



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTEGRADO**

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

**METALÚRGICA AÇO FORTE LTDA.**

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**  
**METALÚRGICA AÇO FORTE LTDA.**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO  
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Felipe Mendonça Nubile, RA 1012021100567

Gabriel M. Moreira Quadra, RA 1012021200050

Thrinna Maria G. de Lima, RA 1012021200199

Tiago Cristensen Simendes, RA 1012021200252

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	10
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	12
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	13
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	14
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	15
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	18
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	19
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>22</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente projeto tem como objetivo a proposta de criação de um novo empreendimento. A partir de sugestões, pesquisas e discussões em grupo e partindo da abordagem dos principais conceitos de fundamentos de direito e estruturação empresarial eficaz e eficiente, foi elaborado uma gestão de passivos trabalhistas para analisar a viabilidade e criar uma empresa metalúrgica de aço forte, localizado na cidade de São João da Boa Vista, a Metalúrgica Aço Forte Ltda.

De maneira estratégica e aprofundada, foram feitas pesquisas de mercado e foi analisada uma oportunidade de nova entrada em um setor que, apesar de competitivo, nunca para de crescer e abrange praticamente todas as pessoas como potenciais clientes. Foi traçado um plano financeiro detalhado com todos os custos e principais fontes de recursos e capital necessário para a inserção da Metalúrgica Aço Forte Ltda. nas atividades do mercado de tubos de aço industriais, galvanizados, peças e conjuntos tubulares, tubos quadrados, retangulares, redondos e formatos especiais. Visa atender indústrias automotiva, agrícola, fitness, sistemistas, usinas de energia solar, construção civil, entre outras. Prevê o desenvolvimento de projetos de clientes em parceria com nosso departamento de engenharia.

Por meio da aplicação de ferramentas estratégicas de administração foram levantadas as principais características do tipo de serviço prestado, do mercado e da concorrência. Foram analisadas as principais capacidades estratégicas das quais dispomos, bem como, oportunidades e ameaças relacionadas ao mercado, a disponibilidade de recursos tangíveis e intangíveis para o investimento, as competências necessárias para o empreendimento e nossas principais vantagens competitivas, sobretudo relacionadas à tecnologia. Com base nisso, foi criado um modelo de negócios viável, sustentável e promissor que tem como principal foco indústrias automotiva, agrícola, fitness, sistemistas, usinas de energia solar, construção civil, entre outras.

A Metalúrgica Aço Forte Ltda. surge com uma missão clara, valores bem estruturados e um objetivo concreto que visa servir e oferecer comodidade, pontualidade e segurança em suas entregas, assim como uma experiência sólida de parceria e transparência com clientes, sócios, investidores e colaboradores.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Metalúrgica Aço Forte Ltda. é uma empresa de aço que nasceu em 2021 com a concepção de atender indústrias automotiva, agrícola, fitness, sistemistas, usinas de energia solar, construção civil, entre outras, e também, desenvolvendo projetos de clientes em parceria com nosso departamento de engenharia de forma integral e diferenciada.

Dispomos de uma indústria física de fácil localização e acesso com estacionamento próprio, situado na região industrial de São João da Boa Vista/SP. Trabalhamos com variedades e tipos de tubos de aço industriais, galvanizados, peças e conjuntos tubulares, tubos quadrados, retangulares, redondos e formatos especiais.

Com toda nossa estrutura, buscamos levar ao nosso cliente segurança, qualidade e praticidade na hora de realizar seu projeto.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

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

A Metalúrgica Aço Forte Ltda. é uma empresa de aço que nasceu com a concepção de atender indústrias automotiva, agrícola, fitness, sistemistas, usinas de energia solar, construção civil, entre outras, e também, desenvolvendo projetos de clientes em parceria com nosso departamento de engenharia de forma integral e diferenciada que poderá ser o verdadeiro diferencial competitivo no mundo do negócio. O principal fator para o sucesso de uma empresa, é por meio de sua boa execução que a agilidade e eficiência se unem para melhorar toda uma operação corporativa. Por isso, conhecer os detalhes e conceitos por trás da metalúrgica é tão importante. Em muitos setores é possível ver um grande número de empresas no mercado pelo simples motivo de não estar apostando em seus serviços e desenvolvimento de produtos, na gestão de sustentabilidade, valores e visão, inovação, agilidade e o que se defende.

