



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
CASA DE RAÇÃO LTDA AGROPECUÁRIA LV

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
CASA DE RAÇÃO LTDA AGROPECUÁRIA LV

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTE:

Vitória Cristina Dias RA:1012021100369

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	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	11
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	13
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	14
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	20
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	22
4. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	25

1. INTRODUÇÃO

Os Passivos Trabalhistas de forma geral, são dívidas que uma empresa adquire quando não cumpre com suas obrigações para com o empregado, isso inclui o não pagamento de verbas aos colaboradores/empregados, e até mesmo os encargos que devem ser recolhidos nos contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, como o INSS, FGTS, entre outros.

Apesar da legislação trabalhista brasileira ser bastante ampla e tentar garantir bons direitos para os dois lados de uma relação entre empregador e empregado, algumas empresas acabam passando por cima dessas leis, (por conta da carga tributária ser bem pesada para o empregador), e é nesse momento que começa a ameaça de um passivo trabalhista.

Para entender melhor, será desenvolvido neste projeto, dentro de um empreendimento já formulado, futuras contratações que poderá gerar para a empresa, possíveis passivos trabalhistas. Sendo então apresentado: ideias e exemplos de passivos trabalhistas, como pode ser gerado, como pode ser evitado, quais consequências pode causar para a empresa e o que fazer para superá-lo.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A nova empresa que terá o nome de Casa de Ração LTDA Agropecuária LV, será localizada na cidade de Arceburgo, em um cômodo, como uma espécie de galpão, em um ponto empresarial onde há maior circulação de pessoas, sendo que é uma cidade onde não há concorrência até o momento da criação desta empresa, sendo esse motivo um ponto positivo para o crescimento da empresa. A Agropecuária LV, será organizada de modo a atrair, fazendeiros da região e sitiantes, oferecendo bons preços, e descontos em compras maiores, também à população da cidade, disponibilizando entregas domiciliares e conforto. E, também, irá oferecer, diferentes produtos e acessórios para animais domésticos, desde a alimentação, brinquedos, até banhos e medicamentos, e mais uma grande variedade de utensílios utilizados sempre, como pequenos materiais para construção de viveiros, de hortas, cochos, etc, como também a comercialização de mudinhas de plantas, acessórios pessoais para mulheres e homens de estilo cowboy, objetos para se utilizar nos sítios e fazendas, entre outros. Com disponibilidade em horário comercial, também, oferecerá serviços online, por meio de um perfil do whatsapp que será criado, isso para a possibilidade de antecipar pedidos com entregas rápidas e atendimento personalizado, isso com a divulgação de promoções, novos produtos, entre outras informações sobre a loja, no perfil do facebook da mesma.

A nova Casa de Ração LTDA Agropecuária LV, por ser uma microempresa, após 6 meses da implantação do negócio, irá realizar a contratação de dois funcionários, sendo que ambos deverão ter experiência em produtos agropecuários e vendas, e um dos colaboradores deverá possuir CNH, na categoria B, para realizar as entregas da loja, sendo que os dois empregados deverão cumprir com todos os deveres e receber todos os direitos que estão dispostos em lei. Durante o período (6 meses), os empreendedores vão se organizar, para o revezamento em horário de almoço, para que seus clientes não sejam prejudicados, e possam realizar suas compras quando for necessário. Sendo então, a escolha da contratação será feita para que os empreendedores não fiquem

sobrecarregados e não comprometam a qualidade da prestação do serviço, podendo manter a loja sempre aberta, sem fechamento em horário de almoço.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

O direito empresarial, muitas vezes chamado de Direito Comercial, tem como objetivo justamente cuidar do exercício da atividade econômica organizada de fornecimento de bens ou serviços, que é chamada de empresa. Além disso, é importante ressaltar que seu objeto de estudo é resolver os conflitos de interesses envolvendo empresários ou relacionados às empresas que eles exploram. Ainda, o direito empresarial possui, relação com praticamente todos os ramos do direito, sendo que o Direito Civil é um dos que merece destaque, devido o Código Civil ter reservado dispositivos dedicados à matéria comercial, seja sobre títulos de crédito, empresa ou empresário.

O direito só se operacionaliza através dos sujeitos que o envolvem, a pessoa física e jurídica são os sujeitos do direito e cada um com suas características, permite que as normas jurídicas que formam o ordenamento sejam aplicáveis. Ambos possuem direitos e obrigações distintos e são responsáveis por desenvolverem o direito. Pessoas Físicas, também conhecidas por pessoas naturais, são quaisquer seres humanos nascidos com vida, porém, o nascituro (indivíduo que ainda não nasceu), também possui garantias asseguradas desde sua concepção. Já as Pessoas Jurídicas são as organizações formalmente constituídas pelas Pessoas Físicas, mas que delas se diferenciam completamente e ainda possuem finalidade específica.

O sistema jurídico do Brasil, como ex-colônia de Portugal, herdou a vinculação das suas leis à lógica do Direito continental europeu, ou seja, do sistema romano-germânico. Esse sistema, portanto, está ligado à legislatura como fonte

principal de normas de caráter geral. No entanto, a “pureza” de nosso sistema é questionada hoje pelas diversas reformas que nosso Processo Civil vem recebendo nos últimos anos, junto com o advento do Código de Processo Civil de 2015 e a vinculação dos precedentes das cortes superiores.

