



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
SWEET HOUSE

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

SWEET HOUSE

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Felipe Moura Cagnani , RA 1012020100257

Maria Carolina C. Silva , RA 1012021200033

William Batista de Carvalho , RA 1012021100197

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	7
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	9
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	10
3.2.1.1 EMPREGADO DOMÉSTICO:	11
3.2.1.2 EMPREGADO EM DOMICÍLIO	11
3.2.1.3 EMPREGADO RURAL	11
3.2.1.4 EMPREGADO APRENDIZ	12
3.2.1.5 EMPREGADO TEMPORÁRIO	12
3.2.1.6 EMPREGADO INTERMITENTE	12
3.2.1.7 EMPREGADO PÚBLICO X EMPREGADO DE EMPRESA PRIVADA	13
3.2.1.8 EMPREGADOR	14
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	15
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	18
4. CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	22
ANEXOS	24

1. INTRODUÇÃO

Nesse Projeto Integrado, vamos falar um pouco sobre um tema que foi discutido entre os membros do grupo, tendo como objetivo desenvolver um novo conceito no ramo da confeitaria, com características Francesas sendo um local para aproveitar uma sobremesa durante o dia ou até a encomenda de um bolo confeitado para diversas ocasiões.

Nossas pesquisas foram baseadas nos conteúdos das disciplinas Gestão de Passivos Trabalhistas e Fundamentos De Direito E Estruturação Empresarial, sendo assim, seguindo as matérias disponibilizadas nas plataformas dos cursos e as dicas dos nossos professores e tutores.

Portanto, segue o nosso o Projeto Integrado na esperança de que seja de fácil compreensão e completo em sua oferta.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Nosso estabelecimento terá o nome fantasia de Sweet House e a razão social Casa de Doces Ltda., situado na cidade de Poços de Caldas - MG, área central na rua Assis Figueiredo, tendo seu horário de funcionamento das 08:00 às 18:00 de segunda à sexta e de sábados e feriados das 08:00 às 13:00, contando de início com dois atendentes para o balcão, caixa e os confeitadores especializados e certificados pela Escola Diego Lozano, uma das mais conceituadas escolas de confeitaria pela produção dos doces.

Atualmente no Brasil é difícil encontrar confeitarias desse tipo, portanto nossa proposta é oferecer sabores inigualáveis, com ingredientes selecionados e de alta qualidade, prezando ao máximo a satisfação do cliente.

Nosso ambiente interno, conta com um ambiente, com mesas e cadeiras para consumo interno, balcões com nossas especiarias, ar condicionado e um ágil atendimento para que o cliente possa saborear nossos ingredientes com mais prazer e satisfação. Nosso foco é manter nossos clientes satisfeitos do atendimento ao sabor, para que com isso sejam mais fiéis ao nosso estabelecimento. Apresentamos a Sweet House.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Pensamos em abrir este tipo de comércio, pois é um setor que cada vez mais cresce no mercado gastronômico, o nível de aceitação é muito grande pelos consumidores. A proposta para o nosso novo empreendimento é para que a permanência do cliente naquele espaço, consiga desfrutar de sabor que o rodeia, a tranquilidade que vem se contrapor a correria do seu dia a dia, o aconchego de um clima que serve para descansá-lo dos desconfortos da sua cansativa rotina de trabalho, com um atendimento atencioso e alegre para refazer o seu “astral” com nossos diversos e deliciosos sabores que agrada vários paladares.

Na nossa confeitaria, temos um vasto cardápio de iguarias Francesas, tendo como nossos principais sobremesas:

- Macarons - Composto por dois biscoitos feitos de farinha de amêndoa coloridos e recheados com creme.
- Profiteroles - Bombinha de chocolate redonda e oca, recheada de doce de leite, creme ou creme de chocolate.
- Mille Feuille (mil folhas) - Torta de massa folhada podendo ser adicionado o sabor de recheio desejado.
- Crème brûlée - Sobremesa feita a partir de creme de baunilha com uma crosta de açúcar queimado com maçarico por cima.
- Tarte tatin - Tradicional torta de maçã francesa.
- Crepe - Panqueca doce que pode ser recheada com queijo, nutella.