##### **Serviços e desenvolvimento de produtos**

Garantia de qualidade e apta em transformar tubos em diferentes formas, a Aço Forte é fabricante de tubos industriais com costura. Oferecemos operações como corte a laser, endireitamento, trefilação, tratamento térmico, normalização, decapagem, fosfatização, saponificação e tubos com costura sob demanda entre outros. Temos uma equipe multidisciplinar para desenvolvimento de projetos.

##### **NOSSA GESTÃO DE SUSTENTABILIDADE:**

##### **O desenvolvimento sustentável em sintonia com a produção**

A sustentabilidade é inerente ao negócio da empresa e a nossa maneira de fazer negócios. Reflete-se em posturas éticas e responsáveis em todas as suas ações, políticas,

práticas e atitudes aplicáveis a todos os públicos interessados, internos e externos, bem como a todos os agentes envolvidos no processo.

A Aço Forte também mantém iniciativas específicas de melhoria contínua dos processos produtivos, visando a preservação do meio ambiente e dos recursos naturais:

- Programas de Gestão Ambiental
- Eficiência energética
- Adequação ambiental dos fornecedores
- Preservação dos terrenos próprios
- Gerenciamento de resíduos
- Monitoramento ambiental
- Projeto Carvão Vegetal
- Gás natural
- Comitê de Bacia Hidrográfica
- Comunicação e diálogo aberto com todas as partes interessadas afetadas pelas operações da Aço forte

## **VALORES E VISÃO**

### **Nossa visão**

Ser a empresa que desafia constantemente o status para remodelar o futuro dos tubos de aço.

### **Nossos valores**

- **Liderança**

### **Uma Empresa líder e ambiciosa, audaciosa e sustentável.**

Um catalisador não é um pioneiro em tudo que fez. É sermos mais ousados e audaciosos em nossa abordagem, permanecendo relevantes para o mercado. Somos uma

força motriz estável que incentiva o desenvolvimento de novos padrões para a indústria. Promovemos soluções sustentáveis.

- **Inovação**

**Uma Empresa inovadora e ativa, talentosa e criativa.**

Ser inovadora. Os nossos empregados são apaixonados e estão sempre dispostos a compartilhar seus conhecimentos e habilidades. Às vezes, isso significa desenvolver novas idéias ou aplicações; outras vezes, implica ver as coisas de forma diferente, com um novo olhar, para encontrar a solução adequada, sem comprometer a qualidade.

- **Agilidade**

**Uma Empresa ágil e rápida, adaptável e flexível.**

Ser ágil significa mover-se rapidamente e adaptar-se com tranquilidade às condições do mercado sempre em mudança. É também ser flexível de acordo com as exigências específicas de nossos clientes, sejam em termos de eficiência de custos, prazos de entrega ou características do produto.

**O QUE NÓS DEFENDEMOS**

Estamos nos esforçando para sermos o catalisador líder na indústria de tubos de aço. Nossa paixão, agilidade e criatividade têm o poder de mudar nosso mundo. Encorajamos o diálogo dentro da nossa indústria para definir novos padrões. Trabalhamos lado a lado com nossos clientes para oferecer soluções eficientes em custos para produtos e serviços – sem comprometer a qualidade.

Com isso, garantimos que os negócios dos nossos clientes e a indústria estejam sempre um passo à frente nesse mundo em constante evolução.

## **GESTÃO, POLÍTICA E CERTIFICAÇÕES**

Na Aço Forte, todos os colaboradores têm o compromisso de construir o futuro sustentável da empresa, por meio da fabricação e comercialização de tubos de aço e peças, desenvolvendo soluções inovadoras que busquem atingir com agilidade nossos objetivos, metas e a excelência dos nossos resultados.

A liderança da empresa é responsável pelo desempenho do Sistema de Gestão, assegurando os recursos, a comunicação, a capacitação e a conscientização dos empregados e de todos que intervêm nos nossos locais de trabalho.

## **JEITO AÇO FORTE DE SER**

Somos uma empresa que valoriza as pessoas e investe constantemente no desenvolvimento de onde está presente. Juntos, buscamos construir um futuro diferenciado seguindo o Jeito Aço Forte de Ser – essa é a nossa mentalidade e os compromissos dos líderes e empregados do nosso time.

O Jeito Aço Forte de Ser é um programa que tem suas raízes fixadas em um Projeto de Proposta de Valor do Empregado (EVP). Este projeto contemplou uma pesquisa realizada junto aos empregados do Grupo Aço Forte. A partir dos resultados dessa pesquisa e dos desdobramentos realizados em torno dela, foi criado o Aço Forte Way ou Jeito Aço Forte de Ser.