	PESSOA FÍSICA	PESSOA JURÍDICA
O que é	Todas as pessoas são consideradas Pessoas Físicas desde o nascimento, mesmo que não tenham CPF.	Conjunto de pessoas criado de acordo com a lei e com a finalidade. Deve ser registrado por um órgão competente.
Quem é	Todo ser humano	Empresas, países, estados, municípios, fundações, associações, igrejas, partidos políticos, entre outros.
Principal registro	CPF (Cadastro de Pessoas Físicas) e certidão de nascimento.	CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), inscrição estadual e municipal.
Direitos	Votar, ser eleito para cargos públicos, direito a um nome, proteção e privacidade.	Propriedade intelectual, sigilo industrial, nome e logotipo.
Pode emitir nota fiscal	Em alguns casos, como profissionais autônomos prestadores de serviços.	Sim.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O estabelecimento empresarial, de acordo com a definição exposta no estatuto civil, é o complexo de bens organizados, corpóreos e incorpóreos, que condicionam ao lucro exercido pelo empresário ou sociedade empresária. Desse modo, temos que esse conjunto de bens, dispostos de maneira organizada pelo empresário, é o que possibilitará a exploração da atividade econômica, visto que a organização dos fatores de produção, aliada com o investimento de capital nesse complexo de bens, é o que resulta no estabelecimento empresarial.

O estabelecimento empresarial, que irá compor a Casa de Ração LTDA Agropecuária LV, será em um imóvel amplo, com um layout dividido em dois

ambientes, com computadores, para facilitar as vendas, a contagem de estoque, as compras de produtos, a divulgação de novidades, promoções, entre outros, diferenciais expostos nas prateleiras, onde se encontrarão os produtos, e também a disponibilidade de veículos automotores para realizar as entregas domiciliares, de modo a atrair, fazendeiros da região, sítiantes e a população da cidade, para que possa ser desenvolvido a atividade principal da empresa, que é as vendas de produtos agropecuários.

Oferecendo produtos de qualidade, com preços acessíveis e diversas marcas, o estabelecimento fará com que seus clientes sintam-se confortáveis e seguros durante suas compras, disponibilizando entregas domiciliares, descontos em compras maiores, diferentes produtos e acessórios para animais domésticos, desde a alimentação, passando por brinquedos e objetos variados, até banhos e medicamentos, além de diversos utensílios utilizados como pequenos materiais para construções e reparos, como mudinhas de plantas, acessórios pessoais para mulheres e homens de estilo country, objetos para se utilizar nos sítios e fazendas, entre outros.

Já o ponto comercial ou ponto empresarial é um local específico em que o empresário se estabelece para o exercício da empresa, sendo um ativo totalmente incorpóreo, integrante do estabelecimento empresarial, e como tal se reveste de extrema importância, não somente na hipótese em que o imóvel seja de propriedade do empresário ou sociedade empresária, mas também naquelas hipóteses, muito comuns na prática empresarial, em que o imóvel ocupado pelo empresário ou pela sociedade empresária seja alugado. Em ambos os casos é comum surgir a cobrança das chamadas “luvas”, que são as quantias pagas pelos locatários para obtenção do contrato de locação. Em razão de determinada atividade desenvolvida pela empresa, aquele local específico onde o empresário se encontra passa a ter um valor agregado, tornando-se referência para a clientela, fornecedores, entre outros.

Em relação a Casa de Ração LTDA Agropecuária LV, o ponto empresarial será localizado em um imóvel alugado, na cidade de Arceburgo, em um bairro de fácil acesso, onde até o momento atual não existem concorrentes, dentro de uma área de

maior abrangência de circularização de pessoas, facilitando a divulgação da Casa de Ração LTDA Agropecuária LV, sendo estes um dos principais motivos para a escolha deste ponto. O local onde a empresa se localizará, disponibilizará de todos os requisitos necessários para que a mesma possa desenvolver suas atividades, sem nenhuma interferência, incluindo o contrato de locação. A nova Casa de Ração LTDA Agropecuária LV irá criar o seu ponto empresarial, trazendo uma estrutura única e com estilo voltado à agropecuária, e com um lema de respeito e comprometimento com o cliente.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome empresarial, também conhecido por razão social, é aquele que deve ser registrado na Junta Comercial como o “oficial” e constará na primeira linha de seu cadastro do CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica). Em todos os contratos e instrumentos públicos que a empresa vier a assinar deverá constar o nome empresarial, pois é por meio dele que se identificará de forma única o novo negócio.

A Casa de Ração LTDA Agropecuária LV, devido ser constituída por dois sócios, será determinada como Sociedade Limitada, já que o seguinte termo é utilizado para o tipo de empresa criada de acordo com o investimento de cada sócio na formação do capital social, que normalmente é formada por dois ou mais sócios. Sendo então necessário a inclusão da sigla “LTDA” no nome empresarial da loja, devido a mesma significar “limitada”. Desse modo, a nova casa de ração, irá se identificar com o seguinte nome empresarial: “Casa de Ração LTDA Agropecuária LV”.

