



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTEGRADO**

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

**Bem Estar Consultoria e Gestão LTDA**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

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

**PROJETO INTEGRADO**  
**PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS**  
**Bem Estar Consultoria e Gestão LTDA**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO  
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Lara Fernanda de Souza Lopes, RA 1012021100396  
Jéssica Aparecida Silva Alves, RA 1012021100041  
Regiane Amabiley Quiarato de Carvalho, RA 1012021100352  
Luis Gabriel Lot, RA 1012011100105

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>6</b>
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	6
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	7
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	10
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	15
<b>3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS</b>	<b>16</b>
<b>3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR</b>	<b>17</b>
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	28
<b>3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS</b>	<b>29</b>
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>37</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Buscamos com este projeto abordar os possíveis passivos trabalhistas que venham a acontecer após admissão de colaboradores para nossa empresa. Será discorrido neste projeto reflexões sobre causas de passivos trabalhistas e como podemos prevenir de forma que a nossa empresa e os colaboradores caminhe na mesma direção.

No início de todo empreendimento deve-se ser pensado na razão social e no ponto empresarial, pois são elementos significativos para identificar e individualizar nosso serviço ou produto no mercado. Ao pensar na criação de nossa empresa buscamos um nome onde nossos clientes e colaboradores tenham uma visão otimista e confiante ao pronunciar **Bem Estar Consultoria e Gestão LTDA**.

Somos uma consultoria que presta o trabalho de levar informações à empresa que são desconhecidas ou invisíveis aos olhos dessa. A Bem Estar Consultoria e Gestão LTDA, tratará de forma personalizada cada cliente de acordo com suas necessidades, oferecendo caminhos a serem trilhados de acordo com as necessidades de seus clientes.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Nosso serviço oferecido é análise sistêmica de seus serviços, preços, análise de adimplência e inadimplência, fluxo de caixa, perfil de cliente atual e cliente ideal, treinamento e motivação dos colaboradores.

A **Bem Estar consultoria e gestão LTDA**, sediada no centro da cidade de Poços de Caldas - MG, inscrita sob N° CNPJ 28.674.002/0001-85, é focada em consultório e clínicas de saúde e estética preocupada em melhorar o fluxo de caixa e a gestão financeira destes empreendimentos. O ponto de partida é a observação de que tais profissionais como médicos, cirurgiões dentistas, psicólogos, fisioterapeutas e afins carecem de uma formação mercadológica que dê vistas ao cenário financeiro de seu negócio e também pela grande carga de trabalho de tais profissionais, que inviabilizam o tratamento mais próximo de como performa sua empresa.

Nessas áreas de atuação sentimos que os clientes além de tem uma dor subjetiva - esclarece-se aqui um gatilho de compra formado da opinião de adquirir o serviço, uma dor objetiva no sentido de necessariamente precisarem obter esse serviço, explana-se por assim, um paciente que precisa urgentemente de um procedimento odontológico, mas por hora tem uma hipossuficiência financeira que o impede de realizar tal procedimento. Temos de um lado, um paciente que tem a necessidade objetiva desse trabalho e de outro um profissional que precisa receber por esse serviço, enxergamos que há um modo de gerenciar este cenário, pois hoje existe mecanismos que asseguram o recebimento do profissional e a obtenção do serviço por parte do cliente, como os cartões de bandeira própria oferecidos por empresas do ramo.

O perfil de funcionários da **Bem Estar**, é um profissional que seja analítico em seu processo cognitivo, e que busque constante evolução em sua área de atuação, não deixando de lado os aspectos comunicativos que agregue a formação de marca e personalidade de nossa empresa, a cada dia nos confrontamos com problemas alheios muitas vezes serão desconhecidos a nossa realidade empresarial o profissional que trabalhar conosco deverá ter em sua mente uma constante que é a evolução e rapidez do raciocínio para solucionar o problema que nos é pertinente.

O diferencial competitivo da **Bem Estar** é que ela foi criada exclusivamente para o nicho de saúde, assim sendo, é especializada em precificação de serviços, tarefa complexa para a maioria do público alvo. Isso significa que os clientes da Bem estar, após a consultoria conseguem praticar o preço ideal, ou seja, um preço que mantém a lucratividade e ao mesmo tempo é competitivo e atrativo aos clientes.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

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

O propósito da Bem Estar Consultoria e Gestão é desenvolver novas soluções para seus clientes, exercendo um nível de experimentação diferente, pois busca um alto grau de especialização e formação de uma rede de cooperação de empresas que podem auxiliar em questões acessórias.

Neste momento, os avanços das empresas estão cada vez maiores: a alta tecnologia e a grande competitividade, elevam o mercado a um nível de exigência maior em relação a qualidade e preço, a partir disso, devemos usar a tecnologia a favor do profissional na área de atuação.

Todavia, o cliente busca cada vez mais pertencimento de modo que ele se enxergue no que está contratando ou adquirindo, por isso a Bem Estar Consultoria e Gestão reconhece o valor de um atendimento e prestação de serviço cada vez mais humanizado com base a fidelização e motivação de seus clientes, assim sendo, busca a justa medida entre técnica, empatia e responsabilidade ética.

O que é ansiado hoje pelas pessoas é o lucro com a junção da realização profissional, essa combinação é possível de ser encontrada, não é uma tarefa simples, mas é isso que nosso novo empreendimento propõe-se a ajudar seus clientes a conquistarem. Para isso, aplicará métricas de precificação, perfil de cliente, público alvo, margem de parcelamento, pesquisas de satisfação e propostas de melhoria, corte de gastos, sugestão de retirada ou aumento de mix de produtos e serviços, não obstante outros requisitos de acordo com a individualidade de cada empresa-cliente.

A direção da Bem Estar Consultoria e Gestão é auxiliar na efetivação da melhor maneira de solucionar os problemas estruturais do cliente-empendedor. Fomentar diferentes cenários na mente do contratante, para que ao alcançar o objetivo, ou seja, atingir metas e propostas estabelecidas como ideais entre ambas as

partes, faça-se lembrada como referência de mercado e consiga construir sua marca com base em feedbacks positivos.

### **3.1.1 ESTABELECIMENTO E PUNTO EMPRESARIAL**

Todo estabelecimento, seja com ou sem fins lucrativos, tem como fundamento a obtenção de resultados positivos. A escolha do local e a estrutura irão contribuir significativamente para alcançar este resultado.

Quando se fala no princípio de uma empresa um dos aspectos fundamentais é pensar no estabelecimento e ponto empresarial. Estabelecimento de acordo com o código civil Art. 1.142. "Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária". Isso significa que é um conjunto de direitos, obrigações e tudo aquilo que constitui a empresa desde os bens materiais como: equipamentos, utensílios, mercadorias, bens móveis, bens imóveis, entre outros ou imateriais como: nome empresarial, marcas, patentes, ponto, ou seja, todo instrumento utilizado para o ramo de atividade empresarial. Já o ponto empresarial que está contido no estabelecimento é por sua vez a localização, onde está situada a empresa, portanto, o local que toda a clientela irá se dirigir para adquirir o produto ou fechar o negócio.

