



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
DOC BURGUER'S

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
DOC BURGUER'S

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Larissa Ap. França Fiamenghi, RA 1012020100624

Renan Carvalho e Camacho, RA 1012020100381

Wellington Fonseca, RA 1012020100516.

Wellinton Luis de O. Teixeira, RA 1012019200380

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 |
| 3.1.3 O CAPITAL SOCIAL | 8 |
| 3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS | 10 |
| 3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR | 12 |
| 3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS | 16 |
| 4 CONCLUSÃO | 17 |
| REFERÊNCIAS | 18 |
| ANEXOS | 20 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo descrever e analisar a empresa Doc Burguer 's, quais suas características, pontos fortes, peculiaridades e também o seu modelo de trabalho. Após as análises feitas: entender quais são os pontos de melhoria dentro dos temas propostos.

O objetivo do trabalho é apresentar o tipo de empresa, características dentro do mercado, quais os tipos de funcionários e como a empresa está estruturada.

Observar e entender os tipos de passivos trabalhistas que a empresa pode cometer e como evitá-los. Entender a relação entre empregado e empregador, qual a melhor forma de preservar os direitos dos funcionários e também resguardar os direitos da empresa.

O principal objetivo é analisar toda a estrutura da empresa desde a sua abertura, até a contratação dos funcionários e o lançamento dos produtos no mercado.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Hamburgueria Artesanal Doc Burguer's, é uma hamburgueria especializada em lanches diferenciados e "especiais" feitos com hambúrguer de preparo artesanal. Preparados de forma diferenciada, com "Char Broiler" uma grelha que funciona a gás e permite o preparo como se fosse uma churrasqueira americana. O nosso carro chefe é o "Rib Burg" um lanche feito de costela bovina, com ingredientes de qualidade. Pensando também nos vegano e vegetarianos, elaboramos um cardápio especial para esse público.

A hamburgueria está estruturada na residência do empresário, como o foco inicial é delivery, não há gastos com mesas, cadeiras, maior número de funcionários, entre outros. Além disso a residência está localizada no bairro central da cidade onde tem uma numerosa circulação de pessoas e fácil localização. Leva-se também em consideração o baixo custo por ser um imóvel próprio e já ter um local para o preparo dos alimentos.

A empresa está enquadrada como MEI. Não existe a possibilidade de muitos funcionários, o que torna esse modelo muito viável, com a estruturação apresentada, por se tratar de uma ideia inicial de delivery. A presença de apenas um funcionário (como previsto dentro do MEI) é o suficiente para que os produtos cheguem de forma adequada até os clientes.

Ainda há a possibilidade de contratar uma empresa de motoboys, que vendem o serviço de suas motos entregadoras e emitem nota fiscal do serviço. Caso haja a necessidade de mais funcionários do que o previsto. Essa modalidade de contratação é interessante para expandir o quadro de funcionários.

3 PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

O Direito Empresarial, ao mesmo tempo Direito Comercial, é uma especialidade que tem como desígnio cuidar o exercício da atividade econômica organizada de fornecimento de bens ou serviços, a chamada empresa. A tarefa básica é resolver os conflitos de interesses abrangendo empresários ou relacionados às empresas BOBSIN (2021).

Para um novo empreendimento, há uma etapa de certa medida em todo processo que merece atenção especial, pois é pertinente para o sucesso de todo projeto: seu início ou a fase de transição, a base é a estruturação inicial que permita à empresa, ao mesmo tempo, ter a flexibilidade necessária para responder às demandas do mercado, assim sistematicamente ter uma estrutura que permita crescer sólida e segura (INTELLIPLAN, 2021).

No entanto, dessa perspectiva inconteste, emerge um questionamento apropriado a quem deseja entender em mais profundidade o tema estruturar uma empresa, com o objetivo de investigar esse universo em profundidade, estruturar uma empresa não diz respeito apenas a ações rápidas que podem ser realizadas, mas principalmente à essência do negócio: o que se pretende? A onde a empresa quer chegar? O que é esperado a nível mercadológico? Ou seja, realizar uma boa estruturação está relacionado ao negócio que está sendo empreendido.

