



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
<LAGUZZI LIMPEZA DOMICILIAR>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO
PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
<LAGUZZI LIMPEZA DOMICILIAR>

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

CRISTIANE FREIRE GONÇALVES, RA

1012021100347

TALITA REGINE CALIXTO DE OLIVEIRA, RA

1012021100003

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	7
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	7
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	8
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	9
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	12
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	13
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	16
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	19
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	22
4. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	25
ANEXOS	29

1. INTRODUÇÃO

O projeto pretende criar um negócio no segmento de prestação de serviço de limpeza.

O mercado de limpeza é promissor e a demanda pelo serviço é constante e crescente, já que constitui uma necessidade básica que é a manutenção de um ambiente limpo e agradável.

A empresa Laguzzi Limpeza Domiciliar Eireli tem a proposta de facilitar o dia a dia de seus clientes, atuando com profissionais capacitados garantindo maior agilidade e qualidade na prestação do serviço.

Está localizada em Poços de Caldas - MG e presta o serviço de limpeza em casas, apartamentos, chácaras e demais moradias.

Seu quadro é composto por quatro funcionárias responsáveis pela execução das limpezas, um motorista/*office boy*¹ e a proprietária ficará responsável pela parte administrativa.

Dentre os serviços prestados, estão:

- Limpeza de Pia;
- Limpeza dos pisos e revestimentos de parede;
- Limpeza de vaso sanitário e banheira;
- Limpeza externa de fogão e microondas;
- Limpeza de boxes, espelhos e vidros;
- Limpeza de portas e interna de janelas;
- Limpeza de superfície de móveis;
- Limpeza externa de Armários e Geladeiras;

¹ *Office boy*: Termo derivado do inglês que quer dizer “menino do escritório”, atribuído a pessoas que prestam serviços em companhias privadas e sociedades públicas.

- Retirada de lixo;
- Lavar Louças;
- Aspiração de sofás, poltronas e tapetes;
- Organização de roupas expostas e arrumação de cama.

Para maior agilidade e qualidade, a empresa irá trabalhar com duas funcionárias por residência e os valores serão cobrados por períodos necessários para a execução do serviço.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Razão Social : Andreia Laguzzi Serviços de Limpeza Residencial Eireli

Nome Fantasia: Laguzzi Limpeza Domiciliar

CNPJ: 21.021.345/0001-78 ²

Início das atividades: 01-08-2021

Natureza jurídica : Eireli

Endereço : Rua Prefeito Chagas, 459 sala 3

Centro

37701-010

Poços de Caldas- MG

Contatos:

Telefone : (35) 99876-4576

E-mail: laguzzilimpeza@gmail.com

Sócia / Proprietária:

Andreia Laguzzi

CPF XXX.567.168-XX

Atividades

81.21-4-00 - Limpeza em Prédios e em domicílios

Compreende serviços de limpeza em geral, em qualquer tipo de edificação, residencial, industrial ou comercial. Geralmente prestada por empresas terceirizadas para atender os administradores destes tipos de prédios. O serviço geral é composto por

² Todos os dados citados acima são meramente fictícios, criados somente para a realização do presente trabalho.

limpeza, higienização, conservação, faxina nas áreas comuns, nos banheiros, garagens, elevadores, áreas de lazer, dentre muitas outras.

81.29-0-00 - Atividades de limpeza não especificadas anteriormente.

As atividades de limpeza não especificadas em nenhuma categoria anterior consistem num ramo bastante abrangente. Começando pela lavagem de embalagens ou recipientes, prosseguindo pela limpeza de acostamentos nas estradas, ruas, logradouros, vasilhames, caixas, caldeiras, chaminés, dutos, incineradores e máquinas industriais, até mesmo tratamento de piscinas e desentupimento em prédios; e finalmente a esterilização e sanitização hospitalar e de equipamentos médico-hospitalares. Em terrenos agrícolas, surgem as atividades de capina e eliminação de microorganismos. Assim, observa-se que esta atividade atende os mais diversos segmentos e indivíduos, desde governos e repartições administrativas até empresas.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Em 2013, no mês de Março, foi aprovado pelo Senado a Proposta de Emenda Constitucional número 66, popularmente chamada de PEC das domésticas, onde é garantido direitos aos trabalhadores no ramo da limpeza residencial. Salário mínimo, integração à Previdência Social (INSS), férias remuneradas, aposentadoria, licença gestante foram alguns dos benefícios conquistados pela categoria trabalhista.