Já o título do estabelecimento é o mesmo do nome fantasia, ou seja, é o nome que o empresário utiliza para identificar o seu estabelecimento. É o nome pelo qual a empresa é conhecida pelo público em geral, como por exemplo: Nike, Adidas, etc. O título, ou nome fantasia, não possui regime jurídico próprio, ao contrário do nome empresarial, que é protegido pelo registro na Junta Comercial.

É comum que o título do estabelecimento conste no ato constitutivo, apesar de não assegurar nenhuma proteção jurídica, eventualmente, poderá servir de prova num confronto, caso utilizem o uso primário do mesmo nome fantasia, que pode ser extraído do nome empresarial ou ser uma outra palavra ou expressão totalmente diversa. Contudo, a nova Casa de Ração LTDA Agropecuária LV desenvolvida, irá possuir como título de estabelecimento, “**Agropecuária LV**”.

A marca, por sua vez, consiste em todo sinal ou expressão que se destina a identificar comercialmente determinados produtos ou serviços perante o público, podendo também ser utilizada para a identificação de métodos de certificação ou entidades coletivas (GOMES, 2018, p. 493). Entretanto, em outros termos, pode ser os “sinais distintivos visualmente perceptíveis, não compreendidos nas proibições legais” (BRASIL, 1996, art. 122), no que se incluem os formados por letras ou palavras. Ou seja, pela expressa literalidade da legislação, não se admite inclusão de sinais não captados pela visão.

A marca do estabelecimento pode ser: nominativa, que é formada somente por palavras, letras e algarismos, figurativa, que apresenta apenas um símbolo ou uma figura, também pode ser classificada como mista, quando combinar elementos da nominativa com a figurativa, e tridimensional, que contempla um sinal composto da forma plástica distintiva e necessariamente incomum do produto, sobretudo quanto à altura, largura e profundidade de sua embalagem (TEIXEIRA, 2018, p. 493). Quanto à natureza, as marcas podem ser de produto, de serviço, de certificação ou marcas coletivas (GOMES, 2018, p. 493-494). Por marca de produto, entende-se aquela usada para distinguir um produto de outro idêntico ou semelhante, cuja origem seja diversa. Já a marca de serviço é aquela usada para distinguir dado serviço de outro igual ou semelhante, mas de origem diversa.

A Marca de certificação, por sua vez, consiste naquela usada para atestar a conformidade de um produto ou serviço com determinadas normas ou especificações técnicas, notadamente quanto à qualidade, natureza, material utilizado e metodologia empregada (BRASIL, 1996, art. 123, II). Já as marcas coletivas são aquelas usadas com

fins de identificar produtos ou serviços provenientes de membros de certa entidade constituída legalmente, a mesma também pode se classificar como marca de renome, que é muito conhecida pelas pessoas, o que justifica a proteção em todos os ramos de atividade, mas para tanto há necessidade de registro no Brasil. E por fim temos a marca notoriamente conhecida como nouro giro, possui proteção especial em seu determinado ramo de atividade, independentemente de estar previamente depositada ou registrada no país.

A Agropecuária LV, como tantas outras empresas do mundo, possuirá uma marca que irá diferenciá-la das outras casas de ração, que possam ser iguais ou semelhantes. Sendo então, “PEDIU PREÇO BOM, PEDIU AGRO LV!”, será o diferencial da nova casa de ração, ou seja, o lema da sua marca.

Já o termo patente, é um documento por meio do qual se prova a titularidade sobre um direito de propriedade industrial. Ela pode ser uma patente de invenção ou uma patente de modelo de utilidade, porque ao “[...] autor de invenção ou modelo de utilidade será assegurado o direito de obter a patente que lhe garanta a propriedade” (BRASIL, 1996, art. 6). Trata-se de um privilégio concedido pelo Estado aos inventores (pessoas físicas ou jurídicas) detentoras do direito de invenção de produtos e processos de fabricação, ou aperfeiçoamento de algo já existente.

Tipos de Patentes

<u>Privilégio de invenção</u>	<u>Modelo de Utilidade</u>
A invenção deve ser novidade e ter aplicação industrial;	Nova forma ou disposição, envolvendo ato inventivo que resulte em melhoria funcional do objeto.

No Brasil, o pedido de concessão de patente deve ser feito ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), autarquia federal vinculada ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, que julgará sua validade com base nas

disposições da Lei de Propriedade Industrial, nº 9.279, de 14 de maio de 1996. Sendo então, a Agropecuária LV, não irá possuir patente, já que a mesma será uma loja comercial com o intuito de realizar vendas e sem intenção de fazer acontecer invenções ou inovações em algo já existente.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O Capital Social é todo valor bruto disponibilizado para abrir uma empresa e mantê-la funcionando até que gere lucros. Esses valores podem ser tanto quantias em dinheiro, quanto em bens, como por exemplo, computadores, impressoras, mobiliários, valores necessários para contratação de serviços terceirizados, entre outros.

O capital é o recurso mais necessário a um empreendimento, sem ele, nenhum negócio pode ser iniciado ou se sustentar. Na economia, o capital é definido como qualquer bem econômico utilizado na produção de outros bens e serviços, ao lado da terra e do trabalho. Um empreendedor pode dar início ao seu negócio, utilizando um dos quatro tipos de financiamentos, sendo, o financiamento por recursos externos, financiamento por recursos internos, financiamento por endividamento e o financiamento por capital próprio.