Inegável que ainda há semelhanças entre todos os tipos de empresas, como por exemplo: toda empresa demanda pagar contas, emitir cobranças, gerenciar os funcionários, captar novos clientes, entre outras atividades comuns, há também aquilo que é próprio de cada negócio.

Há empresas que oferecem soluções inovadoras, outras que atuam em mercados já bem estabelecidos. Portanto, o primeiro passo para uma boa estruturação está muito mais relacionado às questões estratégicas, e não estruturais, definição totalmente pertinente que deve permear em todos os modelos no âmbito corporativo.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O estabelecimento empresarial, de acordo com a definição exposta no estatuto civil, é o complexo de bens organizados, corpóreos e incorpóreos, que condicionam ao lucro, exercido pelo empresário ou sociedade empresária, através do exercício da empresa (CC art. 1.142). Tem-se, desse modo, que esse conjunto de bens, dispostos de maneira organizada pelo empresário, é o que possibilitará a exploração da atividade econômica, visto que a organização dos fatores de produção, aliada com o investimento de capital nesse complexo de bens, é o que resulta no estabelecimento empresarial. Compreende-se como bens corpóreos, por exemplo, a sede da empresa, terrenos, máquinas, matérias-primas etc. E como bens incorpóreos, por exemplo, o nome empresarial, a marca, a patente etc.

Entende-se por ponto comercial o local físico onde o empresário desenvolve a atividade econômica, é um elemento incorpóreo do estabelecimento. O ponto comercial possui valor econômico e tem proteção jurídica. Esse ponto pode ser uma loja física. E também existe o empresário que vende seus serviços e produtos através do meio de comunicação Internet. Nesse último caso, haverá o endereço eletrônico do empresário, que será o seu nome de domínio, sendo a URL.

A chamada locação não residencial é o nome atribuído ao empresário que desenvolve a sua atividade em imóvel alugado, e essa hipótese é amparada em nosso ordenamento jurídico, pela Lei de Locações (Lei n. 8.245/91). Essa lei dispõe que, caso sejam cumpridos os requisitos estabelecidos no art. 51, esses tipos de locações ensejarão direito à renovação compulsória do contrato, por prazo igual. Desse modo, percebe-se que ao permitir essa renovação compulsória do contrato locatício a lei está protegendo o ponto comercial.

O mandado de despejo será determinado pelo juiz, em hipótese de que não seja renovada a locação. O prazo para retirar-se de modo voluntário do imóvel é de 30 dias (Lei n. 8.245/91, art. 74). A legitimidade ativa para a propositura de ação renovatória é do locatário do imóvel.

A hamburgueria está estruturada na residência do empresário, sendo MEI a licença ou alvará é gratuita e está inserida no Certificado da Condição de Microempreendedor Individual (CCMEI) para as atividades econômicas de baixo grau de risco, conforme previsto no Art. 23 da Resolução CGSIM 16/2009, onde constarão dentre outras informações, os dados

comprobatórios da vigência do Alvará de Licença e Funcionamento Provisório, inclusive o Termo de Ciência e Responsabilidade com efeito de Alvará de Licença e Funcionamento Provisório.

Como o foco inicial é delivery, não há gastos com mesas, cadeiras, maior número de funcionários, entre outros. Além disso a residência está localizada no bairro central da cidade onde tem uma numerosa circulação de pessoas e fácil localização. Leva-se também em consideração o baixo custo por ser um imóvel próprio e já ter um local para o preparo dos alimentos.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Nome Empresarial também conhecido por Razão Social, é aquele que deve ser registrado na Junta Comercial como o “oficial” e constará na primeira linha de seu cadastro do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica). Ainda, em todos os contratos e instrumentos públicos que a empresa vier a assinar deverá constar o Nome Empresarial, pois é por meio dele que se identificará de forma única o seu negócio.

O título do estabelecimento é o mesmo que nome fantasia, ou seja, é o nome que o empresário utiliza para identificar o seu estabelecimento. É o nome pelo qual a empresa é conhecida pelo público em geral.

