forma eventual, mas isso não afeta a relação de emprego, segundo o artigo 62 inciso 1 da CLT, isso é totalmente possível;
- **Teletrabalho,** por meio da reforma trabalhista foi instituído o regime de teletrabalho, que consiste na prestação de serviços fora da dependência do empregador, com a tecnologia de informação e de comunicação, mas não caracteriza como trabalho externo, o contrato de trabalho deverá especificar as atividades que serão realizadas;
- **Aprendizes,** a Constituição federal determina que a idade mínima para o trabalho seja de 16 anos, no entanto, a formação de uma mão de obra é uma porta de acesso para os jovens, a constituição Federal abre uma porta para os jovens aprendizes que podem trabalhar a partir dos seus 14 a 24 anos de idade. O artigo 429 da CLT prevê que as empresas contratem um mínimo de 5% e o máximo de 15% de jovens aprendizes, que demandem



qualificação profissional, podem contratar aprendizes, microempresas, empresas de pequeno porte, inclusive as que fazem parte do Simples e entidades sem fins lucrativos, que tem por finalidade a educação profissional.

- Empregado doméstico, é aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família no âmbito residencial, o empregador doméstico deve prestar serviço a família;
- Diretor de sociedade, o diretor de empresa e o diretor de sociedade anônima pode apresentar traços que podem defini lo como empregado, podendo apresentar características da relação de emprego, a presença de subordinação, como horário a ser cumprido e obedecendo ordens superiores;
- Trabalho temporário, é aquele que presta serviços a uma empresa, e deve seguir a seguintes características, ele deve ser intermediado por uma agência especializada, sendo seu vínculo de trabalho direto com a agência contratante, sendo realizada como substituição transitória de pessoal permanente, ou a demanda complementar dos serviços de uma empresa, o contrato de trabalho assinado por ambas as partes deve ter o prazo máximo de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias;
- Trabalho autônomo, através da reforma trabalhista o trabalho autônomo foi incluído na CLT, por meio do artigo 442 B, sendo simples estabelecer o elemento principal que difere o trabalhador autônomo e o empregado, a “subordinação”, sendo a característica básica do autônomo sem a subordinação, tendo a sua autonomia.
- Estagiário, estudante de faculdade ou escola técnica, sem vínculo empregatício, visto a formalização de um contrato entre a escola, a



empresa e o aluno. O curso em que o aluno está matriculado deve ser compatível com a função que desenvolverá na empresa.

- Terceirizado, empregado contratado por uma prestadora de serviços. A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, ou contrata outras empresas para prestar esses serviços. o empregado mantém vínculo de emprego com seu empregador, sendo esse responsável pelas obrigações trabalhistas e tributárias que acontecem dessa relação de emprego.

As características de um empregado público e de um empregado de empresa privada, o servidor público é o regime estatutário Lei nº8.112/1990 e o empregado público é regido pelo Regime celetista CLT.

O servidor público estatutário, um trabalhador da administração direta, formada pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal, temos os servidores públicos da autarquia, da administração indireta como a Previdência Social, INSS, Anvisa.

Já os empregados públicos trabalham nas empresas estatais, a administração indireta com as empresas estatais que participam das atividades econômicas exemplo a Caixa Econômica Federal, ou sociedade de economia mista, com a participação do poder público e de entidades privadas como por exemplo o Banco do Brasil.

O servidor público estatutário federal possui estabilidade no cargo mas para ter direito é necessário passar pelo estágio de 3 anos de efetivo serviços, no qual o desempenho do cargo é avaliado, mas pode ser exonerado caso cometa alguma falta grave. Mas o empregado público não tem estabilidade protegida por lei, mas para sua dispensa do trabalho é necessária uma motivação para que isso ocorra. O empregado público por ser considerado celetista, tem algumas vantagens como o FGTS, benefício que não é dado ao servidor público, ambos serão aposentados com o teto do INSS.

As características de um empregador que estão no artigo 2º da CLT, “considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade



econômica , admite assalariar e dirige a prestação pessoal de serviços. Equipara-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições beneficentes, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados. A CLT é do ano de 1.943, naquela época considerava - se empregado apenas empresas, mas atualmente tem o conceito de empregador também a pessoa física, ou pessoa jurídica, um exemplo de pessoa física é o empregador doméstico, que já está na lei 150 de 2.015.

O empregador assume o risco da atividade econômica, os pontos positivos e negativos sempre cairá em cima do empregador, o risco do negócio sempre será do empregador. No mesmo artigo consta que o empregador admite e assalariar o empregado ou seja a remuneração pela prestação de serviços que ele fez pelo vínculo do trabalho realizado.