A Agropecuária LV, será iniciada, através do financiamento por recursos externos, onde será utilizado capital próprio do empreendedor, vindo de economias e investimentos pessoais dos empreendedores proprietários, acumulados durante um período (2 anos) para a criação do mesmo, totalizando um valor de R\$48.000,00 (Quarenta e oito mil reais), para o pagamento dos primeiros produtos, recolhimento dos impostos obrigatórios e o pagamento de um ano de aluguel, do imóvel onde será criado o novo empreendimento. A Agropecuária LV buscará não depender do financiamento por endividamento, já que o mesmo acaba gerando juros altos, dependendo do valor financiado, o que pode levar a uma grande perda financeira, pois os lucros obtidos com a loja, acabarão sendo perdidos nos juros do empréstimo. Ao iniciar os lucros, a Agropecuária LV, possibilitará ao seu empreendedor a devolução do capital próprio investido, que entrará no financiamento por recursos internos, controlando sempre os

lucros obtidos, para que a empresa a partir de então, possa ser sustentada, por meio do capital interno, oferecido pela venda dos produtos.

Como forma de estratégia empresarial, a Agropecuária LV, possui um Planejamento Financeiro projetado para o momento inicial das atividades do empreendimento, onde consideramos as principais despesas, levando em conta o desejo de deixar uma reserva para eventualidades não previstas no início das atividades do empreendimento e uma sobrevida do mesmo por 6 meses, evitando financiamentos, empréstimos ou novos aportes dos empreendedores, o período de 6 meses será o suficiente para compreendermos se o empreendimento poderá alcançar independências financeira, ou não. Vale informar que a contratação dos dois funcionários para a Agropecuária LV será a partir do 6º mês, após passarmos pelo período de implantação ao Plano de Negócio da empresa. Abaixo consta o Planejamento Financeiro:

INVESTIMENTO INICIAL	R\$	48.000,00
Custo de instalação	-R\$	24.000,00
Reforma no imóvel	-R\$	4.500,00
Estoque de mercadoria	-R\$	18.000,00
Inauguração	-R\$	1.500,00
Primeiras despesas mensal	-R\$	7.125,00
Aluguel	-R\$	1.000,00
3 meses de garantia do Imóvel	-R\$	3.600,00
Água, energia e internet	-R\$	850,00
Propaganda na região	-R\$	725,00
Despesas diversas	-R\$	950,00
TOTAL DE DESPESAS COM INSTALAÇÃO E INAUGURAÇÃO E PRIMEIRO MÊS DE SERVIÇO	-R\$	31.125,00
RESERVA DA EMPRESA (investimento inicial – total de despesas)	R\$	16.875,00
Despesas fixas mensais (aluguel / energia, água e internet / despesas diversas)	-R\$	2.800,00
Sobrevida do empreendimento (meses) sem considerar o faturamento mensal		6

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Os Passivos Trabalhistas são resultados de um descumprimento legal por parte da empresa, como por exemplo, o não pagamento de um encargo social, que pode ocasionar, considerando uma situação mais crítica, em uma ação judicial. A gestão desses passivos consiste na administração correta das obrigações trabalhistas, para que não ocorram impactos financeiros negativos, como débitos na receita ou pagamentos exorbitantes gerados por multas resultantes de práticas incorretas.

Devido a necessidade constante das empresas de acompanhar periodicamente os processos que envolvam as questões legais que cercam o negócio, foi criada uma área específica para lidar com essas demandas, chamado compliance. O mesmo tem como objetivo alinhar todas as atividades da empresa de acordo com a legislação, seja na atuação financeira, trabalhista, fiscal, ambiental, entre outras.

O profissional ou o departamento de Compliance, tem a missão de traçar diretrizes e criar regras e políticas que estejam alinhadas ao negócio, visando o acompanhamento e verificação das rotinas da empresa, averiguando se estas estão sendo executadas de acordo com as normas legais, buscando assim evitar, identificar e solucionar qualquer tipo de inconformidade existente. Se a empresa não possuir um profissional de Compliance, cabe ao gestor específico da área ou departamento em que trabalha ser o responsável pelos processos de auditoria e acompanhamento do cumprimento dessas normas, ou contratar uma empresa especializada para o desenvolvimento do Compliance.

Na maioria dos casos, quando há erros negligenciados, podem ocorrer diversas situações que resultam em problemas para as empresas. Alguns desses problemas, podem estar relacionados a:

- Acionamento de uma reclamação trabalhista junto à Justiça do Trabalho;
- Fiscalização por parte do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego);

- Fiscalização por parte do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

As fiscalizações dos órgãos públicos ocorrem de maneira eventual e sem notificação prévia, portanto as empresas ficam vulneráveis caso não estejam em situação regular com a lei. Se for autuada, a empresa poderá pagar uma multa aos órgãos competentes, e este valor não previsto pode gerar grande impacto financeiro para a organização, atrapalhando assim, toda a gestão estratégica

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT é o diploma legal responsável por regulamentar as relações de trabalho e emprego no Brasil, e de acordo com as suas disposições, empregados e empregadores são sujeitos diferentes na relação trabalhista, com direitos e deveres distintos.