No momento em que o empresário planeja a abertura da empresa ele deve estudar qual a melhor localização e se é permitido àquela localização em lei para o ramo de atividade que será exercido. O local tem grande repercussão no estabelecimento, porque agrega valor ao negócio, portanto, é um relevante diferencial competitivo, sendo referência para clientes, fornecedores e sociedade em seu entorno.

Pensando nisso, a Bem Estar Consultoria e Gestão foi idealizada na área urbana, em uma avenida com uma infraestrutura bem caracterizada de grande movimento, uma região com valor agregado, pois ali está localizado pontos de comércio de grande avaliação como restaurantes, cafés, um hospital e clínicas médicas,



assim, proporcionará para a Bem Estar um ambiente favorável visto que seu desenvolvimento é na gestão financeira da área de saúde.

A Bem Estar em seu papel de gestão contribuirá para o desenvolvimento de clínicas médicas, fisioterapias, nutrição, psicologia, odontologia, farmácia, enfermagem, ciências biológicas, conforme citado, vários ramos de atividade, dos quais se atingirmos êxito trará para a região geração de empregos, em primeira instância, contratações internas e em segunda instância para nossos clientes, que impactados pelo resultado atingido contratarão mais e expandiram seus negócios. Entendemos que nossa empresa, assim como nossa marca, pertencerá a um ecossistema vivo que passa por mudanças e aperfeiçoamento. Queremos ser uma peça ativa nesta evolução da região.

Sabendo que a classificação e atividade trabalhista da Bem Estar é a prestação de serviços, entendemos por bem transparecer a imagem que queremos aos nossos clientes em nosso estabelecimento. É notório que consultórios e clínicas devem prezar pela limpeza, leveza e sofisticação. Isso não se traduz necessariamente em uma estrutura luxuosa e itens de valores inenarráveis, contudo sim, em organização, mobílias de qualidade, iluminação e decoração que sejam de bom gosto. Existe aqui balanço entre a prudência financeira e um ambiente que traduza a sofisticação.

Conclui-se, a dúplici característica estrutural da Bem Estar com uma fachada exposta em um ambiente de grande tráfego do cliente-alvo e uma estrutura interna leve e sofisticada que traduz a ideia de limpeza e organização. Assim, quando o cliente adentrar no estabelecimento será remetido não só a limpeza e leveza de sua clínica, mas também juntamente com a organização que buscamos levar à sua vida e seu empreendimento.

Com base no aspecto jurídico do ponto empresarial, existem 3 diferentes pontos referente ao estabelecimento físico que a lei protege o empresário:

1. Imóvel do próprio empresário: o empresário terá o acolhimento do direito de propriedade.

2. **Locação-gerência:** o empresário proprietário do imóvel que exerce uma função comercial no local e decide se afastar por um período, ele pode alugar para outro empresário o local junto com estabelecimento para que o novo empresário atue na administração do empreendimento por tempo determinado desde que seja inserida a pretensão de retomada a atividade da empresa, sendo assim é possível por ação renovatória.

3. **Locação imobiliária:** através da lei nº 8.245/94 protege o ponto empresarial por meio da concessão em favor do locatário de uma locação, o inquilino poderá renovar compulsoriamente o contrato de locação, com essa a lei é preservada a atividade comercial praticada pelo empresário de terceiros que buscam o enriquecimento ilícito. Caso venha ser encerrado o contrato, o locador não poderá exercer a mesma atividade do antigo locatário por um período de 5 anos subsequentes. O locatário também por sua vez deve-se cumprir:

I – o contrato a renovar tenha sido celebrado por escrito e com prazo determinado;

II – o prazo mínimo do contrato a renovar ou a soma dos prazos ininterruptos dos contratos escritos seja de cinco anos;

III – o locatário esteja explorando seu comércio, no mesmo ramo, pelo prazo mínimo e ininterrupto de três anos.

A Bem Estar foi idealizada em uma região específica com estudo e planejamento, por isso o projeto foi de alugar o imóvel através da locação imobiliária.

Entendemos, que haja uma diferença a aterradora entre o empreendimento que vá se manter através de venda de produtos e um que vá se manter através de venda de serviços. Pois, no primeiro caso a diferença entre seu investimento estrutural, ou seja, em sua aparência e estrutura será um definidor de público alvo, haja vista que sendo grandioso e com produtos de alto valor agregado atrairão um público de maior vulto econômico, no mesmo sentido sendo simples e de estrutura mediana e de produtos de menor valor irá atrair um público de médio valor aquisitivo. Tendo em vista, que ao se prestar serviços, o público alvo está mais

preocupado com o que irá ser entregue, o ponto tem menor valor na tomada de decisão. Contudo, isso não é uma análise taxativa, exemplificando; um cliente que irá adquirir uma peça de vestuário e tem um valor alto aquisitivo irá procurar e/ou se identificar com lojas de melhor localização e visibilidade. Mas isso fica muito sensível na hora de procurar por um serviço, visto que ele irá perscrutar por indicações e qualidade na hora da contratação. Tendo isso em mente, nossa empresa procura a justaposição entre os dois cenários buscando o lugar que seja legalmente apropriado para desenvolvimento de tarefas laborais, sem que onere dispendiosamente a empresa e que mesmo assim dê visibilidade ao empreendimento nessa fase embrionária.

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

#### **Nome empresarial:**

Um dos aspectos mais importantes para o sucesso de um negócio é o seu nome, pois através dele o empreendimento é individualizado e identificado pelo seu serviço ou produto no mercado. O nome empresarial corresponde àquele que é registrado na junta comercial, e é utilizado nas tratativas formais entre empresário ou sociedade empresária.

#### **Título do Estabelecimento**

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. O título do estabelecimento não possui regime jurídico próprio, ao contrário do nome empresarial, que é protegido pelo registro na Junta Comercial.

A Bem Estar Consultoria e Gestão LTDA se apresenta no mercado como **Bem Estar**, um nome de fácil pronunciamento e fixação. Não é por acaso que este

nome foi escolhido ele busca fazer frente ao uma ideia de paz de espírito e serenidade para nossos clientes, mesmo que no nome não fique evidenciado a questão financeira acreditamos que o sentido da expressão “Bem Estar” remete essa ideia de tranquilidade, pois é notório que um dos principais problemas e índice de que o empreendimento está com sua saúde em dia são os resultados financeiros positivos. Pensamos em um hipótese: Se a empresa não atinge seu público-alvo terá problema de caixa, se não respeita seu cliente terá problema de caixa, se explora seus funcionários esse problema também será apontado pelo caixa, logo, temos aqui um princípio de que todo empreendimento busca um resultado positivo e que esse resultado positivo se reflete em um balanço financeiro favorável. Sendo assim, o título do estabelecimento traduz a ideia de um completo bem estar e faz referência ao nosso cliente-alvo que são os profissionais da saúde.