- Madeleine - Biscoito em forma de concha com essência de limão e laranja
- Mousse de chocolate - Tradicional mousse.
- Éclair - Famosa bomba de chocolate comprida e oca.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Considera-se ponto empresarial como o ponto físico, ou seja, o local específico onde o empresário se estabelecerá para exercer as atividades comerciais. É um dos elementos incorpóreos do estabelecimento comercial, sendo um dos mais importantes, por vez tendo valor agregado, aumentando o potencial econômico e financeiro da empresa e tornando-se referência para os clientes, fornecedores, dentre outros. Sendo um fator de elevada importância para um novo empreendimento, é necessário analisar a circulação de pessoas, se é um local acessível, seguro, com uma localização visível, etc.

“Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (Art. 1.142, BRASIL, 2002, documento on-line).

Assim podemos dizer que ao estabelecimento estão integrados os bens materiais e imateriais, como exemplo, mercadorias, imóveis, veículos e também elementos intangíveis como marca, patente, direito a clientela, dentre outros.

A nossa empresa será instalada na rua Assis Figueiredo, área central do município de Poços de Caldas – MG, onde é um local visível, de grande circulação de pessoas, dispondo de vagas ao redor para estacionamento, fácil localização e próximo do comércio local. Contamos com uma área interna de 40 metros quadrados, com uma cozinha adequada para nosso tipo de atividade, três banheiros, sendo dois destinados aos clientes e um aos funcionários, área para estoque, balcão com nossos produtos e mesas e cadeiras para consumo no local.

Nosso espaço segue todas as normas exigidas pela ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária), sendo necessário como uma empresa do ramo alimentício ter

uma atenção especial a estrutura, limpeza e organização. Além disso, pensamos sempre na segurança dos nossos funcionários e no bem-estar dos nossos clientes.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Nossa empresa foi registrada por meio da junta comercial, celebrado entre os sócios a escolha pela identificação do nome empresarial Casa de Doces Ltda., bem como o título do estabelecimento denominado por Sweet House.

Todos os nossos produtos estarão identificados com nosso nome fantasia no logotipo, para assim promover a marca, trazendo uma visualização única e sofisticada para nossos doces. Entendemos como “marca” a identificação de produtos e serviços por sinais distintivos tendo proteção a partir do registro no INPI – Instituto Nacional de Propriedade Industrial e garantindo o direito de uso exclusivo dentro do território nacional em seu ramo de atividade.

Podemos definir dois tipos de patente, a de invenção que vem a ser um produto novo e patente de modelo de utilidade que seria uma nova disposição de um objeto, que gera uma melhoria funcional no seu uso ou fabricação.

Assim, conceituando patente:

[...] patenteável como modelo de utilidade o objeto de uso prático, ou parte deste, suscetível de aplicação industrial, que apresente nova forma ou disposição, envolvendo ato inventivo, que resulte em melhoria funcional no seu uso ou em sua fabricação (BRASIL, 1996, art. 9).

A Sweet House tem como foco a produção e comercialização de doces de descendência Francesa, sendo todas as nossas diferentes sobremesas já existentes no mercado, contudo asseguramos que só fazemos uso de produtos de alta qualidade e confeitores de elevada qualificação e certificação, assegurando assim nossa marca e visando sempre a distinguir de empresas similares nesse ramo.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

A empresa Sweet House escolheu utilizar capital próprio já que consiste em um conjunto de ações e estratégias para iniciar um negócio sem utilizar capital oneroso, ou seja sem ajuda financeira de terceiros, pois a própria equipe irá investir com suas próprias finanças.

Sendo um total de três sócios, foi optado por um montante inicial de R\$150.000,00 para dar início ao novo negócio, sendo possível assim cobrir as despesas até que o novo estabelecimento venha a dar retorno, sendo elas, as despesas de aluguel para o ponto comercial que estará localizado o estabelecimento, aquisição de maquinários e equipamentos que serão usados no dia a dia dos confeiteiros, materias primas, salario dos funcionarios, aquisição de balcões, mesas, cadeiras, dentre outros.