Com isso, o custo para manter uma empregada doméstica em casa ficou bem mais alto e muitos contratantes precisam buscar novas opções. Neste cenário as empresas de prestação de serviços de limpeza ganharam espaço, já que não criam vínculo empregatício entre quem precisa do serviço e quem o realiza, ficando a responsabilidade para a empresa intermediária.

Aproveitando a demanda do mercado, a Laguzzi Limpeza Domiciliar atua com prestação de serviço de limpeza, fazendo esse intermédio citado acima.

Trata-se de uma microempresa, com poucos funcionários e ainda nova no mercado. Sua atividade é centrada na realização da limpeza e devido a diversas peculiaridades dos contratantes, os materiais utilizados para a realização do serviço contratado devem ser fornecidos pelo contratante.

O formato empresarial é Eireli (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada), onde não é permitido possuir sócios e a pessoa física pode fazer a separação de seus bens pessoais e o patrimônio da empresa. Se enquadra como microempresa e optante pelo simples nacional.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Um fator importante para o sucesso do empreendimento é a adequação em relação ao local de atendimento.

Em termos de Direito, o estabelecimento empresarial é o conjunto de bens dispostos de maneira organizada, que dá sustento à atividade econômica desenvolvida pelo empresário, de modo a possibilitar o contato dos clientes com o serviço ou produto oferecido, o que conseqüentemente derivará o lucro diante desse contato. O estabelecimento empresarial é elemento indissociável da sociedade empresária. Isso decorre da própria caracterização da figura do empresário que evidencia como requisito necessário o exercício profissional de uma atividade econômica organizada (Código Civil de 2002, art. 966). O estabelecimento é, para os credores da empresa, uma das principais garantias. Os credores poderão executar esse patrimônio, caso haja inadimplência da empresa.

O ponto comercial é o local físico onde o empresário desenvolve a atividade econômica. Esse ponto pode ser uma loja física ou, em casos onde o empresário vende seus produtos e serviços através da internet haverá o endereço eletrônico.

No caso de locações de imóveis não residenciais, que é o caso do negócio retratado neste trabalho, existe respaldo pela Lei de locações (Lei n. 8.245/91). Nessa lei, as locações quando atendem às regras do contrato, podem permitir renovação compulsória com mesmo prazo. Deste modo, atende a proteção do ponto comercial.

A Laguzzi Limpeza Domiciliar possui escritório localizado no Centro Empresarial Antonio Acconcia, situado no centro da cidade de Poços de Caldas, Rua Prefeito Chagas, 459 sala 3. O centro empresarial está ativo desde 2002 e além da Laguzzi, conta com clínica de psicologia, escritório de logística, instituto de beleza e associação comercial.

Apesar de não receber clientes em seu ponto de atendimento, é no escritório que acontecem os agendamentos da prestação de serviços e é também o ponto de apoio para os funcionários.

Como critérios de avaliação e escolha foi considerado os seguintes pontos:

- Fácil acesso;
- Segurança, com portaria 24hrs;
- Presença de outros negócios no lugar, o que aumentaria a visibilidade, principalmente em relação à proximidade com a Associação Comercial;
- Estacionamento fechado onde é possível deixar o carro que é utilizado para transporte das funcionárias;
- Custo do aluguel do imóvel;
- Proximidade com serviços como bancos, correios entre outros.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Outro fator importante para o negócio é o nome da empresa, assim como seu título (ou Nome Fantasia).

O nome empresarial tem a função de identificar o empresário. É o nome que a pessoa física ou jurídica utiliza para individualizar a empresa. Para que essa individualização seja exercida existe a proteção jurídica do nome empresarial, que ocorre quando é registrado/arquivado o contrato social ou inscrição de empresário individual pela Junta Comercial. Tal proteção pode ter caráter nacional ou internacional, dependendo de seu registro. É considerado crime de concorrência desleal usar indevidamente nome empresarial alheio (Lei n. 9.279/96, art. 195, inc. V). Acrescido do nome da empresa, deve aparecer ao final a denominação ou firma social.

- **Firma Social:** mais usada para empresários individuais, o nome deve ser escrito por extenso ou de forma abreviada, sendo permitido também o uso de alguma expressão ao final do nome para criar vínculo que identifique o objeto da empresa, ou para diferenciar o negócio de outro já existente.
- **Denominação Social:** o nome empresarial deve conter expressões que denotem a atividade prevista pelo objeto social da empresa. Havendo mais de uma atividade, poderão ser escolhidas uma ou mais dentre elas.