### **Registro de Marca:**

A marca, como o próprio nome diz, está diretamente relacionada ao impacto, à percepção e à consolidação de uma empresa no seu ramo de atuação. Apenas o registro da marca garante o uso exclusivo do nome e identidade visual por parte da empresa que a registrou. Existem quatro tipos de marca registráveis: marca mista, nominativa, figurativa ou tridimensional.

Marca nominativa: quando somente o nome é registrado. Pode ser formada por palavras ou mistura de letras e números. Marca figurativa: logomarca, por meio de um desenho. Marca mista: registro de uma marca com o nome e o desenho. Marca tridimensional: utiliza o formato do produto como fator de distinção dos semelhantes, um exemplo dessa marca é uma empresa de refrigerantes como a Coca Cola que usa sua logomarca com uma garrafa de refrigerante.

A marca é o nome, a identidade de uma organização, portanto um bem extremamente valioso para seu posicionamento de mercado.

O registro de marca da **Bem Estar** é do tipo marca mista, pois contempla o registro do nome bem como do desenho. Nada em nossa marca é pensado ao acaso o seu fundo sólido na cor azul acinzentado produz a ideia que a própria cor traz como

simbologia como a segurança, criatividade e lealdade os três losangos superiores sobrepostos simboliza o aspecto feminino da empresa sendo cada um de uma cor cujo significado reflete uma característica buscada pela nossa instituição sendo o dourado a riqueza e ao poder, o verde crescimento, renovação e plenitude e o azul que estimula a criatividade. O mais importante é que estes significantes não se digladiam, mas sim, se harmonizam transmitindo um padrão sóbrio e limpo.

Abaixo abordaremos conceitos técnicos e teóricos buscando explicar como se dá a abertura do processo de registro de marca e patente.

### **Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI):**

O INPI é a instância governamental responsável pelo registro de marcas e patentes. As marcas e patentes registradas no INPI são associadas a uma pessoa e empresa que têm o direito total sobre sua utilização. Isso significa que quem detém os direitos sobre a marca ou patente registrados pode trabalhar seguro de que não terá a necessidade de alterar sua identificação e ainda terá a tranquilidade necessária para investir em seu negócio a partir do trabalho de fortalecimento da assimilação e consolidação de seu nome no mercado.

Sem o registro no INPI, alguma empresa ou pessoa pode registrar uma marca similar ou igual e passar a deter os direitos sobre sua utilização, o que significaria um grande prejuízo para quem não realizou o processo anteriormente. Para registrar uma marca ou patente no INPI, primeiro deve-se realizar uma pesquisa prévia nos nomes das marcas já registradas. Para isso, o INPI disponibiliza um mecanismo de busca, disponível em seu site. Depois é necessário enquadrar sua marca ou patente de acordo com os serviços e produtos por ela oferecidos, isso definirá o número de classes em que a marca estará protegida e deverá ser paga uma taxa para cada categoria selecionada. Após o pagamento dessas taxas é emitido uma senha e login para acompanhar o processo que dura, ao menos, 28 meses. Depois de que o pedido for oficialmente publicado, o processo passará por uma etapa de 60 dias em que terceiros titulares de marcas possam realizar alguma oposição quanto ao pedido de registro da marca.

Passado esse período, o INPI pode deferir (aprovar) ou indeferir (não aprovar) o pedido. No caso da aprovação há de ser paga nova taxa federal e a marca fica registrada por um período de dez anos.

Em nossa pesquisa buscamos um especialista responsável por fazer essa transição de Patente, a empresa **Arena** (site em anexos) tem uma lógica de trabalho que fornece apoio desde o momento da busca pela disponibilidade de nome nos bancos de dados do INPI, passando pela assistência jurídica necessária durante e depois do processo e no acompanhamento da situação da marca e patente ao longo dos dez anos de sua validade.

### **Registro de Patente:**

Nesse contexto, é mais do que justo que quem é responsável pela concepção, elaboração e produção de uma ideia que receba os méritos por isso, tanto como reconhecimento do trabalho quanto como recompensa financeira. Bom, em partes, pois não há nada que garanta esse reconhecimento se essa ideia não for legalmente atribuída para essa pessoa, e é para isso que serve o processo de registro de patentes. O registro de patentes faz com que a pessoa ou empresa que desenvolveu um novo método ou produto tenha o direito sobre seu uso, produção e venda. É um processo essencial no mundo corporativo.

Uma patente registrada significa exclusividade no domínio sobre um produto, o que significa, além de retorno financeiro por sua venda, o fortalecimento de uma marca e sua identidade. Imagine uma grande empresa do ramo automobilístico, por exemplo. Quanto mais modelos de carros, motores e outras tecnologias lhes forem atribuídas, mais consolidada se torna sua marca e mais credibilidade ela ganha no mercado.

As patentes de invenção têm prazo de validade de 20 anos e as de modelo de utilidade 15 anos, contados a partir do depósito do pedido junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI). De modo a assegurar um prazo mínimo de proteção, caso a tramitação do pedido de patente se prolongasse demasiadamente, a Lei da Propriedade Industrial (LPI), nº 9.279/96 (no parágrafo único do artigo 40),

excepcionalmente fixa o prazo de vigência de 10 anos, a partir da concessão para a patente de invenção, e 7 anos para a patente de modelo de utilidade.

Em 12 de maio de 2021, houve a modulação dos efeitos da decisão do STF, ou seja, foram impostos limites à decisão de modo que não afete todas as patentes. A partir da publicação da decisão do STF, todas as patentes de invenção que vierem a ser concedidas pelo INPI terão sua vigência limitada a 20 anos contados do depósito. Com relação às patentes já concedidas valendo-se do prazo estendido, terão o prazo de validade reduzido para a regra geral apenas aquelas; Relacionadas a produtos/processos farmacêuticos ou a equipamentos/materiais destinados à saúde, ou objeto de ação judicial com o fim de discutir a legalidade do prazo de validade estendido.

#### **Patente no Exterior:**

A Patente no exterior exige dois tipos de processo. Ao depositar um pedido de patente no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), a invenção ou o modelo de utilidade fica protegido apenas no Brasil. Para estender a proteção para outros territórios, é necessário efetuar o depósito também no país ou região desejado.

Há duas formas de requerer a proteção de invenções e de modelos de utilidade em outros países: diretamente no país onde se deseja obter a proteção - via Convenção da União de Paris (CUP) - ou através do Tratado de Cooperação em matéria de Patentes (PCT).

A CUP estabelece o “direito de prioridade”, ou seja, baseado num primeiro depósito de patente em um dos Estados signatários, o solicitante pode, num período de até 12 meses, solicitar a proteção em qualquer dos outros Estados signatários. As solicitações posteriores serão consideradas como se tivessem sido depositadas no mesmo dia da primeira solicitação.