Todo contrato de trabalho pressupõe uma relação entre empresa e colaborador. Além da organização e de seus membros, existe o papel dos sindicatos, que completa as chamadas relações trabalhistas. Estas relações servem para formalizar algumas normas e alguns comportamentos esperados de ambas as partes, no sentido de estabelecer acordos prévios, monitorar as leis trabalhistas vigentes e manter um clima organizacional sadio. Para que a relação entre as partes seja benéfica, é importante que os interesses mútuos sejam levados em consideração e respeitados, evitando, dessa forma, os conflitos trabalhistas.

Segundo o artigo 3º da CLT, o empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Verifica-se que a definição de empregado explicita pessoa física, isto significa que somente a pessoa natural pode ser empregado, não se admitindo uma pessoa jurídica como empregado. Assim, são requisitos do empregado: pessoa física, personalidade, não eventualidade, dependência (subordinação) e onerosidade.

O termo empregado pode ser dividido em diferentes tipos, como por exemplo, o empregado doméstico, o empregado em domicílio, o empregado rural, o empregado aprendiz e também o empregado temporário, sendo que os mesmos podem ser de empresa privada ou empresa pública.

Tipos de empregados

Empregado Doméstico	É aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial das mesmas, por mais de dois dias por semana;
Empregado em Domicílio	É aquele serviço prestado em favor do empregador, com subordinação, sob a dependência do mesmo, mediante salário, mas fora do ambiente da empresa, normalmente, no domicílio do próprio empregado;
Empregado Rural	É toda pessoa física, que em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual ao empregador rural (pessoa física ou jurídica), sob a dependência deste e mediante salário;
Empregado Aprendiz	É aquele que mediante contrato de aprendizagem por prazo determinado, se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação, em que o empregador assegura ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnica profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico;
Empregado Temporário	É toda pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, com o objetivo de atender a uma necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, ou a um acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas;

O empregado público é o agente público que tem vínculo contratual, ou seja, sua relação com a Administração Pública é decorrente de contrato de trabalho, assim, o vínculo é de natureza contratual regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O empregado público exerce suas funções em Empresas Estatais (Empresas Públicas ou Sociedades de Economia Mista) que compõem a Administração Indireta, por exemplo, a Caixa, o Banco do Brasil, a Petrobras, entre outros.

Já o servidor público, se refere ao agente público que está investido em cargo público, que é um conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas por lei, ou seja, possui vínculo estatutário ou institucional, portanto, de natureza não-contratual. Sendo então, umas das diferenças existentes, entre eles, trata-se do regime de contratação, pois enquanto os servidores públicos são regidos pelo estatuto ou Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos - RJU, os empregados públicos são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT. Contudo, o empregado público possui algumas diferenciações, como:

- Ser ocupante de emprego público na administração direta, autarquias e fundações, nos termos da Lei 9.962/2000, contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Ser ocupante de emprego público na administração pública indireta, nas empresas públicas, nas sociedades de economia mista e nas fundações públicas de direito privado, também contratados sob regime da CLT.
- Ser ocupante de emprego público, contratado para atender necessidade temporária e precária, por contrato por prazo determinado, que desempenhe funções públicas desvinculadas de cargos ou de empregos públicos para atender necessidade de interesse público e estão desobrigados de concurso público. (Lei 8.745/93).

Assim, aos empregados públicos contratados pelo regime da CLT, incidem alguns princípios e regras constitucionais aplicáveis a toda Administração Pública, até mesmo a indireta, razão pela qual apesar da inexistência da estabilidade garantida aos estatutários, a dispensa dos empregados públicos deve ser motivada e apurada em processo administrativo, em razão de falta grave, acumulação ilegal de cargos, necessidade de redução de cargos ou insuficiência de desempenho. (Lei 9.962/2000, art.

3º). Vale ressaltar que o empregado público contratado com fundamento na Lei 8.745/93, portanto, sem concurso público, terão direito apenas ao pagamento da contraprestação pactuada, tais como número de horas trabalhadas, valor da hora do salário mínimo e depósitos do FGTS e em caso de rescisão antecipada 50% do valor do restante do contrato.

Já o empregado do setor privado, é toda pessoa física, que trabalha para empresas que desenvolvem atividade econômica e não são controladas pelo estado. Enquanto no setor público o protagonismo está nas mãos do estado, no setor privado a empresa é o elemento fundamental para o seu desenvolvimento. Quando dizemos que a empresa privada é o motor deste setor, deve-se levar em conta que não importa o seu volume, nem a forma jurídica que possui. Uma empresa privada, pode ser formada por um indivíduo de maneira autônoma ou por milhares de trabalhadores e juridicamente ter uma variedade de opções organizacionais, como sociedade limitada, sociedade anônima, sociedade coletiva, união transitória de empresa, entre outras. De qualquer modo, o principal objetivo do setor privado é o benefício econômico, através dos produtos ou serviços que tenta comercializar dentro de um mercado que compete com outras empresas. Sendo assim, o empregado do setor privado possui direitos distintos e diferentes do empregado público, como:

- **Remuneração:** os ganhos de salário iniciais costumam ser menores que no setor público, porém, conforme o desenvolvimento profissional, podem ser muito elevados, mas, como é um setor privado se torna muito competitivo e poucas pessoas conseguem alcançar o patamar desejado.
- **Vagas:** em uma empresa privada, geralmente há mais vagas e a concorrência é menor do que em um concurso público. Os processos seletivos também são mais simples, não necessitando de um tempo de estudo e preparação tão grande quanto o do setor público.
- **Salário:** a remuneração é estabelecida pelo empregador, seguindo as leis estabelecidas na CLT, podendo ocorrer acordo entre ambas as partes, com possibilidade de aumento.