- Segurança + sustentabilidade
- Trabalho em equipe + diversidade
- Competências + empregabilidade
- Transparência + avaliação confiável
- Proximidade + gestão pelo exemplo

## **NOSSO ESTILO DE LIDERANÇA**

Uma empresa com uma grande liderança e uma mentalidade correta supera qualquer concorrente que tenha os mesmos ativos ou estratégia. Significa transformar a nossa maneira de trabalhar e tornar nossa organização mais eficiente.

- **Ser mais rápido:** libera tempo para novas iniciativas e novos benefícios.
- **Estar conectado:** temos um grande conhecimento e competências espalhados em toda a Aço Forte graças às plataformas de cooperação e à comunicação compartilhamos o nosso saber.
- **Estar ciente do ambiente:** estar sempre um passo à frente, antecipando os movimentos dos concorrentes e dos fornecedores, das necessidades dos clientes e das mudanças do ambiente.
- **Ser capaz de transformar:** adaptar rapidamente os nossos comportamentos, nossa maneira de trabalhar e nossas organizações, de forma a nos adequarmos ao ambiente em constante movimento e aos desafios.
- **Influenciar:** somos catalisadores para transformar o relacionamento com o mundo externo, como demonstramos com a criação da Aço Forte.

Por meio de processos estruturados e com uma gestão proativa, nosso principal objetivo é agilizar a operação, reduzir custos e aumentar lucros. Afinal, esse é um grande problema de muitas empresas.

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

O estabelecimento e o ponto empresarial são muito importantes para a atuação do empresário no mercado. O estabelecimento é aquele complexo de bens corpóreos e incorpóreos que faz com que o empresário se coloque no mercado e exerça a sua atividade empresarial. O ponto empresarial é algo imaterial, aquele local não propriamente um prédio, mas aquele lugar no qual ele exerce atividade empresária já algum tempo, trazendo para aquele local a clientela, os fornecedores, ou seja, aquele local é conhecido como o ponto daquele determinado empresário. Uma vez que é criado o ponto empresarial, é passível de se perguntar se é possível proteger o ponto empresarial, certamente.

A legislação protege o empresário no que diz respeito ao seu estabelecimento e ao seu ponto empresarial. É notório que há um artigo 1.147 do código civil que informa que não havendo a autorização expressa, o alienante do estabelecimento não pode fazer concorrência ao adquirente, nos cinco anos subsequentes à transparência. Isso significa dizer que: quando um empresário vende um estabelecimento para outro, é muito comum vermos que existem faixas em todas as cidades escritas “passa-se o ponto” , ou seja, o empresário está vendendo naquele local todo o estabelecimento, todos aqueles bens que guarnecem o estabelecimento, às vezes o próprio imóvel também é um objeto de uma venda de um empresário para outro empresário que irá exercer a mesma atividade econômica.

Metalúrgica Aço Forte Ltda será instalada em São João da Boa Vista, região cristalina da Serra da Mantiqueira, e próximas à linha de contato com a região sedimentar, que estão a oeste do município, em direção a Aguaí, em uma área de 10.000m<sup>2</sup>. A Aço Forte possuirá experiência no desenvolvimento de produtos de qualidade, design e inovação.

### **As principais características do ponto empresarial**

**Concorrência:** Há quem pense que a região ideal é aquela na qual não há competidores por perto. Isso depende. Em alguns segmentos, a presença próxima da concorrência pode ser boa, pois é garantia de que, naquela área, há uma boa circulação de possíveis clientes.

**Serviços:** Uma região com uma boa oferta de serviços (agências bancárias, farmácia, supermercado, restaurante, etc.) também ajuda na circulação de pessoas, mas também facilita a vida dos colaboradores.

**Público-Alvo:** A importância que haja muitas pessoas do público-alvo morando ou trabalhando no bairro onde será instalado o empreendimento. Portanto, o estudo foi feito através do perfil: faixa etária, gênero, classe social, hábitos, etc.

**Acesso:** Uma região com uma boa oferta de serviços (agências bancárias, farmácia, supermercado, restaurante, etc.) também ajuda na circulação de pessoas e, além disso, facilita a vida dos colaboradores.

**Segurança:** Um fator que impacta tanto para os clientes quanto à segurança da empresa. A partir da segurança poderemos avaliar os gastos com equipamentos e serviços terceirizados.

Com toda nossa estrutura, buscamos levar ao nosso cliente segurança, qualidade e praticidade na hora de realizar seu projeto.