O PCT é um tratado multilateral, administrado pela OMPI/WIPO (Organização Mundial da Propriedade Intelectual), que permite requerer a proteção patentária de uma invenção, simultaneamente, em um grande número de países, por intermédio de um único depósito, chamado “Depósito Internacional de Patente”.

O prazo para dar entrada em outros países via CUP ou via PCT é de até 12 meses contados da data do primeiro depósito.

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

O Capital Social é o recurso que é disponibilizado pelo empreendedor individual ou empresa de sociedade para dar início às atividades empresariais. Esse capital é utilizado para começar o negócio como, por exemplo, arcar com os custos de investimentos, manutenções e eventualmente processos judiciais que possam acontecer como por exemplo, um passivo trabalhista.

Para simplificarmos, tendo em vista o cálculo relacionado às despesas e custos para abrimos nossa empresa, a Bem Estar demandaria um aporte imediato. A fonte de capital pretendida é a captação de recursos próprios pelos sócios.

Seria dividida em quatro partes igualitárias, cabendo a cada um 25% de quotas da empresa, somando um valor total de R\$200.000,00. Sabemos que um de nossos sócios obteve por integralizar seu capital em forma de um veículo no valor de 50 mil reais, e os demais sócios aportam 50 Mil reais em dinheiro cada.

Visto que, adicionado os custos recorrentes do primeiro mês para abrimos nossa empresa, foi utilizado 60% do valor de 150 Mil para a compra de imobilizados como; computadores, impressoras, ar-condicionado, mesas, cadeiras, entre outros, e o restante do valor preservado para gastos mensais fixos como; aluguel, energia elétrica, material de uso e consumo, folha de pagamento, impostos e demais gastos que possa acontecer ao decorrer do tempo como a rescisão de um de nossos funcionários por exemplo.

Estipulamos alcançar o retorno do valor investido com capital social em um prazo determinado de até 2 anos após abertura, os sócios somente depois de um período de 6 meses começarão a fazer sua retirada mensal desde que a empresa esteja caminhando sozinha e tenha atingido seu break-even.

Não optamos por outros meios de capital inicialmente, pois visamos que nas condições atuais do mercado utilizar recursos de terceiros como capital de giro por exemplo, poderia nos lesar futuramente, deixamos essa opção para futuras



ampliações e investimentos de modo que, a Bem Estar possa arcar com uma parcela de empréstimo mensal.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

Com vistas a mitigar possíveis passivos trabalhistas, nossa empresa tomará as medidas mais acertadas. O quadro de funcionários será formado de maneira reduzida inicialmente, mas entendemos a importância da evolução e a abertura para expansão da empresa. De imediato formulamos a seguinte composição: três Consultores, um recepcionista, um auxiliar administrativo e um gerente geral. Nossos Funcionários terão registro conforme o art. 41 da CLT determina que “Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador por um dia.”

Conceito de empregado: Segundo o Art 3º da CLT considera-se empregado toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Sendo assim, todas as pessoas que irão trabalhar diretamente sob nossos cuidados e dependência percebendo salário irá caracterizar-se como um de nossos empregados. O cuidado com os passivos trabalhistas devem começar desde a introdução, ou seja, contratação. A educação aliada à clareza das informações auxilia a suplantando conflitos posteriores, é importante que o empregado saiba de antemão quais são seus direitos legais e irrenunciáveis que a lei prescreve e dos quais temos obrigação junto a esse prestador de serviço. Outro ponto a ser observado é a forma cujo funcionário é desligado da instituição, aqui é importante que a pessoa encarregada dessa tarefa saiba gerenciar

essa crise e esclareça os direitos e, se for o caso, um acordo que seja mutuamente aceitável.

A empresa Bem Estar prioriza todos os passivos trabalhistas para não ter problemas futuros, cumprindo com todas as obrigações, como **férias**: todo empregado tem direito a 30 dias de descanso após 12 meses trabalhados, conforme a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017 passou a ser um direito de fruição particionada, podendo ser dividida em 3 períodos de férias. A nova redação do art. 134, §1º da CLT, que permite esse fracionamento, coloca uma condição: o fracionamento deve ser de um período não inferior a 14 dias corridos e outra de no mínimo 5 dias corridos. Ainda, o §3º do artigo 134 da CLT inseriu uma nova regra, que proíbe as férias de iniciarem em feriado ou em dia de repouso semanal remunerado, sendo obrigatório iniciar 2 dias antes destas datas; o **13º salário** artigo 611-B é direito do trabalhador urbano, rural, avulso e doméstico. É o pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano, correspondente a 1/12 da remuneração por mês trabalhado; **FGTS** todo o empregador fica obrigado a depositar, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os artigos 457 e 458 da CLT (comissões, gorjetas, gratificações, etc.); pagamentos dos impostos trabalhistas, obrigações acessórias.

Periodicamente, terá uma auditoria para verificar a gestão dos passivos trabalhistas, se estarão conforme a legislação prevista. A má gestão de passivos trabalhistas pode gerar impactos desastrosos no planejamento estratégico da empresa, além de criar riscos para o negócio. Mesmo após a reforma trabalhista, a legislação trabalhista é rigorosa quando se trata de direitos e deveres dos empregados e empregadores.

### **3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR**

**Empregado:**

Empregado é o trabalhador subordinado que recebe ordens, é pessoa física que trabalha todos os dias ou periodicamente e é assalariado, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando ou esporadicamente. Além do que, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços.

Desta forma, o EMPREGADO é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, de forma pessoal, sob a dependência deste e mediante salário, nos termos do disposto na CLT. Art. 3º

**Características de um empregado:**

- Pessoa física: empregada é pessoa física ou natural. Não é possível empregado pessoa jurídica.
- Não eventualidade: o empregado deve exercer uma atividade de forma habitual, ou seja, continua.
- Pessoalidade: o empregado deve prestar pessoalmente os serviços, ou seja, o serviço deverá ser realizado pessoalmente pelo empregado, não podendo este ser substituído por outrem.
- Subordinação: o empregado deve subordinar-se às ordens lícitas de seu empregador. Tem dependência econômica material e salarial em relação ao empregador.
- Onerosidade: não há gratuidade, pois se havendo, não configura relação de emprego.
- 

**Tipos de trabalhadores:**

**TRABALHADOR EMPREGADO:**

O Empregado é a forma jurídica mais tradicional de trabalho, sendo caracterizado como aquele que é contratado por uma empresa com registro em Carteira de Trabalho, mediante um salário, presta serviços de forma habitual e está

subordinado ao poder de gestão de seu empregador, conforme se extrai do artigo 3º da CLT.

O contrato de emprego pode ser formalizado por prazo determinado, prazo indeterminado ou por período Intermitente. Os direitos dos trabalhadores empregados estão quase que integralmente previstos na CLT (salário, horas extras, adicional noturno, férias, etc), completados em algumas leis específicas, tais como a que regulamenta o FGTS, Vale Transporte e o 13º salário, acrescentando ainda os direitos negociados em acordos ou convenções coletivas com os sindicatos.