Após a definição da quantia que cada sócio irá investir, deve ser registrado no Contrato Social, no qual será descrito todos os detalhes do funcionamento da empresa, tais como:

- Cotas Participativas;
- Direitos e deveres de cada sócio;
- Condições;
- Pró-labore;
- Regras;
- Deveres.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

A gestão dos passivos trabalhistas tem como seu maior propósito a prevenção de processos trabalhistas, decorrentes da ausência de cumprimento dos direitos trabalhistas pela parte empregadora, pessoa física ou jurídica.

Segundo Cardoso (2018):

[...] Com efeito, **passivos trabalhistas** são todos os débitos de uma empresa, seja pessoa física ou jurídica, em decorrência do descumprimento de suas obrigações trabalhistas ou recolhimentos de encargos sociais.

Compreendemos que é de suma importância a prevenção dos passivos trabalhistas, visto que são inúmeros os motivos para que sejam constituídos, sendo assim, buscando sempre evitar problemas financeiros e dores de cabeça, seguiremos precisamente ações como:

- Assinaturas dos colaboradores em todos os recibos
- Arquivos de documentos
- Controle de ponto
- Auditorias internas periodicamente
- Atenção às convenções e acordos coletivos.

A Sweet House conta com um total de 6 empregados formais, regidos pela CLT, sendo 2 atendentes de balcão, 1 caixa e 3 confeitheiros especializados em doces, seguindo rigorosamente sua remuneração de acordo com o piso salarial e funções definidos pelo Sindicato do Estado de Minas Gerais, local onde está situado nosso estabelecimento.

Segue quadro de funcionários e suas respectivas funções:

- Atendente de balcão
 - Salário: R\$ 1.100,00

- Principais atividades: Capacidade de comunicação verbal; lidar com o público e atender suas sugestões e reclamações; checar listas de preços; apresentar qualidades, vantagens e benefícios do produto; conferir e armazenar mercadorias.
- Caixa no serviço de alimentação
 - Salário: R\$ 1.100,00
 - Principais atividades: Preencher formulários e relatórios administrativos; receber os valores das vendas e produtos; controlar numerários e valores; receber contas e tributos; prestar informações; informar as condições de pagamentos; emitir cupom fiscal; anotar pedidos via telefone.
- Confeiteiro
 - Salário: R\$ 1.265,47
 - Principais atividades: Preencher relatórios de produção; confeitar doces; planejar a produção; controlar a validade e qualidade dos ingredientes; alimentar máquinas com ingredientes; fornecer a massa; embalar produtos; decorar doces; respeitar as regras de higiene e limpeza;

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (CLT, art. 3º).

Definindo mais detalhadamente o conceito, temos que para ser empregado é necessário que o serviço seja prestado:

- Por uma pessoa física, não sendo admitida pessoa jurídica;
- Que presta pessoalmente o serviço, não podendo ser substituído;

- Onde não há eventualidade, sendo necessário estar presente a continuidade;
- Sob subordinação, onde as atividades são ditadas pelo empregador;
- Mediante salário, portanto o empregado presta serviço e em contraprestação recebe uma retribuição.

Definido assim o conceito de empregado, podemos citar algumas modalidades de empregados presentes no nosso ordenamento jurídico:

3.2.1.1 EMPREGADO DOMÉSTICO:

Considera-se empregado doméstico aquele que presta serviço de natureza contínua, sem fins lucrativos, individual, mediante remuneração, em suas residências, ou seja, trabalho deve ser dirigido à pessoa ou família, ressaltando que uma empresa não pode contratar empregado doméstico. Vale destacar alguns dos direitos que a lei complementar 150/15 revogou a lei 5.859/72 e trouxe novas regulamentações para os empregados domésticos como o adicional noturno, FGTS, seguro desemprego, período para descanso e alimentação, entre outros.

3.2.1.2 EMPREGADO EM DOMICÍLIO

Considera-se empregado em domicílio aquele que presta serviço fora do âmbito da empresa, em favor do empregador, sob a dependência deste, com subordinação e mediante salário. O que caracteriza esse tipo de trabalhador é o desenvolvimento do trabalho fora da fiscalização imediata e direta do empregador, tendo os mesmos direitos que o empregado que trabalha no estabelecimento do empregador.