Os tipos de empregados caracterizam em:

- Consórcio de empregadores rurais: é a junção de vários empregadores na área rural para contratação de um mesmo funcionário, mesmo trabalhador que possa trabalhar em várias empresas rurais, isso para a facilitar a contratação e a manutenção dos trabalhos e dos trabalhadores na área rural;
- Empregador rural: no artigo 3º da Lei 5889 a sua propriedade rural, obtém renda, e com a sua renda ele adquire empregados que trabalhem na sua terra. Ele é um empregador porque a sua atividade econômica gera renda;
- Empregador doméstico: passou a ter todos os direitos garantidos , como empregado celetista;
- Empresa de trabalho temporário: a empresa coloca à disposição o seu funcionário a outra empresa temporariamente, definido por lei e contratos com prazos determinados;



- Empregador público: a União, o Estado e Município, efetua a contratação de empregados pelo regime da CLT.

Sendo assim as Cinco características de um empregador.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

O artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, estipula que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O artigo 611 da CLT, define Convenção Coletiva de Trabalho como o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultada aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 § 1º da CLT.



Apesar da similaridade dos conceitos, as diferenças entre Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo são bem específicas, especialmente em relação à dimensão.

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

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

Por se tratar de um acordo de caráter normativo (gera obrigações entre as partes) assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e o Sindicato da Categoria Econômica (empregadores), obrigando todas as pessoas que compõem a base territorial dos respectivos sindicatos, identificamos que a nossa empresa usaria a Convenção Coletiva de Trabalho. Ou seja, temos um sindicato para representar cada uma das partes, tanto os trabalhadores quanto os empregadores, obrigando assim todos os envolvidos a cumprir com as condições estabelecidas.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista pode ser definido como o conjunto de multas e indenizações que uma empresa deve pagar à Justiça do Trabalho, seja por descumprir uma de suas obrigações trabalhistas, seja por não observar encargos previstos em lei. Uma série de cobranças são feitas, devido às ações trabalhistas, pela fiscalização do INSS ou por causa das indenizações e multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho.



Isso pode ser bastante prejudicial à saúde financeira do negócio por gerar despesas. Ainda, consegue proporcionar danos à imagem da empresa no mercado e, a longo prazo, afetar gravemente o seu desempenho. Observar o passivo, portanto, é a maneira eficaz de gerir riscos à companhia e minimizar custos empresariais.

Abordaremos a seguir alguns passivos trabalhistas que a nossa empresa poderá enfrentar, porém estamos preparados caso isso ocorra.

Horas extras, desvio de função e rescisão contratual.

O maior número de processos trabalhistas são causados pela falta de pagamento ou concordância com as horas extras dos colaboradores. Há casos em que a empresa não sabe exatamente quantas horas adicionais foram feitas ou não autorizadas e depois é cobrada na justiça.

O controle de ponto manual, com registro em cartão de papel, é muito prejudicial para os processos de RH. Além de impactarem na execução das tarefas, oferece mais riscos de erro, pode ser rasurado, alterado e preenchido por qualquer pessoa. Por isso adotamos desde sempre o controle de ponto, utilizando o relógio de ponto (REP). Isso envolve toda a gestão de ponto, que consiste em estabelecer jornadas aos funcionários, investir em uma boa forma de controle e, principalmente, estar em dia com a legislação. É lei e oferece maior segurança para o acompanhamento da empresa. Nossa empresa é nova no mercado, e por isso temos registros concretos que comprovam a sua idoneidade.

No dia a dia de uma organização, é comum que tenhamos que fazer atividades diferentes daquelas que desempenhamos normalmente, seja para ajudar um colega de trabalho, ou para adiantar um projeto importante. Essa atitude fortalece o nosso aprendizado e faz com que desenvolvamos novas habilidades dentro da nossa área.



Mas aqui, nota-se que se trata de fazer outra atividade e não uma função diferente da qual fomos contratados. Existem algumas situações em que além de estar desempenhando outra tarefa, o funcionário também está atuando em uma função totalmente diferente da qual ele foi contratado.

Para essas ocasiões é dado o nome de desvio de função, e isso representa um abuso do empregador para com o seu funcionário, possuindo implicações legais que podem até mesmo fazer com que a empresa sofra um processo trabalhista.

Quando uma empresa contrata um funcionário ela passa uma descrição daquele cargo com todas as funções e atividades a serem desempenhadas.

Mas, se ela contratou um funcionário para fazer determinada função e no dia a dia coloca o colaborador em outra totalmente diferente e superior existe um problema. É dever do setor de recursos humanos estar atento a essas trocas para prevenir a empresa de problemas futuros.

Para evitar esse tipo de ação, contamos com plano de cargos e salários bem definido, contrato de trabalho bem elaborado, atenção ao registro de funcionários e nossos líderes e gestores estão em constante comunicação com funcionários, sempre a fim de evitar problemas futuros.