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

#### **1. Nome Empresarial**

O empreendimento terá como nome empresarial registrado na Junta Comercial e constará na primeira linha de seu cadastro CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) a definição de Metalúrgica Aço Forte Ltda.

#### **2. Título do Estabelecimento**

O título do estabelecimento, ou seja, o nome fantasia, será adotado como Aço Forte, título pelo qual o público conhecerá a empresa.

#### **3. Marca**

A concepção do nome surgiu da palavra “siderurgia”, que vem do grego, significa “trabalho feito sobre o ferro” e trata-se, em geral, de um campo específico da metalurgia que transforma o ferro em aço. E do adjetivo “forte” que traz o significado daquele que tem grande força física e/ou orgânica. E as duas palavras remetem ao propósito de visão e valor da empresa que é o desafio de ser forte no segmento.

#### **4. Patente**

Grandes ideias trazem resultados e, quando são lançadas ao mercado, não faltará pessoas para copiá-las. Pensando nisso, a empresa contratará uma assessoria de registro de marcas e patentes para proteger sua marca, produtos e ideias, garantindo assim a possibilidade de crescimento e expansão do negócio. O custo fixo para esta assessoria será de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) mensais.

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

O tipo de sociedade será limitada e constituída legalmente por quatro sócios, sendo eles:

Felipe Mendonça Nubile - CPF 1012021200050

Gabriel M. Moreira Quadra, CPF 1012021200050

Thrinna Maria Gonçalves de Lima - CPF 1012021200199

Tiago Cristensen Simendes - CPF 1012021200252

O investimento inicial para o negócio será proveniente de recursos próprios de cada sócio acima relacionados, definido previamente, totalizando o valor de R\$ 1.250.000,00 (um milhão e duzentos e cinquenta mil reais), de acordo com as quotas divididas abaixo:

Felipe Mendonça Nubile - R\$ 312.500,00

Gabriel M. Moreira Quadra - R\$ 312.500,00

Thrinna Maria Gonçalves de Lima - R\$ 312.500,00

Tiago Cristensen Simendes - R\$ 312.500,00

Com o valor alto investido, a empresa causará impacto no relacionamento com instituições financeiras para captação de recursos que deverão subsidiar compras de matérias primas e maquinários.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

Hoje a empresa **Metalúrgica Aço Forte Ltda.** conta com um quadro de 50 colaboradores, desenvolvendo as seguintes funções;

2 Diretores;

10 Setor administrativo;

30 Linha de Produção;

3 Manutenção;

5 Expedição.

### **Esperamos dos nossos Gestores**

1. Assegurar que as pessoas sob a sua liderança entendam suas responsabilidades em relação ao Código de Ética e Conduta e a todos os procedimentos pertinentes da área;
2. Criar um ambiente agradável no qual os colaboradores se sintam à vontade para levantar dúvidas e questões;
3. Sempre atuar para impedir violações do Código ou da Lei por parte dos seus liderados;
4. Levar em consideração a conduta e o cumprimento em relação ao Código ou a outras políticas da empresa ao avaliar seus colaboradores.

### **3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR**

O conceito de empregador e empregado está na C.L.T., aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, onde: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços e considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

**Empregado** é toda pessoa física que presta serviços pessoais, de natureza não eventual, mediante remuneração e com subordinação jurídica da prestação de serviço ao empregador. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

#### **Consolidação das Leis do Trabalho C.L.T.**

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

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.

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.

A diferença entre empregado e empregador está evidenciada e descrita na C.L.T. “Enquanto o empregado é aquele que presta serviço mediante pagamento de salário, o empregador é aquele, que assume a responsabilidade econômica e de contratação dos empregados.

Empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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.

### **Consolidação das Leis do Trabalho C.L.T.**

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, remunera e dirige a prestação pessoal de serviço.

§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 admitem trabalhadores como empregados.

(art. 2º, §2º, CLT). Constata-se que tanto a pessoa jurídica quanto a pessoa física podem ser empregadores, para efeitos da relação de emprego.

O empregador é o que tem a responsabilidade de organização de direção dos processos da organização, e o empregado é quem irá executar as tarefas. Apesar das diferenças entre empregado e empregador, essa relação é essencial para que a empresa alcance bons resultados no seu dia a dia. Um modelo de gestão que contemple um entendimento entre duas partes está intimamente ligado ao sucesso para ambas as partes. De acordo com o artigo 2º da CLT, o empregador é a empresa individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica e admite, remunera e dirige a prestação de serviços. 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 organizacional para a produção de bens e serviços, com a finalidade de lucro. É considerada empregador, de acordo com a C.L.T., 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 considerados 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 equiparados:** Instituições sem fins lucrativos, profissionais liberais e Condomínios são assim considerados para fins exclusivos de relação de trabalho.