- **Estabilidade:** diferentemente do setor público, as empresas privadas, podem admitir e demitir o funcionário quando quiserem, gerando uma insegurança aos empregados em relação ao futuro.

Já o empregador, é denominado, como qualquer pessoa física ou jurídica, que entre outras denominações, é conhecido como patrão, chefe ou empresário, definido no artigo 2º da CLT como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O parágrafo 1º do referido artigo ressalta que as demais associações e instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados, também são consideradas entes empregadores.

Os empregadores possuem a liderança e a qualidade administrativa como sendo seus pilares, além de fazer a gestão da empresa, é do empregador a responsabilidade de apontar os caminhos para sua equipe seguir. Os empregadores assim como os empregados também possuem direitos, como, por exemplo:

- Exigir o cumprimento do trabalho determinado;
- Definir o período de férias do seu empregado;
- Exigir que seus empregados façam uso dos EPIs, quando for necessário, evitando uma sequência de multas;
- Direito de rescindir o contrato por justa causa;
- Exigir o cumprimento do horário de trabalho determinado.

A partir desses conceitos, a legislação brasileira reconhece cinco tipos de empregadores: as empresas, os empregadores domésticos, os empregadores rurais, o grupo de empresas e os empregadores equiparados.

Empresa: É a atividade organizada para a produção de bens e serviços, com a finalidade de lucro. É considerada empregador, de acordo com a CLT, assim como as empresas de trabalho temporário e as que fazem a intermediação de terceirização.

Grupo de Empresas: É quando uma ou mais empresas estiverem sob o domínio de outra. Assim, são consideradas empregadores e solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas uma das outras.

Empregador Doméstico: É a pessoa física ou a família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado para exercício contínuo de funções domésticas.

Empregador Rural: É a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explora atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos.

Empregadores Equipadores: Instituições sem fins lucrativos, profissionais liberais e Condomínios, são considerados para fins exclusivos de relação de trabalho.

Mediante conhecimento, sobre o que é o empregado público, o empregado do setor privado e os diferentes tipos de empregadores, é afirmado que, o tipo de empregador da Agropecuária LV, de acordo com a CLT, será a empresa, já que o mesmo, realizará atividades de produção de bens e serviços, com fins lucrativos. Já os empregados da Agropecuária LV, irão pertencer ao setor privado, já que os mesmos serão contratados, para trabalharem em uma empresa comercial, onde o objetivo é as vendas de produtos, gerando fins lucrativos a empresa, onde a própria empresa é a protagonista do seu negócio, desta forma os empregados serão contratados, através de um processo seletivo fácil e uma entrevista profissional, realizados pelo próprio empregador, onde o mesmo irá garantir ao novo empregado, carteira assinada com todos os benefícios estabelecidos em lei, salário estabelecido pelo empregador, mas de forma honesta podendo ocorrer negociação entre ambos, carga horária de 44 horas semanais, distribuídas em 8 horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira e 4 horas aos sábados, com direito de 1 hora de almoço e remuneração extra ou banco de horas, quando for necessário a permanência do empregado, após o horário de trabalho. Todos os direitos e deveres dos empregados da Agropecuária LV, serão seguidos mediante, o que está exposto na CLT e na Constituição Federal.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Prevista no artigo 661 da CLT, a Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo que reúne uma série de regras voltadas para uma determinada categoria. Essas regras são formalizadas por meio de um acordo negociado entre o sindicato laboral, que defende os interesses dos colaboradores, e o sindicato patronal, que defende os interesses das empresas. A ideia é estabelecer condições diferenciadas para determinada categoria profissional, sendo um complemento ou alteração da CLT. Pensando na história do trabalho, sabe-se que por muito tempo os profissionais não tinham direito a voz, por isso surgiram os sindicatos, fazendo com que cada parte (empregado e empregador) pudesse defender seus princípios.

Geralmente os sindicatos são compostos por profissionais que trabalham em uma mesma categoria e buscam defender interesses em comum, ou seja, os sindicatos são importantes para os profissionais, os empregadores e todos que fazem parte das relações de trabalho. Os sindicatos patronais e os sindicatos laborais avaliam sobre o que dispõe a CLT e confrontam com a realidade trabalhista, assim, podem adequar os pontos necessários à categoria profissional. Essas normas visam a dar melhores condições de trabalho aos colaboradores, mas sem deixar de lado os interesses dos empregadores.

Mesmo com a Reforma Trabalhista, ainda existem diversos pontos na lei que podem ser discutidos, então, o objetivo da convenção coletiva é fazer com que a situação fique mais interessante para as duas partes. Em alguns casos são necessárias várias reuniões e acordos, até chegar na tomada de decisão.