Outra causa mais comum de passivos trabalhistas acontece durante a rescisão de contrato. Quando um colaborador é dispensado a empresa precisa ter dinheiro em caixa para realizar o pagamento de todas as verbas rescisórias. Desse modo, é necessário fazer o pagamento de todas as obrigações, respeitando prazos.



O empregador precisa fazer o pagamento da multa de 40% do FGTS em até 10 dias após o encerramento do contrato de trabalho. Esse é o mesmo prazo que as empresas possuem para marcar o exame demissional dos colaboradores desligados. Existem muitos outros prazos que devem ser cumpridos, para evitar passivos trabalhistas.

Contudo na Aroma Natural Cosméticos Ltda, contamos com uma equipe de departamento pessoal capacitada, com profissionais experientes, com amplo domínio da legislação trabalhista para apuração correta das verbas rescisórias que são devidas de acordo com o tipo de contrato de trabalho e forma de contratação.

4. CONCLUSÃO

O estudo evidencia que é de extrema importância para a empresa, ter além de uma boa ideia, um bom planejamento, levando em consideração todos os setores e todas as etapas.

O trabalho ressalta como um dos pontos essenciais o departamento de RH, pois é ele quem cuidará das obrigações da empresa para com os colaboradores, e sabe-se que as obrigações trabalhistas têm um peso considerável no orçamento de qualquer empresa. Por conta disso o RH deve estar em dia acerca das mudanças da legislação e possuir conhecimento sobre a CLT, pois dessa forma podem ser evitados gastos desnecessários.

Os Passivos Trabalhistas são as dívidas que as empresas adquirem quando não cumprem as obrigações com seus funcionários, para que sejam evitados é fundamental que a empresa possua organização dos documentos de seus colaboradores, assessoria jurídica e planejamento de custos, pois na maioria das vezes a empresa não está preparada para os possíveis gastos causando desestabilização financeira.



REFERÊNCIAS

Ahgora, **Passivos trabalhistas: hora extra é o maior causador de processos no varejo**, 2019. Disponível em: <https://ahgora.com/blog/passivos-trabalhistas-como-evitar-dividas-no-varejo/>. Acesso em 27 de setembro de 2021.

Ahgora, **7 principais causas de passivos trabalhistas**, 2021. Disponível em: <https://ahgora.com/blog/causas-passivos-trabalhistas>. Acesso em 27 de setembro de 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406/02, de 10 de janeiro de 2002. Regula direitos e obrigações relacionados ao nome empresarial. Brasília, DF, 2002. Disponível em: . Acesso em: 28 de março de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994. Dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins e dá outras providências. Brasília, DF, 1994. Disponível em: . Acesso em: 28 de agosto de 2021

BRASIL. Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Brasília, DF, 1996. Disponível em: . Acesso em: 29 de Agosto de 2021.

Ebox Digital, **Fique por dentro dos 4 passivos trabalhistas mais comuns**, 2018. Disponível em: <https://www.eboxdigital.com.br/blog/4-passivos-trabalhista-mais-comuns>. Acesso em 27 de setembro de 2021

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm

Guia Trabalhista, **Convenção - Dissídio Coletivo de Trabalho**, 2021. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/acordocoletivo.htm>. Acesso em 27 de setembro de 2021

GOMES, F. B. **Manual de direito empresarial**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

Jusbrasil, **Acordo e convenção coletiva**, 2015. Disponível em : <https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>. Acesso em 27 de setembro de 2021.

MAMEDE, G. **Direito empresarial brasileiro: empresa e atuação empresarial**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

TEIXEIRA, T. **Direito empresarial sistematizado: doutrina, jurisprudência e prática**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LIMA JÚNIOR, Cláudio Ricardo Silva. **Fundamentos do sistema jurídico romano-germânico: origens, atributos e aproximação com o sistema anglo-saxônico**.



Pontotel, **Tudo sobre ponto eletrônico**, 2020. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/ponto-eletronico>. Acesso em 27 de setembro de 2021.

Pontotel, **Desvio de função**, 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/desvio-de-funcao>. Acesso em 27 de setembro de 2021.

Rede Jornal Contábil, Passivo trabalhista: **Absolutamente tudo o que você precisa saber**, 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/passivo-trabalhista-absolutamente-tudo-o-que-voce-precisa-saber>. Acesso em 27 de setembro de 2021.

Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4102, 24 set. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30041>. Acesso em: 31 ago. 2021.

WOLKMER, **Antônio Carlos**. **Ideologia, Estado e direito**. 3ª ed.. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000, p. 173.

JOSÉ DARI KREIN, ROBERTO VERAS DE OLIVEIRA. **Reforma Trabalhista no Brasil - Promessas Realidade**. Ed. Curti Nimuendaju. 2.019.