Cabe ainda ressaltar que a microempresa ou a empresa de pequeno porte (na qualidade de empresário individual de sociedade empresária ou empresa individual de responsabilidade limitada), bem como a sociedade simples, necessita incluir no final do nome empresarial a expressão: “Microempresa” ou “Empresa de Pequeno Porte” ou suas abreviações “ME” ou “EPP”, sendo facultativa a inclusão do objeto social (Lei Complementar n.123/2006, art. 72), sob pena de não fazer jus ao regime tributário especial e simplificado (Simples Nacional). Também, a “empresa individual de responsabilidade limitada” precisa incluir ao final do nome empresarial esta expressão por extenso ou a sigla EIRELI (CC, art. 980-A, § 1º).

O título da empresa é o mesmo que nome fantasia e é o utilizado para identificar o estabelecimento. No título pode ou não conter o nome empresarial, sendo aceito também nomes totalmente distintos. O público em geral conhece a empresa pelo seu nome fantasia.

Diferentemente do nome empresarial, o título não possui regime jurídico próprio, porém não se admite que ele seja usurpado ilegalmente ou por fraude. Para estes casos é possível utilizar da Lei pela concorrência desleal (Lei n. 9.279/96, arts. 195, inc. V, e 209) onde é tipificada como crime.

Uma marca é um sinal distintivo que diferencia uma empresa da outra. Ou seja, uma marca bem consolidada tem o potencial de diferenciar os produtos e serviços do restante do mercado. Com isso, o consumidor pode criar vínculos afetivos com as marcas que mais se identificam. No Brasil, apenas as marcas visualmente perceptíveis podem ser registradas. Isto é, por mais que você tenha desenvolvido algo distinto, como um som ou uma fragrância, não poderá protegê-lo por meio do registro de marca.

O registro de uma marca é realizado por meio do sistema e-marcas, do INPI (Instituto Nacional de Propriedade Industrial) e ela deve ser original na sua área de registro, não podendo ter nenhum idêntico. A marca tem sua proteção restrita, em razão da especificidade, à classe de produto ou serviço na qual foi registrada e válida por dez anos, prorrogável por períodos iguais e sucessivos, mediante requerimento do seu titular.

A patente é um título de propriedade que se dá a uma invenção ou modelo de utilidade. Uma invenção para ser patenteada precisa reunir 3 requisitos: novidade, atividade inventiva e aplicação industrial. Assim, a patente é diferente da marca, pois protege outro tipo de propriedade intelectual de um empresário. A patente garante o direito de exclusividade, impedindo a exploração comercial de produtos ou processos frutos da criatividade.

Sobre o negócio planejado, opta-se por utilizar o nome da proprietária no nome empresarial, seguido da denominação da empresa e sigla Eireli. Ficando a razão social ou nome empresarial Andreia Laguzzi Serviços de Limpeza Residencial Eireli .

Como título ou nome fantasia, foi optado por manter o sobrenome da proprietária e acrescentar uma denominação usual, ficando Laguzzi Limpeza Domiciliar. Para expansão e entrada em novos serviços, a ideia é manter o sobrenome Laguzzi e alternar de acordo com a atuação, por exemplo, Laguzzi Limpeza Pós-Obra, Laguzzi Limpeza de Estofados, Laguzzi Limpeza Industrial.

A marca registrada será a logomarca, mostrada em Anexos.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O Capital Social de uma empresa é o valor disponibilizado para a abertura do negócio e para mantê-lo até que comece a gerar lucro. Esses valores podem ser tanto em dinheiro quanto em bens, como impressoras, computadores, mobiliários, equipamentos entre outros.

O ideal é que o Capital Social de uma empresa seja determinado tendo em base as projeções e estimativas de gastos necessários para sua abertura e permanência por determinado período. No entanto, é comum que não se chegue a um número exato ou que seja necessário um valor para atender à resolução, como por exemplo empresas Eireli (que é no caso da empresa Laguzzi Limpeza Domiciliar), onde o Capital Social deve ser de, no mínimo, 100 salários mínimos atuais para que se enquadre neste formato jurídico.

A Laguzzi Limpeza Domiciliar, optante pelo formato empresarial Eireli (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada), possui capital social de R\$110.000,00. Por se tratar de empresa individual, todo o valor investido é do mesmo sócio e não se fez necessário a utilização de recursos oriundos de relacionamento com bancos, já que a empresa estava sendo projetada a bastante tempo e os recursos financeiros foram se acumulando.