Para os colaboradores, o principal impacto da Convenção Coletiva de Trabalho é a adaptação de direitos trabalhistas, desse modo, é possível fazer ajustes no que a legislação trabalhista determina para cada categoria. Devido a CCT, um profissional pode ter sua remuneração acima do salário mínimo e os empregadores também não poderiam utilizar instrumentos de flexibilização promovendo escalas de revezamento.

Para a empresa, o principal impacto é a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas. Também vale dizer que as convenções coletivas de trabalho contribuem para que os empregadores tenham maior segurança jurídica, principalmente em situações que profissionais antigos entram na justiça movendo alguma ação trabalhista contra a empresa. É fundamental que os profissionais de Recursos Humanos conheçam a CCT e se responsabilizem por aplicar as regras da convenção coletiva de trabalho. Dessa forma, conseguem evitar qualquer passivo trabalhista e a geração de multas ou outras sanções.

Já o Acordo Coletivo é um documento que dá validade jurídica a uma negociação entre uma empresa e um sindicato, sendo utilizado para ampliar direitos já assegurados. A partir da conclusão do acordo coletivo, as regras estabelecidas passam a se tornar a lei vigente entre as partes, substituindo as regras padrão ou criando normas em questões duvidosas. Disposto no art. 661, § 1º da CLT, diz que: “É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

O sindicato da categoria representa os interesses dos trabalhadores através do Acordo, como forma de resolução pacífica de conflitos. A reforma trabalhista aprofundou ainda mais o valor e a segurança jurídica de regras previstas em instrumentos coletivos, o que aumenta as vantagens para as empresas que desejam adotar esta opção. Diferente da Convenção Coletiva, que vale para toda a categoria, os Acordos, têm validade apenas para empregados e empregadores participantes da negociação. Através do Acordo Coletivo não é possível diminuir direitos já conquistados em lei, como por exemplo, férias anuais e décimo terceiro, seu limite de prazo de vigência é de dois anos, após esse prazo o acordo se torna automaticamente encerrado.

Contudo, a nova Casa de Ração Ltda Agropecuária LV, será pertencente aos Acordos Coletivos de Trabalho, devido a mesma ser uma empresa de início com

estrutura e contratação menor, os acordos serão mais adequados, facilitando o dia a dia entre empregados e empregadores.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O Passivo Trabalhista é a soma de todas as dívidas que o empregador tem pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas e pelo recolhimento incorreto dos encargos sociais ou pagamento de benefícios obrigatórios. Assim sendo, é comum que o passivo trabalhista envolva questões como horas extras, pagamento de adicional noturno ou adicional de insalubridade e periculosidade, pagamento de férias, verbas rescisórias, ou até mesmo situações de contratação irregular. Por vezes, o passivo trabalhista acontece em decorrência de uma gestão inadequada. Por trás do problema pode estar uma desorganização ou uma tentativa mal planejada de conter custos.

Mediante ao que foi exposto acima, vale ressaltar que há vários riscos de processo trabalhista, ou seja, de passivos trabalhistas, caso a Casa de Ração LTDA Agropecuária LV, resolva:

- 1) **Não se estabelecer juridicamente como empresa**, ou seja, ela não fazendo o seu registro jurídico, como pessoa jurídica comercial, não poderá registrar a carteira de trabalho de seus funcionários, isso, porque não estará funcionando dentro das normas legais de funcionamento da pessoa jurídica. Desta forma, não estará registrada como Empresa junto ao Ministério da Fazenda, responsável pela fiscalização e normatização do funcionamento das empresas. Desta forma, a primeira coisa a ser feita é o registro junto aos órgãos competentes para funcionamento da Pessoa Jurídica em nome da Casa de Ração LTDA Agropecuária LV. Em uma fiscalização do Ministério do Trabalho, a empresa será autuada pelo funcionamento indevido da Pessoa Jurídica, e poderá levar a empresa a pagar os impostos não recolhidos, como obrigar o registro dos funcionários e o pagamento de todos os encargos trabalhistas em atraso.

- 2) **Fazer contratações de pessoa física para trabalharem como funcionários na Pessoa Jurídica “Casa de Ração LTDA Agropecuária LV” e não registrar essa pessoa física**, isso significa não legalizar o trabalho do funcionário junto aos órgãos fiscalizadores. Isso, trará risco à Pessoa Jurídica, que poderá ser processada e obrigada a pagar passivos trabalhistas com juros, multas por causa dos encargos atrasados, lembrando que a falta do registro na carteira, como conhecido popularmente, pode sofrer penalidades, por estar sob a tutela da organização governamentais trabalhistas, como os órgãos competentes a seguir: Secretaria Especial do Trabalho, Ministério da Fazenda, e Ministério Público do Trabalho (que fiscaliza as relações trabalhistas).

- 3) **O não pagamento das obrigações trabalhistas**, tais como, pagamento de férias, recolhimento de fundo previdenciário, processos trabalhistas relacionados ao relacionamento equipe e liderança, e o mais perigoso que é hora extra. Veja que a Casa de Ração LTDA Agropecuária LV é um comércio que atenderá a demanda de seus clientes através de whatsapp, e isso pode ocorrer a qualquer hora do dia, até mesmo fora do horário comercial do funcionário contratado, caso essa demanda dos clientes estiverem sob a responsabilidade do funcionário e esse não tiver o registro concreto de suas horas trabalhadas, o mesmo poderá pedir o ressarcimento de suas horas extras quando desligado por qualquer razão da Casa de Ração LTDA Agropecuária LV.