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.

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, por tempo determinado. Diferente da marca, não

é uma designação da origem da marca ou fabricação de um produto. No Brasil são conhecidas as patentes de modelo de utilidade e invenção.

Hamburgueria Artesanal Doc Burguer's, é uma hamburgueria especializada em lanches diferenciados e "especiais" feitos com hambúrguer de preparo artesanal. Preparados de forma diferenciada, com "Char Broiler" uma grelha que funciona a gás e permite o preparo como se fosse uma churrasqueira americana. O nosso carro chefe é o "Rib Burg" um lanche feito de costela bovina, com ingredientes de qualidade. Pensando também nos vegano e vegetarianos, elaboramos um cardápio especial para esse público.

Embalagens personalizadas e emblema (patenteada) carimbado em todos os lanches, dando assim um ar mais sofisticado e ao mesmo tempo divulgando ainda mais nossa empresa, gravando nas memórias das pessoas nossa marca.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Capital Social é o investimento inicial para começar as operações e manter o negócio funcionando, até que ele gere lucros. Entram nesse pacote o quanto você gastou para comprar equipamentos, mobília, matéria-prima, aluguel do escritório, custos para abrir o CNPJ, entre outros.

O investimento do Doc Burguer's é de R\$20.000,00 reais, e esse dinheiro foi disponibilizado por meio do programa Emprega Rápido do banco do povo juntamente com o Sebrae.

Na data de 19 de julho de 2019 o Governo do Estado de São Paulo e a Secretaria de Desenvolvimento Econômico em parceria com o SEBRAE, Desenvolve São Paulo (outros parceiros) lançaram o programa EMPREENDA RÁPIDO. O programa busca atender o empreendedor melhorando o ciclo de vida e competitividade das empresas, inclusão produtiva das pessoas desempregadas, sobretudo aos PME's, com capacitação empreendedora, qualificação técnica, inovação e produtividade, financiamento e microcrédito, formalização e desburocratização, e acesso ao mercado.

Só conseguem ter acesso a linhas de crédito com condições diferenciadas do programa de empréstimo as pessoas que concluíram cursos profissionalizantes disponibilizado no portal

do Banco do Povo, isso torna-se interessante pois, além do dinheiro necessário, os empresários se profissionalizam. Outra vantagem é os juros baixos para empreendedores;

| CATEGORIA | LIMITES DE CRÉDITO | TAXAS DE JUROS |
|------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| MEI Formal | R\$200,00 à R\$21.000,00 | 0,35% a 0,8% a.m + 1% TSF ato |
| Microcrédito Produtivo | R\$200,00 à R\$21.000,00 | 3,49% a.m + 3% TAC |

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Segundo XERPAY (2018), o principal propósito de gerir os passivos trabalhistas é proteger a integridade da empresa. Afinal, um exemplo emblemático é o crescente número de processos por parte de funcionários contra as empresas em que trabalham. Há ainda o protecionismo da lei em favor dos trabalhadores. Isso sem falar dos advogados que, em busca de seus honorários, incentivam a todo custo novas causas contra as empresas.

Partindo desse insight, quando uma companhia toma uma ação preventiva e organizada para essas situações judiciais, ela evita o fator “surpresa” que, muitas vezes, leva a soluções ineficazes, desastrosas e até mesmo à falência.

Portanto, é dessa realidade que se emerge dicas valiosas para empresas lidar melhor com esses riscos e fazer uma boa gestão de passivos trabalhistas:

- a) Observar de perto os andamentos das ações levantadas contra a empresa, em especial aquelas que estão na etapa de execução, é primordial para uma boa gestão, outra vantagem de acompanhar o fluxo dos passivos trabalhistas, manter um registro de informações sobre cada processo. Assim, a empresa pode fazer um acordo com o trabalhador que beneficie ambas as partes antes de ser convocada judicialmente.
- b) Observar a forma como estão sendo feitos os desligamentos e rescisões de funcionários, se a abrangência de número de demissões ocasionou ações judiciais, o alinhamento com os gestores sobre como esses problemas podem ser evitados no futuro é considerável.
- c) A forma como a companhia contrata os profissionais deve ser cuidadosamente examinada. Por exemplo, algumas empresas preferem contratar serviços de um trabalhador PJ (Pessoa Jurídica), que não possui vínculo empregatício com a empresa, vez que, o empregador deve avaliar com cautela esse tipo de contratação.

Segundo a (CLT), é considerado empregado toda pessoa física que presta serviço não eventual ao empregador, sob dependência dele e mediante salário.

d) Auditorias regulares devem ser feitas para verificar se a legislação trabalhista está sendo cumprido a rigor, verificar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, também, o uso correto de equipamentos de segurança, possíveis riscos ocupacionais e o estado das instalações da empresa.

A gestão de passivos trabalhistas da empresa é um pilar fundamental, desse modo, a organização fará mais do que evitar processos judiciais, mas conseguirá também o respeito e a admiração de seus colaboradores.

Na Doc Burguer's, a principal orientação é ter o devido respeito pelo os direitos dos trabalhadores, protegendo a integridade de nossos colaboradores, que têm uma jornada de trabalho de 7 horas diárias entre às 18 horas até 01 hora, de terça-feira a domingo com intrajornada de 1 hora, disponibilizando uma folga semanal para todos os funcionários na segunda-feira.

Como base da nossa essência preocupamos em envolver os funcionários em nossas respectivas atividades adotando políticas internas, para que a gestão de pessoas se mantenha aberta a toda empresa, prevalecendo uma boa relação no ambiente de trabalho entre os funcionários e o empreendedor, a mudança coletiva do mindset organizacional, vez que todos os colaboradores trabalham com carteira assinada e recebem os devidos adicionais regulamentados pela CLT.

Com um senso de propósito responsável, a hamburgueria conta com o apoio de um escritório de contabilidade contratado, evitando assim possíveis erros de cálculo e auxiliando na organização e no cumprimento da legislação, evitando os riscos de ações judiciais futuras.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Muito se fala sobre contrato de trabalho, trabalho, trabalhador, empregado e empregador, mas na prática, como saber se uma pessoa é empregada ou não de outra, seja ela pessoa física ou jurídica?

Quais são os requisitos para que uma pessoa seja considerada empregada com todos os direitos trabalhistas, sejam eles os previstos na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e Acordos e/ou Convenções Coletivas de Trabalho?

Referido conceito está previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que define empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

De acordo com a definição supra, para uma pessoa ser empregada, seja ela de pessoa física ou jurídica, necessário se faz estar presente cinco requisitos essenciais para a sua devida caracterização, quais sejam, pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Sabedor do conceito de empregado, é importante ressaltar, neste momento, algumas modalidades de empregados existentes no nosso ornamento jurídico.

Empregado doméstico. Aquela pessoa física que presta serviços para empregador que não tem fins lucrativos, na residência destes e no seu âmbito familiar.

Empregado em domicílio. Aquele que presta serviços em sua residência, todavia, subordinado ao empregador.

Empregado Aprendiz. Jovem menor, com idade entre 12 a 18 anos e que estão sujeitos a formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.

Empregador rural. Aquele que presta seu serviço em propriedade rural, cujo empregador tem fins lucrativos com sua produção.

Empregado temporário. Toda pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário com o objetivo de atender a uma necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a um acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas. (Art. 16, Dec. 73.841/74).

Empregado Público. Funcionário da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, suas autarquias e fundações, com contratos regidos pela CLT.

Inicialmente faz se necessário um esclarecimento entre empregado público e servidores públicos: empregado público é o agente público que tem vínculo contratual, haja vista sua relação com a Administração Pública decorrente de contrato de trabalho. Assim, o vínculo é de natureza contratual regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Já o servidor público é o agente público que está investido em cargo público, que é um conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas por lei, ou seja, possui vínculo estatutário ou institucional. Portanto, de natureza não-contratual.

Quanto aos aspectos de empregador. De acordo com o artigo 2º da CLT, o empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Ainda, complementa a norma celetista, que se equipara 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.

A partir desses conceitos, a legislação brasileira reconhece cinco tipos de empregadores:

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

Grupos 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.

Os Acordos Coletivos podem ser utilizados para ampliar direitos já assegurados para toda a categoria nas Convenções de Trabalho ou adequar esses direitos às condições muito específicas de determinadas empresas.

O sindicato da categoria representa os interesses dos trabalhadores através de Acordo Coletivo como forma de resolução pacífica de conflitos.

O Acordo Coletivo está disposto no art. 661, § 1º do art. 611 CLT, que diz: “É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

Não é possível diminuir direitos já conquistados em lei através de Acordo Coletivo, como por exemplo, férias anuais, décimo terceiro, etc.

O limite do prazo de vigência de um acordo coletivo é de dois anos, após este prazo o Acordo se torna automaticamente encerrado.

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.

No caso do nosso empreendimento, poderíamos utilizar a convenção coletiva de trabalho, porque abrange todas as empresas e todos os funcionários das categorias representadas. Ou seja, todas as regras, direitos e deveres ali acordados valerão para todos, sem exceções.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Considerando sua pertinência e relevância, o passivo trabalhista é o resultado do descumprimento de obrigações com os trabalhadores e ao não recolhimento dos encargos sociais devidos (por um empregador pessoa física ou jurídica). Até então, a soma de todas as dívidas decorrentes das condições citadas compõem o passivo trabalhista (NASCIMENTO, 2019).

Algumas peculiaridades de descumprimento de direitos trabalhista:

- a) Contratação sem carteira de trabalho;
- b) Não pagamento das verbas rescisórias;
- c) Falta de pagamentos de horas extras.

Já considerando os encargos sociais consistem nos tributos que incidem sobre os salários dos funcionários, como:

- a) 13º salário;
- b) Contribuição Patronal (INSS);
- c) Descanso semanal remunerado — entre outros previstos na CLT;
- d) Férias com adicional de 1/3;
- e) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A despeito do risco das hipóteses listadas acima, a empresa será obrigada a pagar o valor devido atualizado monetariamente, acrescido de juros e onerosas multas, que alcançam até 50% do montante total. A cobrança desses valores ocorrerá em uma reclamação trabalhista (ação judicial) proposta por um empregado.

4 CONCLUSÃO

Em suma, foi possível através do trabalho apresentado entender melhor como funciona uma empresa enquadrada como MEI. Quais as dificuldades enfrentadas e quais são as leis que devem ser observadas para que o empreendimento tenha sucesso.

Foi possível também entender e analisar os passivos trabalhistas que a empresa pode cometer e como fazer para evitá-los de forma a nunca prejudicar os funcionários.

Na parte de relação entre empregado e empregador foi possível entender quais os tipos de empregados e qual se encaixa nos Doc Burguer's. A empresa garante os direitos dos empregados e pretende cumprir todas as obrigações para com eles de forma a satisfazer todas as leis.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES.COM. **Definição de empregado e empregador**. Disponível em <<https://administradores.com.br/artigos/definicao-de-empregado-e-empregador>>. Acesso em: 30 ago. 2021

AMBITOJURIDICO. **O conceito de estabelecimento no código civil e na legislação paulista do ICMS**

Disponível em:

<<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/o-conceito-de-estabelecimento-no-codigo-civil-e-na-legislacao-paulista-do-icms/>>. Acesso em: 15 set. 2021.

BANCODOPOVO. **MEI**

Disponível em: <<https://www.bancodopovo.sp.gov.br/mei.html>>. Acesso em: 16 set. 2021.

BOBSIN, A. **Como é a atuação em direito empresarial e os principais aspectos da área**.

Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/direito-empresarial/>>. Acesso em: 24 ago. 2021

INTELLIPLAN. **Como estruturar uma empresa – Preparando o sucesso**. Disponível em

<<https://www.intelliplan.com.br/como-estruturar-uma-empresa:>>. Acesso em: 24 ago. 2021.

JUSBRASIL. **Conceito de empregado**. Disponível em:

<<https://elianaqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/347680119/conceito-de-empregado>>. Acesso em: 01 set. 2021

JUS. **Estabelecimento Empresarial**

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/76228/estabelecimento-empresarial>>. Acesso em: 16 set. 2021.

LEGNET. **Entenda as diferenças entre acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho**.

Disponível em:

<<https://legnet.com.br/news/entenda-as-diferencas-entre-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>>. Acesso em: 30 ago. 2021

NASCIMENTO, E. O que são passivos trabalhistas e como um contador pode auxiliar na redução deles? Disponível em:

<<https://meuamigocontador.com.br/o-que-sao-passivos-trabalhistas-e-como-um-contador-pode-auxiliar-na-reducao-deles/>>. Acesso em: 20 set. 2021

PLANALTO. LCP 128

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm>. Acesso em: 16 set. 2021.

REVISTAPEGN. Empreendedor ousa e inaugura hamburgueria durante pandemia

Disponível em:

<<https://revistapegn.globo.com/Banco-de-ideias/Alimentacao/noticia/2020/05/empreendedor-ousa-e-inaugura-hamburgueria-durante-pandemia.html>>. Acesso em: 15 set. 2021.

SEBRAE. Microempreendedor individual

Disponível em:

<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tire-suas-duvidas-sobre-o-mei-microempreendedor-individual>>. Acesso em: 16 set. 2021.

XERPAY. Gestão de passivos trabalhistas da empresa: como balancear esses riscos?

Disponível em:

<<https://xerpay.com.br/blog/gestao-de-passivos-trabalhistas-da-empresa-como-balancear-esses-riscos/>>. Acesso em: 08 set. 2021

ANEXOS

Figura 1: Logomarca da Empresa



Certificado da Condição de Microempendedor Individual



Identificação

Nome Empresarial

João Paulo da Silva Santos 12365489700

Nome do Empresário

João Paulo da Silva Santos

Nome Fantasia

Doc Burguer's

Capital Social

20.000,00

Número Identidade

49802175210

Orgão Emissor

SSP

UF Emissor

SP

CPF

123.654.897-00

Condição de Microempendedor Individual

Situação Cadastral Vigente

Ativo

Data do Início da Situação Cadastral Vigente

10/09/2021

Números de Registros

CNPJ

15.398.674/0001-01

Endereço Comercial

| CEP | Logradouro | Número | Complemento |
|-----------|-----------------------|--------|-------------|
| 13870-220 | Rua Benjamin Constant | 1509 | |
| Bairro | Município | UF | |
| Centro | São João da Boa Vista | SP | |

Atividades

Data de Início de Atividades

10/09/2021

Forma de Atuação

Estabelecimento Fixo

Ocupação Principal

Lanchonete

Atividade Principal (CNAE)

56.11-2/03 - lanchonete, casas de chá, de sucos e similares

Leia o Termo de Ciência e Responsabilidade com efeito de Alvará de Licença e Funcionamento Provisório – declaração prestada no momento da inscrição:

Declaro, sob as penas de lei, que conheço e atendo os requisitos legais exigidos pelo Estado e pela Prefeitura do Município para a emissão do Alvará de Licença e Funcionamento, compreendidos os aspectos sanitários, ambientais, tributários, de segurança pública, uso e ocupação do solo, atividades domiciliares e restrições ao uso de espaços públicos. O não atendimento a esses requisitos acarretará o cancelamento deste Alvará de Funcionamento Provisório.

Este Certificado comprova as inscrições, alvará, licenças e a situação de enquadramento do empresário na condição de Microempendedor Individual. A sua aceitação está condicionada à verificação de sua autenticidade na Internet, no endereço: <http://portaldoempendedor.gov.br/> Certificado emitido com base na Resolução no 16, de 17 de dezembro de 2009, do Comitê para Gestão da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios-REDESIM. ATENÇÃO: qualquer rasura ou emenda invalidará este documento. Para pesquisar a inscrição estadual e/ou municipal (quando convenientes do cadastro sincronizado nacional), informe os elementos abaixo no endereço eletrônico: <http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/CNPJ/fcpj/consulta.asp>