3.2.1.3 EMPREGADO RURAL

Considera-se empregado rural toda pessoa física que em propriedade rural ou rústica, ou seja, propriedade destinada à exploração agrícola, presta serviço com continuidade ao empregador rural (pessoa física ou jurídica), mediante dependência e

salário. Vale lembrar que pelo que conclui o caput do art. 7º da constituição federal de 1988, os direitos dos empregados rurais foram igualados aos dos empregados urbanos.

3.2.1.4 EMPREGADO APRENDIZ

Considera-se empregado aprendiz aquele que mediante contrato de aprendizagem ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar 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, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Art. 428, da CLT). Com o objetivo principal do programa não sendo de fins lucrativos para o empregador, mas de cunho social, na qual a atividade exercida na empresa deve ser com formação técnica profissionalizante.

3.2.1.5 EMPREGADO TEMPORÁRIO

Considera-se empregado temporário toda pessoa física, subordinado a empresa de trabalho temporário, que presta serviços a empresa tomadora de serviços e não podendo exceder três meses o contrato de trabalho, podendo a partir desse período ser automaticamente considerado efetivo. Sendo regido pela Lei 6019/74 e tendo diversos benefícios a seu favor, contudo vale lembrar que nem todos os direitos assegurados ao trabalhador urbano são também conferidos ao trabalhador temporário.

3.2.1.6 EMPREGADO INTERMITENTE

Considera-se empregado intermitente aquele no qual a prestação de serviço é mediante subordinação, não havendo continuidade, sendo assim, ocorrendo a alternância de períodos, que podem ser de horas, dias ou meses. O profissional tem os mesmos direitos dos demais empregados, exceto seguro-desemprego em caso de demissão.

3.2.1.7 EMPREGADO PÚBLICO X EMPREGADO DE EMPRESA PRIVADA

Diferenciar empregado público de empregado de empresa privada tem elevada importância levando em consideração suas diferenças no modelo de trabalho e vantagens que cada um pode apresentar.

Uma das maiores diferenças entre os dois tipos de empregado está que no setor privado as atividades são realizadas por meio de fornecimento de produtos ou prestação de serviços, enquanto no setor público são as atividades de estado, seja no âmbito municipal, estadual ou federal.

Citaremos umas das principais características para serem diferenciadas entre o setor público e privado:

- Estabilidade: entre as vantagens do empregado público podemos destacar como primordial a estabilidade, ou seja, os funcionários são concursados o que garantem que não serão demitidos, a menos que haja alguma causa grave, acumulação ilegal de cargos, necessidade de redução de cargos ou insuficiência de desempenho, enquanto no setor privado diferentemente do setor público as empresas podem admitir e demitir funcionários quando quiserem, o que faz com que o setor público traga uma maior segurança ao empregado.
- Salário: em relação a remuneração, no setor público o salário pode variar de acordo com as vagas, no entanto, normalmente são mais altos que os salários iniciais de uma empresa privada. Vale lembrar que nas empresas do setor privado os ganhos de salário podem ser bem elevados, podendo haver acordo entre ambas as partes (empregado e empregador) havendo possibilidade de aumento, no entanto, como no setor privado as vagas se tornam muito competitivas, poucas pessoas conseguem alcançar o patamar que desejam.
- Vagas: no setor público os processos seletivos em relação a vagas são mais demorados e exigem um maior tempo de estudo e preparação do celetista, enquanto no setor privado geralmente há mais vagas, o processo seletivo é mais simples e a concorrência é menor do que nos concursos públicos.

3.2.1.8 EMPREGADOR

“Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (CLT, art 2º).

Equipara-se como empregador, segundo o parágrafo primeiro do referido artigo “os profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas ou outras associações sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”

Vale ressaltar que segundo o parágrafo 2º do artigo supracitado traz a definição de grupo econômico, que traz a caracterização que sempre que “uma ou mais empresas, mantendo a personalidade jurídica própria de cada uma, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas” (CLT, art. 2º, § 2º).