4. CONCLUSÃO

Contudo, conclui que o projeto desenvolvido, seguiu todas as normas estabelecidas, assim como disponibilizou informações de sites e livros seguros, sobre os temas abordados no projeto, em relação a Gestão de Passivos Trabalhistas e Fundamentos de Direito e Estruturação Empresarial, disponibilizando, o funcionamento legal da empresa (Casa de Ração LTDA Agropecuária LV) - projeto de fato em andamento - as relações e diferenças entre empregado e empregador e os possíveis passivos trabalhistas, que a empresa pode adquirir, caso não cumpra com seus deveres.

REFERÊNCIAS

FERNANDES, ALINE, 2019. **Passivos Trabalhistas: entenda o que é e veja como evitar os erros mais comuns!** Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/> Acesso em: 16 de agosto de 2021.

BOBSIN, ARTHUR, 2021. **Como é a atuação em direito empresarial e os principais aspectos da área.** Disponível em:

<https://www.aurum.com.br/blog/direito-empresarial/>. Acesso em: 18 de agosto de 2021.

ELTZ, MAGNUM. **Introdução ao estudo do direito.** Editora: Sagah. Acesso em: 18 de agosto de 2021.

OLIVEIRA, MARCUS, 2019. **Estabelecimento Empresarial.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/76228/estabelecimento-empresarial>. Acesso em: 23 de agosto de 2021.

ADVOCACIA, ESCRITORIO. **Ponto Comercial ou Ponto Empresarial.** Disponível em:

<https://apartamentonaplanta.comunidades.net/ponto-comercial-ou-ponto-empresarial>.

Acesso em: 23 de agosto de 2021.

VIANA, SUELLEN, 2021. **Quais são os tipos de sociedades empresariais existentes no Brasil?** Disponível em:

<https://conube.com.br/blog/tipos-de-sociedades-no-brasil/>. Acesso em: 24 de agosto de 2021.

MARINHO, LUCAS. **Nome Empresarial.** Disponível em:

<https://lucasmarinho1991.jusbrasil.com.br/artigos/534906167/nome-empresarial>.

Acesso em: 24 de agosto de 2021.

DUARTE, NUNES, MAGANHA, 2017. **Nome Empresarial, Nome Fantasia e Nome de Domínio: Conceitos e Cuidados.** Disponível em:

<https://ndmadvogados.com.br/nome-empresarial-nome-fantasia-e-nome-de-dominio-conceitos-e-cuidados>. Acesso em: 24 de agosto de 2021.

SANTOS, TIAGO FERREIRA. **Legislação Empresarial Aplicada**. Editora: Sagah. Acesso em: 24 de agosto de 2021.

PEREIRA, SILVA, 2019. **Nome Empresarial X Título do Estabelecimento**. Disponível em: <https://pereiraesilvaadv.com.br/nome-empresarial-x-titulo-do-estabelecimento/>. Acesso em: 24 de agosto de 2021.

SEBRAE. **Definição de Patente**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/definicao-de-patente.230a634e2ca62410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 25 de agosto de 2021.

MORAIS, JENYFFER, 2020. **A atuação do RH na gestão de Passivos Trabalhistas**. Disponível em: <https://sociisrh.com.br/passivos-trabalhistas/>. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

BELO, IONE. **Direito do Trabalho e Legislação Social**. Editora: Sagah. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

CARRIJO, WESLEY, 2021. **Jornada de Trabalho: Entenda a carga horária permitida pela CLT**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/jornada-de-trabalho-carga-horaria-permitida-pela-clt/>. Acesso em: 31 de agosto de 2021.

CONCEITO, QUE. **Conceito de Setor Privado**. Disponível em: <https://queconceito.com.br/setor-privado>. Acesso em: 31 de agosto de 2021.

XERPAY, BLOG, 2018. **Conheça a diferença entre empregado e empregador**. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/diferenca-entre-empregado-e-empregador/>. Acesso em: 06 de setembro de 2021.

BELO, IONE DE FARIA. **Direito do Trabalho e Legislação Social**. Editora: Sagah. Acesso em: 06 de setembro de 2021.

AHGORA, BLOG, 2021. **Convenção Coletiva de Trabalho: tudo o que você precisa saber**. Disponível em: <https://ahgora.com/blog/convencao-coletiva-de-trabalho/>. Acesso em: 13 de setembro de 2021.

FERNANDES, ALINE, 2020. **Tudo sobre a Convenção Coletiva de Trabalho.** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/convencao-coletiva/>. Acesso em: 13 de setembro de 2021.

PONTOTEL, BLOG, 2020. Saiba o que é um Acordo Coletivo e qual a sua importância para as empresas. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/acordo-coletivo/>. Acesso em: 13 de setembro de 2021.

BARROS, LEONARDO, 2019. **O que é Passivo Trabalhista? Entenda tudo!** Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/passivo-trabalhista/>. Acesso em: 20 de setembro de 2021.