Inicialmente a previsão de gastos entre locação do imóvel, compra de imobiliário, documentação jurídica entre outros é de aproximadamente R\$ 40.000,00. O restante do valor será para que haja capital de giro suficiente para manter a empresa sustentável por até 6 meses, considerando um cenário pessimista onde não haja receita na empresa.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

O conceito de passivos trabalhistas, nada mais é do que a consequência de uma inobservância legal por parte da companhia, como no caso de deixar de fazer o pagamento de alguma responsabilidade social, que pode acarretar em uma circunstância mais crítica, como exemplo um ato judicial.

O gerenciamento dos passivos trabalhistas representa o controle correto dos encargos trabalhistas, para que não ocorra resultados financeiros negativos, por exemplo déficits na receita ou pagamentos elevados resultante de multas por condutas incorretas.

Cabida a obrigação ininterrupta da companhia de conduzir frequentemente os métodos que englobam as questões legais que envolvem a empresa, apareceu atualmente um ramo intrínseco para cuidar desses processos. Atualmente o *compliance*³ modificou-se em algo substancial no comando dos encargos legais. A finalidade é igualar-se em todo o funcionamento da empresa conforme a legislação, sendo em atividade trabalhista, fiscal, ambiental, financeira, entre outras.

A pessoa qualificada ou a seção de *compliance*, possui a meta de criar normas e políticas que existam equiparadas à empresa, tendo em vista a verificação e acompanhamento do cotidiano do negócio, analisando se estas estão sendo realizadas conforme com as regras legais, procurando assim identificar, solucionar e evitar todo tipo de conflito existente.

Compete ao gestor próprio da área ou departamento em que trabalha ser encarregado pelos processos de inspeção e orientação das normas, se o negócio não possuir um profissional de *compliance*.

Todos os segmentos da empresa devem trabalhar de forma ligada, certificando que os processos sejam cumpridos, proporcionando clareza total no andamento dos

³ *Compliance*: Derivada do inglês “to comply” que significa estar de acordo, cumprir, obedecer, na área empresarial e institucional, *compliance* é definido como o seguimento das leis, procedimentos e normas típicas das empresas, afora colaborações éticas, tanto no âmbito privado ou público e seus fornecedores.

processos, nas metas traçadas e nas consequências expostas, sem trazer nenhum prejuízo.

Na maior parte dos casos, quando se tem erros omitidos, podem acontecer inúmeras circunstâncias que trazem problemas para a empresa. Podem estar relacionados esses problemas em:

- Mobilizando uma contestação trabalhista junto à Justiça do Trabalho;
- Inspeção por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);
- Inspeção por parte do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

As inspeções das entidades públicas acontecem de maneira incerta e sem aviso prévio, sendo assim, as companhias tornam-se expostas se porventura não estejam em condição regular com a lei. Se for processada, a companhia será capaz de pagar uma multa às entidades competentes e essa quantia não calculada, pode oferecer um impacto financeiro negativo para a empresa, comprometendo todo o gerenciamento estratégico.

A administração de gestão de pessoas é feita pelo departamento de recursos humanos, sendo assim, é por este que é feita toda a gerência do bens humano na empresa.

A função mais burocrática ocorre no departamento pessoal, onde acontecem os processos indispensáveis na gestão de passivos trabalhista, em exemplo:

- Remuneração de obrigações sociais;
- Relações trabalhistas (lançamento de contratos);
- Levantamento das jornadas de trabalho;
- Constatação de outros pagamentos, como horas extras, periculosidades, insalubridades e outros.

Por esses motivos, é obrigatório ter clareza na contratação do profissional que ficará encarregado no departamento pessoal. Um profissional responsável e sempre implicado em atitudes de preparo técnico é essencial para administrar todos os processos.

Sugerir soluções e antever resultados negativos é parte da gestão de recursos humanos e sendo este que deve acompanhar e fiscalizar, acrescentado com os demais setores da companhia os riscos que possa estar exposta.

Existem algumas maneiras preventivas eficazes para os passivos trabalhistas, sendo que estas devam coincidir entre si. Entre elas destaca-se:

- Consultoria preventiva: frequentemente o profissional do departamento pessoal faz uma revisão e conferência indispensável dos métodos realizados.
- Auditoria: Ocorrendo apenas setorial, sua execução é essencial para o levantamento de descuidos que possam gerar ou que geram passivos trabalhistas e repará-las;
- Gestão de contencioso: Conceituado como uma união de intervenções e atitudes para impossibilitar uma ação judicial.

A correta gestão de passivos trabalhistas, traz benefícios para empresa como a diminuição de prejuízos e erros na rotina dos setores, reconhecimento do risco e solução, previamente de se tornar um problema real, facilitando o surgimento de novas estratégias que contribuam com o controle de qualidade e perfeição no trabalho executado, entre outros.