### **3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS**

Apesar da similaridade dos conceitos, as diferenças entre Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo são bem específicas, especialmente em relação à dimensão. Em resumo, a Convenção Coletiva, engloba toda uma categoria de trabalhadores em reunião às entidades patronais, já o Acordo Coletivo possui uma dimensão menor, funcionando entre representantes de grupos de trabalhadores (como um único sindicato) e uma ou mais empresas de forma direta, sem a participação de uma entidade representativa patronal.

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

#### **Qual será utilizado por nossa empresa?**

##### **Convenção Coletiva**

A Convenção Coletiva tem uma dimensão maior e é celebrada entre o(s) sindicato(s) de empregados de uma categoria econômica e o sindicato patronal. Desta forma, a Convenção Coletiva é um acordo que atinge toda a categoria econômica e tem uma amplitude muito maior, podendo valer para empresas que não são filiadas àquele sindicato. A Convenção Coletiva encontra seu amparo legal no art. 611 da CLT, que diz: “Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. É muito comum, os empregadores e seus representantes utilizarem a Convenção Coletiva para negociar condições diferenciadas de trabalho que estejam mais adaptadas à necessidade de suas empresas. Assim como no Acordo Coletivo, sua vigência é de dois anos, quando deve ser renovado ou deixará de surtir efeitos legais.

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

#### **Horas extras**

A hora extra acontece quando o funcionário presta serviço além do seu horário estabelecido em contrato, seja antes ou depois da jornada de trabalho.

#### **Forma de assegurar sobre um futuro passivo trabalhista**

Vamos registrar corretamente o horário de chegada e de saída de cada colaborador por meio de uma plataforma. O Pontoweb, por exemplo, faz a marcação de horas extras de maneira automática, basta então que o profissional tenha feito a sua batida além do horário registrado de sua jornada.

#### **Desvio de função**

O artigo 468 da CLT determina que os colaboradores devem exercer somente atividades para as quais foram contratados.

#### **Forma de assegurar sobre um futuro passivo trabalhista**

O setor de Recursos Humanos precisa ficar atento a possíveis desvios de função. É essencial que o setor faça o registro das atividades de maneira correta. Assim, serão consideradas atividades lícitas apenas aquelas que estiverem registradas na carteira de trabalho.

#### **Pagamento de salários**

O setor de RH deve ficar atento aos salários pagos aos colaboradores que executam funções semelhantes e possuem qualificações parecidas. Levando isso em consideração, o salário dos profissionais não pode ser muito diferente. Isso está previsto no artigo 461 da CLT.

### **Forma de assegurar sobre um futuro passivo trabalhista**

O setor Administrativo precisará ter mais atenção pois a equiparação salarial é válida apenas em casos em que o trabalhador tem a mesma produtividade e perfeição técnica de um colega. Portanto, não basta que os dois executem o mesmo tipo de atividade, o nível de trabalho também deve ser o mesmo.

## 4. CONCLUSÃO

Priorizamos uma boa gestão que consideramos vital para a empresa. Seja em relação à parte financeira, seja na gestão de pessoas, e no gerenciamento dos funcionários. Uma boa gestão pode ser o diferencial entre o fracasso e o sucesso do negócio, pois de nada adianta ter uma boa qualidade de produtos e serviços, se não for feito um bom gerenciamento de que estratégias serão usadas para vender estes produtos ou serviços.

A metalúrgica Aço Forte Ltda trabalha dentro da lei brasileira se atentando a todos detalhes e na qual podemos citar a gestão ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental) e OHSAS 18001 (Sistema de Gestão da Saúde e Segurança no trabalho) e das CLTS.

Um dos pilares da empresa é promover a equidade entre os colaboradores, num ambiente de trabalho onde cada pessoa possa ser como ela realmente é. Proporcionar a igualdade entre gêneros, valorizar raças, gerações e necessidades especiais é criar um ambiente de trabalho colaborativo e ampliar possibilidades de desenvolver novos conhecimentos.