A partir do conceito de empregador, podemos caracterizar cinco tipos de empregadores reconhecidos pela legislação brasileira:

- Empresa: pode ser considerado empresa a atividade economicamente organizada para a produção e circulação de bens e serviços, com finalidade de lucro, sendo uma unidade econômica integrada por elementos humanos, materiais ou técnicos. Estima-se que a empresa nasce quando se inicia a atividade sob orientação do empresário, e como elementos fundamentais de uma empresa tem-se a combinação dos fatores produtivos: terra, trabalho e capital.
- Grupo de empresas: um grupo econômico é caracterizado pelo conjunto de diversas empresas, que não são necessariamente do mesmo setor, mas que estão sob o domínio de uma empresa controladora, podendo as empresas que fazem parte desse grupo estarem ligadas de maneiras diferentes. A responsabilidade do grupo econômico é solidária, sendo assim os empregadores que fazem parte desse grupo são considerados solidariamente responsáveis pelas obrigações

trabalhistas uns dos outros e no que refere-se ao vínculo empregatício, dependendo do contrato de trabalho, esse vínculo poderá ser com uma, duas ou mais empresas, podendo o empregado prestar serviço às várias empresas que compõe esse grupo empresarial.

- Empregador doméstico: partindo do que vem a ser empregado doméstico seguimos com a mesma caracterização no empregador, sendo assim, é considerado empregador doméstico uma pessoa física ou família (não podendo ser pessoa jurídica) que admite o trabalhador para funções domésticas sem finalidade lucrativa, de maneira contínua em seu âmbito residencial.
- Empregador rural: em seu artigo 3º da Lei 5.889/73 diz que “empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”. Vale lembrar que o que caracteriza o empregador rural é a atividade desempenhada e não o local que está sendo desenvolvida, sendo assim, é provável encontrar atividades claramente rurais no perímetro urbano.
- Empregadores equiparados: são assim considerados equiparados ao empregador os profissionais liberais, instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, exclusivamente para efeitos de relação de emprego.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Apesar da diferença entre os conceitos de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) serem bem sutis, elas são bem específicas, especialmente em relação à dimensão. A Convenção Coletiva de Trabalho engloba todo um pólo de sindicatos das categorias econômicas (empresários e sociedades empresárias). Já o Acordo Coletivo, possui uma dimensão menor, funcionando com

representantes de grupos de trabalhadores, os sindicatos das categorias profissionais (trabalhadores).

Os Acordos Coletivos são acordos feitos entre um sindicato representante de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas que correspondem a categoria econômica, nas quais são definidas as condições de trabalho aplicáveis para essas empresas acordantes. Após conquistados direitos, não é possível ser removidos, como por exemplo o décimo terceiro, férias anuais, entre outros. Também são usados para ampliar direitos para todas as categorias nas Convenções de Trabalho ou adequar esses direitos já existentes em condições específicas de diversas empresas.

Ao contrário das Convenções Coletivas, os Acordos Coletivos podem ser celebrados pelas próprias empresas, não sendo necessário representação dos sindicatos, tornando a relação entre empregado e empregador mais produtivas e estáveis.

O Acordo Coletivo não traz somente benefícios para os funcionários, pode também ter muitas vantagens ao empregador, sendo elas:

- Previne conflitos entre empregado e empregador: Assegura que os empregados estão satisfeitos com as condições de trabalho estabelecidos, sendo assim diminuindo conflito entre o empregado e empregador;
- Maior participação e autonomia empresarial: O empresário tem mais autonomia e independência na elaboração de um Acordo coletivo do que na elaboração de uma Convenção Coletiva, tendo em vista que não é necessário a participação de um representante do sindicato;
- Atendimento de específicas demanda da empresa: Por terem uma incidência mais limitada, podem atender às necessidades específicas de cada empresa se adequando melhor as suas realidades e as possibilidades de cada empregador;
- Maior previsibilidade: Quando não há um planejamento muito realista acerca de seus gastos, pode ocorrer o risco de ter que cumprir com obrigações além do que poderia ter sido acordado em decorrência da pressão exercida pelos trabalhadores, portanto a regulamentação das condições de trabalho e as

vantagens concedidas em determinado período uma forma de se assegurar que durante o período da vigência os gastos serão os estabelecidos;

- Segurança jurídica: A definição do Acordo Coletivo, traz mais estabilidade e segurança nas relações entre sindicatos trabalhistas e empresas, tendo em vista que é uma forma de garantir que a empresa não deverá cumprir parcelas que não foram estabelecidas no acordo.