### **TRABALHADOR TEMPORÁRIO:**

É considerado trabalho temporário o serviço prestado por Pessoa Física a uma determinada empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal, regular e permanente. O trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/74, sendo a única forma de intermediação de mão-de-obra subordinada permitida pela legislação trabalhista, ou seja, é a única forma legal de uma empresa contratar outra para fornecer trabalhadores que exerçam suas atividades dentro da estrutura da empresa contratante, sob suas ordens e subordinação direta.

O trabalhador temporário pode ser contratado para exercer as mesmas funções dos empregados da empresa tomadora de serviços, hipótese em que possui direito a receber salário igual; pode ser contratado para atuar na atividade-meio ou na atividade-fim da empresa tomadora de serviços; trabalha com pessoalidade e sob direção da empresa tomadora de serviços;

Quem paga a remuneração do temporário é a empresa prestadora de serviços que o contrata e registra na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). O prazo da contratação do temporário não pode ser superior a 03 (três) meses.

A empresa tomadora pode autorizar ou não a realização de trabalho extraordinário por parte do temporário, já que tem o poder de comando sobre a prestação de serviços. Por fim, o trabalhador temporário não pode substituir um empregado da empresa contratante que foi dispensado e nem pode ser utilizado esse tipo de contrato como período de experiência na empresa contratante, em

substituição ao contrato de experiência previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**TRABALHADOR AUTÔNOMO:**

O trabalhador autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços pode ser não só de forma eventual, mas também habitual. Isto porque o § 2º do art. 442-B da CLT (alterado pela Lei 13.467/2017) dispõe que não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

**EMPREGADO DOMÉSTICO:**

Entende-se por empregado doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, conforme dispõe o art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe acerca do contrato de trabalho doméstico. Deste conceito, destacamos os seguintes elementos:

- Prestação de serviço de natureza não lucrativa;
- À pessoa física ou à família, no âmbito residencial das mesmas;
- Continuadamente.

**TRABALHO EVENTUAL:**

O trabalhador eventual nada mais é do que uma pessoa física que presta serviços em caráter esporádico, ou seja, de curta duração (urbano ou rural). Além desta característica, o mesmo exerce atividade não relacionada com a atividade-fim da empresa tomadora.

Da maneira que, não estão presentes a habitualidade e a continuidade, constantes no Artigo 12, da Lei nº 8.212/91, a qual qualifica o trabalhador eventual, observamos: Art. 12 São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes

pessoas físicas: como contribuinte individual; que presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.

#### **EMPREGADO APRENDIZ:**

Aprendiz é 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. (Art. 428, da CLT).

No caso da pessoa com necessidades especiais a idade limite de 24 anos não será observada. O menor aprendiz não poderá receber valor inferior a um salário mínimo por mês calculado à base hora. Isto significa que se o aprendiz trabalhar duas horas por dia receberá o valor referente às duas horas calculadas em conformidade com o acima disposto. Os direitos trabalhistas e previdenciários entre o aprendiz e o empregado, não são muito diferentes, sendo garantido àquele os mesmos direitos dos demais empregados ressalvado o que diz respeito à alíquota do o FGTS que é reduzida para 2%. A duração do trabalho do aprendiz que não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Este limite diário poderá ser de até 8 horas, caso o aprendiz já tenha concluído o ensino fundamental e na jornada estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. O contrato de aprendizagem é por tempo determinado, ou seja, não pode ultrapassar o limite de dois anos, exceção feita aos contratos celebrados com aprendizes especiais que não estarão sujeitos a esse limite.

#### **EMPREGADO RURAL:**

De acordo com Artº 2, o empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a um empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. Sua jornada de trabalho é de 44 horas semanais e 220 horas mensais. O empregado rural tem direito a Carteira de Trabalho assinada e seus direitos regulamentados em lei própria (Lei nº

5.889/73), no Decreto nº 73.626/74, no artigo 7º da Constituição Federal e em alguns artigos da CLT.

As características de um emprego rural são: pessoa física, pessoalidade, natureza contínua, subordinação e onerosidade. Neste caso, o empregado rural não é só aquele que presta serviços em prédio rústico ou propriedade rural, pois o mesmo pode trabalhar na cidade e ser considerado trabalhador rural desde que sua atividade vise fins lucrativos, ou seja, trabalhador rural é toda pessoa física que trabalha com atividades de natureza agrícola.

#### **EMPREGADO INTERMITENTE:**

Trata-se de modalidade inovadora, inserida no ordenamento jurídico brasileiro com a Reforma Trabalhista de 2017. Nos termos do artigo 443, § 3º da CLT, o trabalho intermitente refere-se à prestação de serviços com a presença de subordinação, porém, sem continuidade, de forma que se verifica alternância de períodos em que o empregado exerce suas funções e se mantém inativo. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e pode ser determinado em horas, dias ou meses. Ainda, o empregado poderá exercer suas atividades com outros empregadores, independentemente se também sob regime de trabalho intermitente, ou seja, não há exclusividade.

#### **TRABALHADOR AVULSO:**

Conforme Lei Federal nº 12.023/2009, trabalhador avulso está previsto que disciplina a atividade de movimentação de mercadorias em geral, bem como há referência na Lei Federal nº 12.815/2013 que disciplina a exploração dos portos. Visto no artigo 9º, inciso VI, do Decreto Federal nº 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social, traz a seguinte definição para o trabalhador avulso: “Aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, de acordo com os termos da Lei nº 12.815/2013 ou por intermédio do sindicato da categoria.”

Há trabalhadores avulsos que atuam no âmbito urbano em armazéns, depósitos de mercadorias, centro de distribuição, no âmbito rural em fazendas e também nos Portos. Alguns exemplos de trabalhadores avulsos: trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco; trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério; ensacador de café, cacau, sal e similares; trabalhador na indústria de extração de sal; carregador de bagagem em porto; transporte com empilhadeiras, carga e descarga de mercadorias e outros. Os direitos devidos do trabalhador avulso são praticamente os mesmos devidos ao trabalhador empregado. Contudo, como trata-se de trabalho eventual, não há a incidência do direito ao aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

#### **TRABALHADOR PORTUÁRIO:**

Trabalhador Portuário está inserido na Lei Federal nº 12.815/2013, que disciplina a exploração dos portos no Brasil. Podemos resumir da lei que o Trabalhador Portuário é o profissional que trabalha na área do porto organizado e suas instalações, em atividades de movimentação de passageiros, movimentação ou armazenagem de mercadorias, operação de aparelhos e equipamentos portuários, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário. Esse tipo de trabalhador pode ser contratado com vínculo empregatício, trabalhar de forma habitual, ou de maneira avulsa, quando é denominado como um Trabalhador Portuário Avulso. O Trabalhador Portuário Avulso obrigatoriamente presta serviços para empresas portuárias por intermédio de uma entidade denominada OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra. Referidos profissionais mantêm registros no OGMO e são chamados ao trabalho conforme a demanda de serviços.