Na empresa Laguzzi Limpeza Domiciliar, seu quadro de funcionários é composto por quatro funcionárias responsáveis pela execução das limpezas e o motorista e no comando está somente uma empregadora, com a função de gerência e administração da empresa.

As funcionárias que efetuam a limpeza, são categorizadas como empregadas em domicílio, ou seja, realizam suas tarefas fora do âmbito da empresa, mediante à remuneração feita pela proprietária Andreia.

O motorista, categorizado como motorista profissional, deve ter a carteira de habilitação (CNH) na categoria D⁴, e ter documentos que comprovem sua atuação como motorista remunerado.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

O conceito sobre empregador de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Art. 2º: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943, documento on-line)

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943, documento on-line)

Existem outros tipos de empregadores como o empregador rural, definido na Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.), Lei nº 5.889, de 8 junho de 1973

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.(BRASIL, 1973, documento on-line)

Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem. (BRASIL, 1973, documento on-line)

O empregador doméstico é a família ou pessoa que, sem intenção de lucro, contrata um empregado doméstico para fazer-lhe uso dos seus serviços necessários no seu ambiente familiar.

⁴ De acordo com as categorias feitas pela Carteira Nacional de Habilitação (CNH), cada letra, sendo elas A, B, C, D e E, representa um tipo específico de veículo que se pode conduzir, no caso da categoria D, é permitido o transporte de passageiros, usando como veículo por exemplo van, ônibus e micro-ônibus e o condutor da categoria D é permitido a conduzir os veículos incluídos na categoria B e C.

Para um grupo de empresas, seja apenas uma ou mais, com suas distintas individualidades, permanece perante o comando de outra, estabelecendo uma corporação comercial, industrial ou de alguma outra atividade econômica.

Conceitua-se o empregador por equiparação o empresário autônomo, a entidade beneficente, empresa cooperante, sociedades recreativas ou sociedades sem fins lucrativos, os condomínios, contanto que empregue pessoas para trabalharem para si.

Definindo o empregado de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Art. 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943, documento on-line)

Art. 4º: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. (BRASIL, 1943, documento on-line)

Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (BRASIL, 1943, documento on-line)

Existem vários tipos de empregados, são exemplos:

Empregado em domicílio: é o empregado que efetua suas tarefas fora do ambiente da companhia, ou seja, em estúdio particular, moradia própria sob a responsabilidade de remuneração do empregador.

Empregado doméstico: conceituado como aquele que realiza suas tarefas em espaço residencial, para uma família ou indivíduo, com frequência, no entanto, sem fins lucrativos.

Empregado aprendiz: De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.) - Decreto Lei nº 10.097 de 19 de Dezembro de 2000

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (BRASIL, 2000, documento on-line)

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. (BRASIL, 2000, documento on-line)

Empregado rural: é o indivíduo físico que, em ambiente rural ou propriedade rústica, realiza atividades com frequência a um empregador rural, em troca de subordinação e pagamento.

Em meio ao conceito de empregado, temos o chamado trabalhador autônomo, trabalhador eventual e o trabalhador avulso.

Trabalhador autônomo é aquele indivíduo que realiza tarefas regularmente por conta própria para a um ou mais indivíduos físicos ou jurídicos, contraindo os riscos da atribuição econômica.

Trabalhador eventual é o profissional que realiza o serviço em propriedade rural ou urbana em natureza esporádica, a uma ou mais companhias sem contrato empregatício, recebendo somente pelo que foi previamente estabelecido.

Trabalhador avulso é aquele que realiza diversas atividades, para muitas companhias sendo elas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mas a realização de seus serviços é efetivada por intermédio exigido de sindicatos da categoria, recebendo todos os direitos previstos na legislação trabalhista.

Existe também o empregado público, no qual sua contratação é feita por uma administração pública indireta através de um concurso público, a chamada contratação de regime celetista. O empregado público segue as mesmas regras descritas na Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.).

A distinção entre o empregado e o empregador, como declarada na C.L.T. (Consolidação das Leis do Trabalho), o empregador é aquele que fica com a

responsabilidade no controle de organização nos processos na corporação e o empregado é aquele que desempenha as tarefas.

A despeito das distinções entre empregador e empregado, esse vínculo é primordial para que se obtenha excelentes resultados no cotidiano na companhia.

Para ocorrer um sucesso entre ambas as partes está profundamente ligado a um exemplar controle de percepção.

Há algumas exigências que devem ser acompanhadas para caracterizar-se uma ligação entre empregado e empregador: remuneração do trabalho, pessoalidade, subordinação jurídica e não-eventualidade.