Já na Convenção Coletiva do Trabalho, se tem uma amplitude maior comparada com o Acordo Coletivo, ou seja, é firmada entre dois sindicatos sendo eles o sindicato dos trabalhadores (empregados) e o sindicato patronal (empregadores), sendo definido as relações trabalhistas de toda categoria de uma determinada região.

Com este encontro, é discutida uma pauta de reivindicações que abordam os ajustes, tais como;

- Pisos salariais;
- Reajustes salariais;
- Prêmios por assiduidade;
- Prêmios por pontualidade;
- Condições de higiene no trabalho;
- Valores de horas extras;
- Seguros de vidas;
- Medidas de segurança no trabalho;
- Garantia de emprego por determinado tempo.

É de grande importância ressaltar que todas as decisões que forem tomadas não poderão estabelecer novas regras além das já existentes na legislação. Caso ocorra, será mantida a que seja mais benéfica para o funcionário.

Os temas são discutidos e sendo de consenso entre ambas as partes, um documento é assinado, oficializado um acordo ou uma convenção coletiva, passando a fazer três dias após a assinatura e ficam em vigor por dois anos, no máximo.

Já no caso da Sweet House, por se tratar de uma empresa de porte relativamente menor, com poucos colaboradores, o Acordo Coletivo seria ideal, pois irá trazer o empregado mais próximo do empregador, evitando desgastes desnecessários com conflitos, otimizando as demandas da empresa no geral, sendo possível escutar melhor o empregado com suas dificuldades, tendo maior liberdade e autonomia na elaboração de um Acordo Coletivo que será benéfico para os dois lados e que todos fiquem satisfeitos, tanto do lado do empregado que estará satisfeitos com as normas da empresa e os benefícios e o empregador com o desempenho do seu empregado e suas vantagens.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Os Passivos Trabalhistas não são nada mais do que uma soma de dívidas que o empregado tem com o empregador, que ocorre quando o empregado não cumpre as obrigações trabalhistas previstas em lei.

Na Sweet House também corremos o risco de estar exposto ao risco de não cumprimento de obrigações trabalhistas, podendo levar alto risco de prejuízos financeiros no qual podemos ou não estar preparados para lidar. Portanto segue exemplos de passivos trabalhistas nos quais podemos enfrentar e suas formas de nos assegurarmos que não venha ocorrer.

Devido ao nosso ramo na confeitaria, existem tempos em que pode haver mais ou menos movimento, podendo estar levando os funcionários a ficar após o expediente para poder cumprir as grandes demandas e seus curtos prazos de entrega, portanto é necessário horas extras.

Portanto, no início da jornada de trabalho, o ponto de cada funcionário é registrado digitalmente, criando um banco de dados digital para que possa se ter um melhor controle sobre os horários dos funcionários e suas horas em haver, que serão compensadas em banco de horas, dando a opção ao funcionário quando desfrutar dessas horas em haver, previamente negociado, podendo ser compensadas em redução da

jornada de trabalho de um dia ou até mesmo em uma folga, com um prazo de no máximo 6 meses.

A importância de se registrar devidamente o horário de trabalho de cada funcionário é que pode haver casos em que o funcionário saia da empresa e mova uma ação trabalhista exigindo o pagamento dessas horas extras que não foram pagas, podendo gerar um passivo trabalhista não previsto muito alto podendo levar à inviabilização do negócio.

O indevido pagamento das férias é um dos maiores motivos dos passivos trabalhistas atualmente no Brasil. Pode ocorrer por erro de cálculos ou por desatenção do empregador ao acompanhar o prazo de conceder as férias ao funcionário, podendo ter como resultado ações trabalhistas em que muitas vezes pode gerar o pagamento do período em dobro.

A melhor forma de se evitar essas situações é o controle feito por um profissional de RH, se entrando em um acordo com o funcionário previamente, deixando definido qual seria o melhor período para o funcionário desfrutar do seu período de férias e que também seja favorável para a empresa, verificando qual é o período em que tem menos demanda a ser cumprida. Também é importante o cálculo correto para que não ocorra erros na folha de pagamento do funcionário, sempre fazendo os cálculos e conferindo para diminuir a margem de erros, sendo possível até o auxílio de outro profissional de RH.