#### **BEM ESTAR CONSULTORIA E GESTÃO:**

A Bem Estar Consultoria e Gestão, como prestadora de serviços precisará ter um perfil expansivo, isso requer uma busca ativa de clientes fora do seu local físico de atuação, reuniões, apresentações, abordagens diretas será necessária para a



captação de clientes. Pensamos que um dos nossos consultores, muito provavelmente o consultor mercadológico precisará tomar essa iniciativa de abordagem mais disruptiva, o serviço sendo demonstrado de forma correto e perspicaz trará margem de atuação para nossos dois consultores, estes trabalhando de maneira mais analítica na solução dos problemas, sendo a gestão financeira do nosso empreendedor cliente.

A Bem Estar tem seu foco na gestão financeira do seu cliente, mas isso em nenhum caso se traduz na ideia que o problema financeiro é simplesmente uma má gestão de capital, pois muitas vezes pode ser causada por uma má gestão de capital pessoal e isso poderá ser sanado e/ou otimizado pelo nosso consultor mercadológico. O nosso gerente geral será a pessoa encarregada de observar, planejar e otimizar as tarefas internas que compreende nosso próprio empreendimento, não menos importante segue o nosso auxiliar administrativo responsável pelos protocolos e trâmites que competem às rotinas administrativas, já a recepcionista ficará a par de receber, acompanhar e recomendar a melhor direção aos clientes que nos procura, sendo assim, temos uma estrutura hierárquica trabalhada da seguinte maneira: o Gerente Geral que comanda verticalmente, os consultores que desempenham suas funções de maneira horizontal, sem hierarquia, e por fim, a recepcionista e o auxiliar administrativo que executam as tarefas tanto burocrática e estratégicas em patamar igualitário.

### **EMPREGADO PÚBLICO:**

Empregado público e servidor público são termos que causam bastante confusão e apesar de todos pensar que são a mesma coisa, são profissões distintas. O empregado público é de cargos público, de empresa estatal, prestadora de serviços público essas empresas deve ser regidas no mesmo regime de empresa privada que é a CLT, portanto, o empregado deve-se seguir o mesmo regime, o empregado público pode ser permanente, efetivo ou cargo de confiança, e sua forma de demissão pode ser flexível, porém não é como uma demissão celetista comum, pois não é possível uma demissão sem justa causa sem uma justificativa. seu regime de previdência é o Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

O servidor público é para pessoas que ocupam o cargo em Órgão, autarquias, fundações públicas ou de direito público, essas empresas são regidas pela (Lei nº 8.112/1990) Regime Estatutário. O regime de previdência são normas próprias, no caso, servidores antigos custeados pela União e servidores novos podem ser custeados pela União e FUNPRESP., para demissão somente sob processo administrativo disciplinar ou condenação penal.

Tanto empregado público quanto servidor público é necessário a contratação através de concurso que passou a ser obrigatório depois da Constituição de 1988 (CF).

Depois de explanado a diferenciação sumária entre empregado público e servidor público, devemos apontar uma característica que se difere em cada meio de atuação. O empregado público está alocado em meio a outras empresas privadas e que portanto tendem a ser mais competitivas o que requer um grau acentuado de flexibilidade e controle da eficiência de quem rege o serviços dessas instituições, como por exemplo, no Banco do Brasil em que há uma grande concorrência de outros bancos ele necessariamente precisa-se mais aos moldes da administração gerencial, isso se traduz em eficiência na alocação de recursos, ou seja, funcionários dia após dia melhorem seus métodos de atuação, assim, consegue ter fôlego de mercado. Ao reverso disso temos servidores públicos que são focados, em sua maioria em manter a política pública e a legalidade dos anseios do chefe do poder executivo, por isso usufruem da estabilidade, o que lhes permitem a não obedecerem as ordens que ultrapassem a lei, e que por fim garantem seus cargos, isso nos remete a administração burocrática que está mais focada em “como” do que no resultado final.

### **Cooperativa de trabalho e Sindicato**

Segundo a Lei 12.690/2012, cooperativa de trabalho é uma sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades, com proveito comum, autonomia e autogestão, a fim de obter melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. O principal objetivo é promover

vantagens em comum para as práticas econômicas, desenvolvendo as competências de cada um para melhorar a situação de trabalho.

O sindicato é uma instituição criada para a defesa dos interesses dos seus associados, que podem ser do mesmo segmento econômico.

As diferenças estão no conjunto de regras de cada instituição, que devem ser seguidas por associados ou cooperados. A estrutura do sindicato é formada por um grupo que segue a mesma linha de raciocínio com o objetivo de debater melhorias para as classes profissionais representadas, é definido por meio de uma eleição, que é escolhido quem será o responsável por esse trabalho. As cooperativas precisam de pelo menos sete sócios para administrar, pode ser adotado qualquer gênero de atividade, operação ou serviço, desde que esteja no Estatuto Social da cooperativa.

Outra diferença, são os direitos assegurados para seus participantes. Na cooperativa os sócios possuem direitos trabalhistas, como jornada diária de 8 horas diárias e 44 horas semanais, anual remunerado, repouso semanal e salários não inferiores ao piso. Já o sindicato trabalha para que esses direitos sejam garantidos dentro de sua classe, os sindicalizados têm a instituição para defendê-los em questões de trabalho.

### **Tipos de Empregador:**

Consoante o art. 2º da Consolidação dos direitos trabalhistas – (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. Não obstante, dita a norma trabalhista, que: se equiparam 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.

### **Grupo de Empresas:**

O § 2º do art. 2º da CLT discorre: sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo-se 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. Sobre a luz da teoria da solidariedade passiva o grupo econômico não é empregador único, mesmo que afirme a existência da responsabilidade comum entre as empresas. Entretanto, a teoria da solidariedade ativa interpreta que o empregador é o grupo como um todo. Contudo, em ambas visões reconhece-se a solidariedade entre as empresas do grupo, em relação às obrigações para com os seus empregados.

#### **EMPREGADORES RURAIS:**

Art. 3º da Lei 5.889/73. Definimos a regra jurídica em comento que empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meios de prepostos e com auxílio de empregados. Enquadra-se nesta definição a exploração industrial em estabelecimento agrário, situada nesta atividade econômica, de modo que não abrangida no âmbito da CLT. Além disso, também iguala-se à figura do empregador rural, a pessoa física que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária mediante utilização de trabalho de outrem (art. 4º da Lei 5.889/73). Vale salientar que o que configura os empregados rurais é a natureza de sua atividade econômica: agricultura, pecuária ou agro economia e, não a localidade em que está sendo exercida a atividade. Assim sendo, pode existir propriedades com atividades explicitamente rurais no perímetro urbano.