Essas exigências devem coincidir-se, portanto, na ausência de algum, o vínculo não será capaz de manter diante da legislação recente.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

A Convenção coletiva de trabalho, também chamada de CCT, é um significativo método de administração que assegura trabalhadores e sindicatos, proporcionando-lhes a oportunidade de exigirem seus direitos trabalhistas. Muitas pessoas, no entanto, não conhecem sobre seus direitos e benefícios que a convenção coletiva oportuniza.

Pode-se então estabelecer que convenção coletiva é uma decisão realizada entre o contratado e o contratante representado por um sindicato em questão.

Essa decisão é ocorrida em uma reunião que necessita ser realizada uma vez por ano, e não é possível exceder o período de dois anos entre elas.

Nesse tipo de convenção podem ser definidos tópicos significativos para o vínculo trabalhista de uma determinada classe com seus contratantes. Abaixo estão alguns exemplos que podem ser decididos entre o empregador e empregado.

- Banco de horas;
- Jornada de trabalho;

- Intervalo na jornada (com a definição de no mínimo trinta minutos para jornadas superiores a seis horas);
- Salários, funções e planos de cargos;
- Teletrabalho.

No momento em que o contratado e o contratante estabelecem um acordo, a convenção coletiva é assinada e registrada por todos comprometidos da reunião. Logo após, o acordo é enviado para a Delegacia Regional do Trabalho e alguns dias depois, as regras entram em legalização para todos os responsáveis do grupo representado.

Em 2017, pela Lei 13.467/2017 foi efetivada uma reforma trabalhista, trazendo algumas alterações nas convenções coletivas. As informações essenciais que consolidaram foram privilégios sobre o legislado, com o propósito de dar mais autonomia para os acordos que estão relacionados entre o empregado e o empregador. Dessa forma, é entendido pela legislação que o que foi combinado predomina sobre a lei.

Porém isso não significa que qualquer decisão, mesmo que infrinja os direitos básicos, sejam aprovadas. Devido a essa apreensão, a Lei 13467/2017, incluiu o artigo 611-B, no qual em uma convenção coletiva esses direitos não podem ser objetos de negociação. Alguns deles são:

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- Salário mínimo;
- Valor nominal do décimo terceiro salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Repouso semanal remunerado;
- Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

Outro conceito muito confundido com a convenção coletiva de trabalho é o acordo coletivo de trabalho, que possui muitas diferenciações.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) compreende em um acordo realizado entre uma ou mais empresas com o sindicato dos trabalhadores. As regras definidas nesta declaração, contudo, apenas têm de ser realizadas pelos implicados, ou seja, pela companhia e seus empregados.

Como é de conhecimento que todo grupo de serviço dispõe de um sindicato encarregado por intermediar com as companhias os benefícios e direitos dos funcionários. Portanto, um acordo coletivo é uma declaração regimental que aconselha o que a empresa pretende instituir com o sindicato.

Um acordo coletivo ocorre quando a companhia se dirige até o sindicato dos trabalhadores e efetiva algumas providências, que serão válidas apenas para seu estabelecimento e seus funcionários.

Na maior parte das ocorrências, esse acordo convém para solucionar alguma circunstância antagonista e, para esse fim é feito um ajuste.

Alguns estágios precisam ser seguidos para que ocorra um acordo coletivo. É primordial antes de ser formalizado, precisa de um motivo para ter um acordo.

Além do mais, a lei recente determina que as provisões de acordos coletivos triunfam acerca das convenções coletivas.

Compreende-se então qual a diferença entre convenções coletivas e acordos coletivos.

Enquanto as convenções coletivas requer a participação dos sindicatos dos trabalhadores juntamente com sindicato do grupo governado, como resultado exigem todas as companhias e funcionários do grupo de trabalho assumirem o que foi combinado em convenção e os acordos coletivos requer a participação de uma ou mais companhia juntamente com o sindicato dos trabalhadores e os acordos resultantes somente é cumprindo pelos implicados, ou seja, o estabelecimento e seus funcionários.

Ao término do entendimento sobre convenção coletiva e acordos coletivos, pode-se ressaltar que a Empresa Laguzzi Limpeza Domiciliar e seus funcionários, mediante a algum desacordo entre si, devem fazer o uso de uma convenção coletiva, usando o sindicato como seu intermediador para um reajuste como exemplo a quantidade de horas trabalhadas no dia e hora extra.

Como exemplo, caso a empresa Laguzzi Limpeza Domiciliar crie uma jornada de trabalho personalizada, utilizando domingos e feriados como dias trabalhados e invertendo dias úteis em folgas para atender à demanda de limpeza em algum tipo de estabelecimento, esse seria um acordo válido somente em sua empresa e para isso ocorrer a empresa estaria fazendo o uso de um acordo coletivo.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Como toda empresa, quando não se tem o controle da função que o empregado foi contratado e o que ele exerce, isso acaba se tornando um passivo trabalhista, ou seja, o funcionário foi contratado para exercer a função de atendimento direto ao cliente mas faz a função de reposição e controle de estoque, isso é considerado um passivo trabalhista.

Na empresa Laguzzi Limpeza Domiciliar, ao todo são cinco funcionários, cada um com seu cargo e recebimento de salário de acordo com sua função. Os produtos utilizados para as limpezas são fornecidos pelos próprios contratantes, mas supondo um possível passivo trabalhista, podemos exemplar utilizando o funcionário contratado como motorista/ *office boy* como responsável pela compra e controle dos produtos de

limpeza. Em seu contrato de trabalho está somente como motorista/ *office boy*, essa função “extra” é considerada um passivo trabalhista, portanto, para retirar esse passivo trabalhista deve-se então contratar um funcionário, e este terá em seu contrato de trabalho a função de repositor e controle de estoque e receber de acordo com seu cargo.

Outro possível passivo trabalhista, é o uso de um funcionário responsável pela limpeza, que utilizando seus conhecimentos com administração, fazer as funções administrativas da empresa, sendo que estas funções são de responsabilidade da empregadora Andreia. Para o término desse passivo trabalhista, é a mudança de cargo desse funcionário para assistente administrativo e a contratação de outro funcionário para a limpeza.

Um outro possível passivo trabalhista, é a empregadora Andreia, recusar o pagamento do 13º salário, alegando dar dias de descanso no final do ano, usando o recesso de final de ano como pagamento de 13º salário ou até mesmo o pagamento incorreto ou a falta de um sobre as verbas de INSS, FGTS e outros, de seus funcionários.

4. CONCLUSÃO

O projeto em questão objetivou a simulação/criação de uma empresa prestadora de serviços de limpeza, utilizando os conhecimentos adquiridos em Fundamentos em Direito e Estruturação Empresarial e Passivos Trabalhistas, para estruturar burocraticamente a empresa.

A abertura de uma empresa requer não somente criatividade e inovação no mercado como também deve atender a diversos critérios jurídicos, desde escolha do nome, estabelecimento, ponto empresarial, capital social ,até uso de acordos coletivos e convenções coletivas, visando bem estar dos empregados e dos empregadores.

Vimos a diferença entre o empregado e empregador e as situações realizadas em diversas empresas onde os colaboradores não possuindo conhecimentos básicos podem estar sofrendo com um possível passivo trabalhista, e esses colaboradores podem estar recorrendo aos sindicatos de sua área específica para pedir a regulamentação .

A proposta de um empreendimento com a função de prestação de serviço na área de limpeza, foi visto como necessário, principalmente nos dias atuais, onde homens e mulheres tentam dividir seu dia entre trabalho, família, casa e lazer. Assim, a função desse tipo de estabelecimento é poupar essas pessoas do tempo perdido que passam com a limpeza de suas casas e aproveitar com o que agrega valor a seus dias.

Em relação ao desenvolvimento do projeto, reconhecemos algumas dificuldades em relação aos assuntos abordados, já que são temas bastante complexos e detalhados.

Concluimos que a criação da Laguzzi seria viável e acreditamos que uma empresa baseada no que foi estruturado teria bastante chances de se enraizar no mercado, pois o diferencial seria a prestação de serviços contando com duas funcionárias para realizar a atividade, tendo assim maior agilidade ,além de a excelência na realização do serviço contratado. Considerando a parte burocrática, mesmo com toda sua complexidade, acreditamos que com estudo e constante atualização, é possível executá-la e tornar nosso negócio real.

REFERÊNCIAS

ÂNGELO, Bárbara. **Categorias da CNH: conheça os tipos de carteira do motorista.**

Tribuna do Norte, 04 dez. 2019. Disponível em:
<<http://blog.tribunadonorte.com.br/autosemotores/2019/12/04/categorias-da-cnh-conhec-a-os-tipos-de-carteira-do-motorista/>> Acesso em 14 de Setembro de 2021.