Outro grande fato comum relacionado ao passivo trabalhista são os problemas que envolvem acúmulo ou desvio de função. Portanto é de extrema importância ao empregador, no momento do registro do funcionário, fazê-lo de forma adequada com as atividades que serão exercidas pelo seu empregado na carteira de trabalho. Caso não sejam devidamente identificadas as atividades prestadas pelo funcionário, ocorre um grande risco de se transformar em passivos trabalhistas.

Os empregados também devem ficar atentos quando existe mais de um funcionário exercendo a mesma função, porém com remunerações diferentes, podendo

ser um dos grandes motivos que determinam as reclamações trabalhistas de funcionários exigindo a equivalência das remunerações.

Portanto na Sweet House, os funcionários são devidamente registrados em suas funções exercidas, tendo funcionários com cargos e funções idênticas, porém não tendo discrepância em suas remunerações, sendo assim evitando futuros questionamentos sobre desvio de função ou problemas relacionados com suas folhas de pagamento.

Uma ação que contribui com o patrimônio da empresa e colabora com a diminuição dos passivos trabalhistas é a cultura empresarial, ou seja, os valores e os comportamentos que são compartilhados dentro da empresa e com os seus colaboradores, representando os princípios e norteando o negócio, fazendo com que a empresa tenha esses princípios na sua rotina. Fortalecendo a cultura de uma relação transparente e saudável entre os gestores e empregados, contribui relativamente na proteção do patrimônio da empresa, tendo como consequência o risco de passivos trabalhistas reduzido.

4. CONCLUSÃO

Foram abordados neste projeto os Fundamentos do Direito e a Gestão dos passivos trabalhistas, que são de extrema importância para que a empresa tenha êxito no mercado, assim como, foram determinados o ponto empresarial, estabelecimento, marcas, patentes, capital social e especificados todos os pontos e diretrizes importantes para o bom funcionamento da empresa, de acordo com a principal legislação trabalhista do nosso país (CLT), onde estão estabelecidos os direitos e deveres de empregados e empregadores.

Através da gestão dos passivos trabalhistas garantimos a prevenção de processos trabalhistas, seguindo rigorosamente as leis e assegurando todos os direitos dos empregados, mantendo sempre uma relação harmoniosa entre o empregador e seu funcionário.

Concluimos que foi de grande importância esse entendimento sobre a estrutura e legislação necessária para abertura de uma empresa, assim como, os riscos e responsabilidade atribuídos ao empresário. Posto isto, esperamos que todas as informações abordadas neste trabalho tenham sido claras e desejamos ter alcançado todos os objetivos para este projeto.

REFERÊNCIAS

Âmbito Jurídico - A importante relação entre empregado e empregador

Disponível em:

<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-89/a-importante-relacao-entre-o-empregado-e-o-empregador/>> Acesso em 14 set. 2021.

Atendente de Balcão - Salário 2021 - Belo Horizonte, MG - Mercado de Trabalho.2021

Disponível em <<https://www.salario.com.br/tabela-salarial/>> Acesso em 08 set. 2021.

CARDOSO, B. 7 dicas de gestão de passivos trabalhistas essenciais para sua empresa.

2018. Disponível em:

<<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/615975979/7-dicas-de-gestao-de-passivos-trabalhistas-essenciais-para-sua-empresa>> Acesso em 07 set. 2021.

Central Jurídica - Empregado

Disponível em:

<https://www.centraljuridica.com/doutrina/24/direito_do_trabalho/empregado.html>

Acesso em 09 set. 2021

CHC Advocacia - Acordo Coletivo

Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/acordo-coletivo/>> Acesso em 09 set. 2021

Confeiteiro - Salário 2021 - Tabela por localidade

Disponível em <<https://www.salario.com.br/tabela-por-localidade/>>

Acesso em 14 set. 2021

Legnet - Entenda As Diferenças Entre Acordo Coletivo E Convenção Coletiva De Trabalho

<<https://legnet.com.br/news/entenda-as-diferencas-entre-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de-trabalho/>> Acesso em 11 set. 2021

ANEXOS

Figura 1 - Macarons



Fonte: Jornal O Semanário, 2021

Figura 2 - Profiteroles



Fonte: Revista Casa e Jardim, 2018

Figura 3 - Mille Feuille



Fonte: Culture Crunch, 2021

Figura 4 - Doces confeitados



Fonte: Prática, 2019