Nosso foco é na gestão de pessoas com o objetivo de minimizar os passivos trabalhadores na qual temos a prática de apostar na advocacia preventiva; investimento em um bom controle de ponto; otimizar a folha de pagamento; caprichar no arquivamento; realizar auditorias internas; celebrar acordos coletivos; pedir assinatura em todos os recibos e ter uma área de RH e jurídicas eficientes.

Somos uma empresa de portas abertas, estamos dispostos a atender com os nossos produtos e prestação de serviços com muita alegria e também abertos para novos conhecimentos e desafios.

## REFERÊNCIAS

CONHEÇA UM POUCO DA NOSSA HISTÓRIA. Disponível em: <https://aconobreindustria.com.br/loja/>> Acesso em : 25 set. 2021.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1998. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 – Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.

DIVERSIDADE. Aperam Brasil, 2021. Disponível em : <<https://brasil.aperam.com/pessoas/gestao-de-pessoas/diversidade/>> Acesso em : 26 set. 2021.

EMPREGADOR E EMPREGADO. Conceitos, Diferença, Caracterização - Por José Sergio Marcondes - Publicado em 2 de julho de 2019. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/empregador-empregado-definicoes/> Acesso em: 23 set. 2021.

EMPRESA. Disponível em: <http://acofortebrasil.com.br/> > Acesso em: 24 set. 2021.

ENTENDA AS DIFERENÇAS ENTRE ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - Publicado em 31 de julho de 2018. Disponível em: <https://legnet.com.br/news/entenda-as-diferencas-entre-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de-trabalho> Acesso em: 23 set. 2021.

ESTILO DE LIDERANÇA. Aperam Brasil, 2021. Disponível em: <<https://brasil.aperam.com/pessoas/gestao-de-pessoas/nosso-estilo-de-lideranca/>> Acesso em: 22 ago. 2021.

JEITO APERAM DE SER. Aperam Brasil, 2021. Disponível em: <<https://brasil.aperam.com/pessoas/gestao-de-pessoas/jeito-aperam-de-ser//>> Acesso em: 22 ago. 2021.

NOSSA GESTÃO. Aperam Brasil, 2021. Disponível em: <<https://brasil.aperam.com/sustentabilidade/gestao-sustentavel/nossa-gestao/#>> Acesso em: 22 ago. 2021.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE SIDERÚRGICA E METALÚRGICA? Por Roberto Navarro Atualizado em 4 jul 2018, 20h17 - Publicado em 18 abr 2011, 18h35 Disponível em: <<https://super.abril.com.br/mundo-estranho/qual-a-diferenca-entre-siderurgica-e-metalurgica/>> Acesso em: 24 set. 2021.

PONTO COMERCIAL. Saiba como fazer a escolha adequada às necessidades do negócio. Disponível em: <<https://destinonegocio.com/br/gestao/ponto-comercial-saiba-como-fazer-a-escolha-adequada-as-necessidades-do-negocio/>> Acesso em: 22 set. 2021.

PRODUTOS E SERVIÇOS GOLIN. Golin, 2021. Disponível em: <<https://golin.com.br/produtos-golin-tubos-de-aco>> Acesso em: 22 ago. 2021.

RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITO DE EMPREGADOR E EMPREGADO E A PARASSUBORDINAÇÃO – Por José Eduardo Silvério Ramos - Advogado e Professor de Direito Constitucional no Centro Universitário São Camilo ES.

SER SUSTENTÁVEL. Aperam Brasil, 2021. Disponível em : <<https://brasil.aperam.com/sustentabilidade/ser-sustentavel/raio-x-aco-verde-aperam/>> Acesso em: 22 ago. 2021

VALORES E VISÃO. Aperam Brasil, 2021. Disponível em: <<https://brasil.aperam.com/institucional/aperam/valores-e-visao/>> Acesso em: 22 ago. 2021.

VEJA DIREITOS E DEVERES DE TRABALHADORES DE SIDERURGIA E METALURGIA. Por Rodrigues Fagundes Noceti - Publicado em 07 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://fagundesadv.com.br/blog/direitos-e-deveres-dos-trabalhadores/> > Acesso em: 21 set. 2021.

8 PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS PARA DIMINUIR O PASSIVO TRABALHISTA. Employer tudo do RH, 2021. Disponível em: <[www.employer.com.br/blog/8-praticas-de-gestao-de-pessoas-para-diminuir-o-passivo-trabalhista/](http://www.employer.com.br/blog/8-praticas-de-gestao-de-pessoas-para-diminuir-o-passivo-trabalhista/)> Acesso em: 26 set. 2021.