#### **EMPREGADOR DOMÉSTICO:**

Segundo a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, artigo 15, inciso II - É a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua no seu âmbito residencial. Portanto, não é

possível um empregador doméstico pessoa jurídica. Sendo vedada, ainda, a natureza lucrativa da atividade.

### **EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO:**

O art. 2º, § 1º traz à baila que - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. Aqui cabem os profissionais liberais, artistas, escritores, associações, entidades beneficentes, dentre outros, que contratam um empregado para auxiliá-los em sua atividade profissional.

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

### **Convenções coletivas de trabalho (CCT)**

A convenção coletiva de trabalho, é firmada entre dois sindicatos: o sindicato que representa os trabalhadores e que representa as empresas (Sindicato Patronal). Estão sujeitas todas as relações trabalhistas de categoria profissional representada por ambas instituições e dentro de uma determinada região. Tem vigência de dois anos, para que seja válida, as propostas apresentadas por ela dependem da aprovação feitas pelas chamadas Assembléias Gerais, que devem ser realizadas pelos dois sindicatos a qual está vinculada o patronal e dos trabalhadores.

As regras discorrem, basicamente, sobre reajustes salariais e benefícios e garantem direitos e conquistas obtidas durante a sua vigência.

### **Acordos Coletivos de trabalho (ACT)**

O acordo coletivo de trabalho, é um documento que materializa os interesses do sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas. Porém tem uma amplitude um pouco menor se comparado à convenção coletiva. Tem validade de dois anos e será encerrado automaticamente.

A principal vantagem do acordo coletivo é que ele permite às empresas e aos empregados estabelecerem regras específicas para as condições de trabalho que acontecem dentro daquele ambiente de trabalho.

Um exemplo, é o período que envolve a jornada de trabalho, enquanto a CLT prevê 44 horas semanais, uma determinada empresa pode considerar essa quantidade inadequada, mesmo quando a Convenção coletiva não adequar nada sobre o assunto, sendo assim, pode dar início à uma negociação com o sindicato que representa a categoria em questão para tentar definir uma jornada menor - nunca maior.

A Bem Estar Consultoria optou pelo acordo coletivo, pois ambas as partes podem sair beneficiadas com o acordo, tanto o empregado quanto o empregador. Temos alguns benefícios por optar com o acordo coletivo, tais como, a autonomia e participação, temos a liberdade de criar cláusulas que satisfazem as necessidades da Bem Estar, desde que o sindicato dos trabalhadores concorde com a norma, se fosse, a convenção coletiva não teria esse benefício; a prevenção de conflitos, com o acordo entende-se que ambas as partes estão satisfeitas com o que foi combinado na norma, assim durante o período de vigência do acordo, as possibilidades de conflitos internos e ações trabalhistas são reduzidas; a segurança jurídica, traz segurança às relações entre sindicatos trabalhistas e empresas.

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

Todo empregador pessoa física ou empresa pessoa jurídica que tem o domínio de pelo menos um empregado pode correr o risco de sofrer com passivos trabalhistas, isso porque quando se tem um empregado, ou mais, o empregador tem obrigações a serem cumpridas. O nome passivo trabalhista apesar de estar atualmente mais compreendido pela população, nem sempre teve esse impacto como nos dias atuais.

Na época da escravidão empregadores, ou seja, os senhores a forma que eram chamados tratava o trabalho da mão de obra que eram chamados de escravos, acometiam ações e atitudes desprezível como : vender pessoas, trabalhar sem nenhuma remuneração, trabalhar em condições degradáveis, sub humanas, castigos,

com jornadas de trabalho entre 13h à 18h diárias, porém na época não existia leis para interferir. Isso durou muitos e muitos anos, mas com o passar do tempo os escravos começaram a fazer rebeliões que aos poucos deu início ao fim nessa triste realidade. E com isso foram conquistando direitos de levar uma vida mais decente, até conquistarem sua liberdade, dando início às relações servis. Um processo importante foi a revolução industrial onde o trabalho passou a ser bem quisto, como uma forma de vida com dignidade, com isso, o início entre empregador e empregado, então o empregador era a pessoa que tinha um poder aquisitivo maior que tinha o empreendimento e o empregado a pessoa com menor poder aquisitivo, oferecendo assim os seus serviços. E a relação começa a ser construída, mas como a sociedade ainda estava relacionada em quem tem mais dinheiro tem mais poder, os empregadores exploravam seus empregados continuando com os passivos como: jornadas de trabalho exaustivos, exploração de mulheres e crianças, sem intervalo e descanso para refeição, salários incompatíveis, portanto, acabou gerando discórdia entre as partes e o cenário muda através das leis trabalhistas. As empresas começaram a enxergar que se continuassem a praticar sua gestão com passivos trabalhistas acarretaria em seu financeiro, gerando custos e gastos.

Nos dias atuais, ainda existem muitas empresas que sofrem com processos trabalhistas por deixarem de cumprir com suas obrigações ou pelo funcionário achar que tem de receber mais do que realmente é de seu direito. Contudo, isso mostra que as empresas devem estar atentas e mais, estar em seu planejamento esses possíveis passivos trabalhistas para que não se tornem problemas futuros. A Bem Estar com sua grade de funcionários pode sofrer com possíveis passivos trabalhistas como:

- Horas extras: nesse caso, será praticado o banco de horas que é instituído na Lei 9.601/98, método compensatório apresenta benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados, sobretudo mais flexibilidade nas relações de trabalho.
- Registro em carteira: é o primeiro direito do trabalhador, a Bem Estar de início se assegurará de 5 funcionários fixos, todos demonstram personalidade,

habitualidade, subordinação, onerosidade, gerando assim, vínculo empregatício, serão registrados mediante contratação.

- Ineficiência ou erro de controle na jornada: será fundamental o auxílio de um controle de ponto eficiente e organizado.
- Tratamento diferentemente dos empregados ensejando assédio moral: para isso será criado um código de ética e conduta na empresa para conscientizar os empregados a denunciar tal prática, exercitar e treinar os gestores da administração a tratar com isonomia a todos os trabalhadores e a resolver conflitos.

Portanto, os gestores reconhecem a importância de que para manter-se no controle da empresa precisa-se aprofundar no progresso de bons hábitos, dedicação, bom relacionamento, percepção e organização, isso tudo se dará em auditoria interna em recursos humanos para prevenir a violação das leis, prevenindo o prejuízo financeiro da empresa.



## 4. CONCLUSÃO

A estruturação do projeto começou desde a abertura de uma empresa, a pontos relevantes como: Estruturação Empresarial e Passivos Trabalhistas.

O ponto empresarial pode influenciar de maneira positiva ou negativa no sucesso do empreendimento. O processo de abertura deve-se visualizar, examinar e localizar o melhor local para o crescimento da empresa e os princípios legais. O ponto empresarial é reconhecido pelos clientes através da qualidade nos serviços, produtos e atendimento são alavancas para o desenvolvimento da instituição.