AQUINO, Leonardo Gomes de. **Estabelecimento e o ponto comercial.** Estado de

Direito, 16 fev. 2017. Disponível em:
<<http://estadodedireito.com.br/estabelecimento-e-o-ponto-comercial/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

BASTOS, Agnaldo. **Tudo sobre o regime celetista na Administração Pública.**

Advocacia dos Concursos, 18 out. 2020. Disponível em:
<<https://concursos.adv.br/regime-celetista-servidores-publicos/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das**

Leis do Trabalho, Rio de Janeiro/RJ 01 Maio de 1943. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

BRASIL. DOS DIREITOS SOCIAIS. **Constituição da República Federativa do**

Brasil de 1988, 5 out. 1988. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

BRASIL. LEI Nº 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973. **Estatui normas reguladoras do**

trabalho rural. Brasília/DF 08 Jun. 1973 Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

BRASIL. LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 01 de maio de 1943.** Brasília/DF 19 dez. 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

BRAZIL, Compliance Advisory. **O que é Compliance? Entenda a importância e como implementar.** Techedge, 02 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.techedgegroup.com/pt/blog/o-que-%C3%A9-compliance-entenda-a-sua-import%C3%A2ncia-e-como-implementar>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

CONTABILIZEI. **Como abrir uma empresa de prestação de serviços? Passo a Passo.** Contabilizei, 27 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/como-abrir-uma-empresa-de-prestacao-de-servicos-o-que-e-preciso-saber/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

DELTA, Facilities. **Terceirização de serviços para empresas com mão de obra especializada.** 19 ago. 2020. Disponível em: <<https://deltafacilities.com.br/blog/terceirizacao-nas-empresas/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

JUCEPAR. **Orientações para a formação do Nome Empresarial.** Junta Comercial do Paraná, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.juntacomercial.pr.gov.br/Pagina/Orientacoes-para-formacao-do-Nome-Empresarial-0>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

MARCONDES, José Sérgio. **Empregador e Empregado. Conceitos, Diferença, Caracterização.** Blog Gestão de Segurança Privada, c2015. Disponível em: <<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/empregador-empregado-definicoes/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

MORAIS, Jenyffer. **A atuação do RH na gestão de passivos trabalhistas.** Sociis RH - Consultoria de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, 17 fev. 2020. Disponível em: <<https://sociisrh.com.br/passivos-trabalhistas>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

MÜLLER, Cristiane Dreher. **Terceirização irregular – cuidado com as empresas que você contrata!** Escritório Dreher - Contabilidade e Assessoria, c2021. Disponível em:

<<https://escritoriudreher.com.br/terceirizacao-irregular/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

OLIVEIRA, Marcus Vinicius Balbino de. **Estabelecimento empresarial - Questões acerca de sua alienação.** Jus, Ago. 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/76228/estabelecimento-empresarial>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

RACCOON. **Contratante e contratado: convenção coletiva e a função do sindicato.** Contabilivre, 6 set. 2019. Disponível em: <<https://news.contabilivre.com.br/contratante-e-contratado-convencao-coletiva-e-a-funcao-do-sindicato/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

REDATOR, PontoTel. **[Guia] Tudo sobre a Convenção Coletiva de Trabalho.** PontoTel 02 set. 2020. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/convencao-coletiva>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

REDATOR, PontoTel. **Saiba o que é um Acordo Coletivo e qual a sua importância para as empresas!.** PontoTel, 06 nov. 2020. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/acordo-coletivo/#:~:text=Um%20acordo%20coletivo%20acontece%20quando,isso%2C%20%C3%A9%20realizado%20uma%20negocia%C3%A7%C3%A3o.>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

RIBEIRO, Fabricio. **Definição de Empregado e Empregador.** Administradores, 23 dez. 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/definicao-de-empregado-e-empregador>> Acesso em 14 de Setembro de 2021.

SEBRAE. **Tudo o que você precisa saber sobre Eireli.** Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), 13 set. 2019. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-o-que-e-uma-eireli.4fe2be300704e410VgnVCM1000003b74010aRCRD>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

TRINDADE, Juliana Xavier da, **Como enquadrar uma EIRELI como Microempresa – ME ou Empresa de Pequeno Porte – EPP?**. Juridoc, c2016. Disponível em: <<https://www.juridoc.com.br/blog/abrir-uma-empresa/6051-enquadrar-eireli-microempresa-me-ou-empresa-de-pequeno-porte-epp/>> Acesso em 09 de Setembro de 2021.

ZOOM, Entregas Rápidas. **Profissão office boy: quais são as funções atribuídas ao cargo?**. Zoom Entregas Rápidas, 28 Maio 2021. Disponível em: <

ANEXOS



Imagem ¹: Logomarca Laguzzi Limpeza Domiciliar FONTE: Logomarca idealizada e criada pelos integrantes do grupo.