Na prática de formular uma empresa cabe-se em pensar nos detalhes como por exemplo, o registro de marcas e patentes é um ponto de grande importância para se assegurar e garantir a criação de uma marca.

Um dos objetivos do projeto foi indicar o papel entre empregado e empregador e suas particularidades, suas intenções, mostrando que há leis para ambas partes, existe o lado mais fraco que é o empregado, entretanto a lei regulariza a relação entre empresa e empregado. estabelecendo direitos e deveres, bem como norma de conduta.

Buscamos apresentar uma definição simplificada sobre os Passivos Trabalhistas, apesar da legislação trabalhista brasileira ser bastante ampla e garantir bons direitos para os dois lados de uma relação entre empregador e colaborador, algumas empresas ainda acabam passando por cima dessas leis, e é nesse momento que começa a ameaça de um passivo trabalhista. De forma geral, os Passivos Trabalhistas são as dívidas que uma empresa adquire quando não cumpre com suas obrigações com o empregado. Isso inclui o não pagamento de verbas aos colaboradores, e até mesmo os encargos que devem ser recolhidos nos contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, como por exemplo INSS, FGTS entre outros.

Por fim, abordamos a Convenção Coletiva, que 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.

O projeto foi pensado e repensado ao longo de sua elaboração, entendemos assim, que está apto para ser aplicado e conseqüentemente têm aberturas para sua expansão e melhoria. Trabalhamos em pontos gerais nas principais áreas da empresa, desde sua abertura até questões relacionadas aos funcionários.

## REFERÊNCIAS

Ana Clara Frontelmo, Publicado em 13 Fev 2020, adaptado em 29 Dez 2020, Diferença servidor público e emprego público, Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/blog/diferenca-servidor-publico-empregado-publico/>  
Acesso em: 24/08/21 às 08:43.

Análise contabilidade, Disponível em [https://www.analisecontabilidade.com.br/2891/caracterizacao\\_da\\_relacao\\_de\\_empregado](https://www.analisecontabilidade.com.br/2891/caracterizacao_da_relacao_de_empregado).  
Acesso em: 24/08/21 às 08:01.

Capital - Só Contabilidade, disponível em <https://www.socontabilidade.com.br/conteudo/patrimonio2.php>  
Acesso em: 19/09/2021 às 12:51.

Climb Propriedade Intelectual, Disponível em: [https://www.climbmarcas.com.br/consulta-de-viabilidade/?gclid=EAIaIQobChMI98ufg\\_qt8gIVUgmRCh3NVwyFEAAYAAEgJ7IPD\\_BwE](https://www.climbmarcas.com.br/consulta-de-viabilidade/?gclid=EAIaIQobChMI98ufg_qt8gIVUgmRCh3NVwyFEAAYAAEgJ7IPD_BwE)  
Acesso 13/08/21 às 09:03.

De Oliveira, Aline Pereira. "A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS. PARA PREVENÇÃO DOS PASSIVOS TRABALHISTAS NO SETOR DE RH DAS EMPRESAS." Disponível em <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigopronto.pdf>  
Acesso em: 19/09/21 às 12:50.

Diego Gomes, Publicado em 03 mar 2020 Como dar nome a uma empresa, Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/como-dar-nome-uma-empresa/>  
Acesso 13/08/21 às 08:56.

Estado de Direito, estabelecimento e ponto empresarial, publicado em 16/02/2017, LEONARDO GOMES DE AQUINO, Disponível em <http://estadodedireito.com.br/estabelecimento-e-o-ponto-comercial/>

Acesso em: 22/09/2021 às 18:30.

FEITOSA, Anderson. O que é Capital Social e como definir seu valor?: o que é capital social? Disponível em: <https://conube.com.br/blog/o-que-e-capital-social/>  
Acesso em: 10 jun. 2020 às 12:00.

Gerador de CNPJ, Disponível em [https://www.4devs.com.br/gerador\\_de\\_cnpj](https://www.4devs.com.br/gerador_de_cnpj)  
Acesso 06/09/2021 às 15:01.

Gov.br Proteger patente no exterior, publicado em 09/04/2015 atualizado em 26/05/2021 Disponível em: <https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/patentes/Como-protoger-patente-no-externo->

Acesso: 16/08/21 às 21:09.

Inovação Sebrae, Publicado em 16, Agosto/2017 Como registrar uma patente, Disponível em: <https://inovacaosebraeaminas.com.br/como-registrar-uma-patente/>  
Acesso 16/08/21 às 21:14.

Jusbrasil, Estabelecimento Empresarial - Conceito, Ponto Comercial, Título de Estabelecimento, Bens Materiais e Imateriais, Disponível em: <https://juris-aprendiz.jusbrasil.com.br/artigos/458241413/estabelecimento-empresaria-l-conceito-ponto-comercial-titulo-de-estabelecimento-bens-materiais-e-imateriais>

Acesso em: 22/09/21 às 20:41.

NUNES, Ronaldo. Existe alguma diferença na forma como os escravos eram tratados na Grécia e Roma antigas? Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/2372/existe-alguma-diferenca-na-forma-como-os-escravos-eram-tratados-na-grecia-e-roma-antigas>

Acesso em: 10/09/21 às 19:41.

ORSITEC. Dissídio. Disponível em: <https://orsitec.com.br/2020/11/24/dissidio-coletivo-convencao-e-acordo-voce-sabe-a-diferenca/>

Acesso em: 20 ago. 2021 às 20:01.

Retorno sobre investimentos, publicado em 28 junho 2019, disponível em <https://andrebona.com.br/retorno-sobre-investimento-roi-o-que-e-e-como-calculiar/>  
Acesso em: 20/09/21 às 16:00.

Sebrae, atualizado 24/04/2019 Como construir uma marca de sucesso, Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-construir-uma-marca-de-sucesso,a82a634e2ca62410VgnVCM100000b272010aRCRD#:~:text=A%20marca%20%C3%A9%20a%20identidade,uma%20marca%20ou%20cri%C3%A1%20Dla.>  
Acesso 13/08/21 às 10:20.

Senado Federal, Art 37, disponível em [https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.03.2021/art\\_37\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.03.2021/art_37_.asp)  
Acesso 02/09/21 às 13:34.

## ANEXOS

### Site referência sobre MARCAS E PATENTES:

Arena Marca e Patentes, Registro de Marca BH  
[https://registrodemarca.in/?gelid=CjwKCAjwmeiIBhA6EiwA-uaeFRFKv7vzrp44tMb2zZSB9ubw9IjhdiBkj3UMPFwP9gEZ\\_92nwlVMKRoCVRwQAvD\\_BwE](https://registrodemarca.in/?gelid=CjwKCAjwmeiIBhA6EiwA-uaeFRFKv7vzrp44tMb2zZSB9ubw9IjhdiBkj3UMPFwP9gEZ_92nwlVMKRoCVRwQAvD_BwE)

### LOGOTIPO BEM ESTAR:



