



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

<FAST FOOD FRIENDS>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
<FAST FOOD FRIENDS>

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Franciane P. N. Luiz Teofilo, RA 1012020100701
Letícia Stivanin Spinosa Silva, RA 1012020100628
Maria Victoria Vallim Araújo, RA 1012020100460
Veronica Cristina Ramos RA 1012020100310
Josiane de Paula, RA 1012020100680

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	5
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	6
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	6
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	7
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	7
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	9
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	10
4. CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12
ANEXOS	12

1. INTRODUÇÃO

A Fast Food Friends, que tem como razão social “Fast Food Friends Comércio e Indústria Ltda”, tem objetivo de ser uma empresa confiável, oferecendo produtos de alimentação de ótima qualidade aos clientes.

Ao ser criada a empresa traçou metas e objetivos a serem alcançados ao longo dos anos, visando sempre a melhoria da empresa. Os funcionários desde o momento da admissão tem como valor seus direitos trabalhistas e seus deveres como empregado. O processo de contratação de novos funcionários é feito através de currículos, que após serem avaliados pela equipe responsável, os selecionados passam por uma entrevista, sendo mais uma conversa para avaliar melhor o perfil de cada um. É feita também uma dinâmica em grupo entre os selecionados, que gera uma lista de convocação e são chamados conforme a necessidade da empresa de contratar os funcionários.

A motivação dos colaboradores é sempre necessária para um maior desempenho de todos, além de incentivar o funcionário, que trabalha mais feliz, com vontade, os clientes ficam mais satisfeitos com a forma que são atendidos, voltando mais vezes e indicando a empresa aos amigos.

Toda empresa precisa ser vista, devido a isso, a sede se faz no centro da cidade, para melhor atender a todos trabalhamos também com delivery, facilitando para aqueles que desejam nosso alimento mas preferem comer em casa. Com a meta de abrir filiais em outros bairros e outras cidades em até 5 anos, trabalhamos incansavelmente para atender a todos com qualidade.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa: Fast Food Friends Ltda, fundada em fevereiro de 2021 na cidade de São João da Boa Vista, estado de São Paulo, inscrita no CNPJ: 24.953.522 / 0001-05, tendo como sócios representantes: Josiane de Paula, Franciane P.N. Luiz Teófilo, Letícia S. Spinosa Silva e Maria Victória Vallim Araújo. Somos uma empresa recém-constituída, nossas parcerias estão focadas principalmente no setor alimentício, preparando refeições com rapidez e qualidade.

Os funcionários são a base de qualquer empresa. Principalmente para empresas que atendem pessoas, como restaurantes. Os garçons bem treinados e corteses atraem os consumidores tanto quanto a comida e a atmosfera do restaurante. Quer seja um restaurante sofisticado ou um simples restaurante de beira de estrada, todos os funcionários devem saber como se comunicar e interagir com os clientes da melhor maneira.

Acontece que a contratação de pessoas qualificadas é um dos aspectos mais frustrantes de qualquer negócio. Descobrir como contratar funcionários para um restaurante pode ser uma tarefa mais difícil. Em alguns restaurantes, a rotatividade de funcionários é até constante, o que leva à ineficiência e a outros problemas dentro da empresa.

O problema do recrutamento mais comum é encontrar a pessoa certa. Só porque é o fator mais importante em qualquer negócio, também é o mais complicado. Você só precisa contratar as pessoas certas para sua equipe, caso contrário, você terá

dificuldades em seus negócios. Este princípio se aplica a todas as empresas, incluindo a indústria de alimentos.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Ao ser criada a empresa traçou metas e objetivos a serem alcançados ao longo dos anos, visando sempre a melhoria da empresa. Os funcionários desde o momento da admissão tem como valor seus direitos trabalhistas e seus deveres como empregado.

Estaremos propondo ambiente novo e climatizado, com fast foods para todos os gostos, podendo comer dentro ou fora do estabelecimento, ou caso preferir retirar no local e levar para a casa. Teremos promoções diárias para atrair clientes e ofertas com preços acessíveis para todo o público.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O nosso ponto comercial será localizado no centro da cidade, onde a visibilidade é grande e de fácil acesso ao público, contendo praça de alimentação e ambiente refrigerado. Também estaremos localizados em avenidas, com um ambiente climatizado, com mesas e cadeiras podendo comer dentro e fora do estabelecimento ou se preferir optar por levar para casa.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTE

O nome e título da empresa é Fast Food Friends. E as possíveis patentes serão MU (Modelo de Utilidade)

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Não haverá investidores, tendo apenas como sócio representantes apenas nós mesmos inicialmente. Futuramente quando expandirmos o Fast Food para outras regiões aceitaremos investidores. O valor a ser investido inicialmente será para a compra de terreno, construção do ambiente, logo em seguida iremos investir em equipamentos e produtos alimentícios para dar início ao Fast Food.

O valor irá impactar apenas com o banco, caso precisemos de empréstimos para compra de utensílios, equipamentos, decorações entre outros.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Além de reduzir custos, a gestão de passivos trabalhistas ajuda a otimizar processos, criar novas soluções e mediar acordos. Isso auxilia a empresa quando ela precisa lidar com processos de forma mais adequada, o que contribui bastante para o desempenho e a eficiência dentro do negócio. Por isso, fazer a gestão de riscos é algo fundamental.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Os empregados públicos são todos os titulares de emprego público (não de cargo público) da Administração direta e indireta, sujeitos ao regime jurídico da CLT, daí serem chamados de "celetistas". Não ocupam cargo público e sendo celetistas, não têm condição de adquirir a estabilidade constitucional (CF, art. 41), nem podem ser submetidos ao regime de previdência peculiar, como os titulares de cargo efetivo e os agentes políticos

Em uma empresa pública, as ações são disponibilizadas ao público. Estes são negociados no mercado aberto através da bolsa de valores.

Uma empresa privada é uma empresa cujas ações não estão listadas no mercado aberto, mas são mantidas internamente por algumas pessoas.

Empregador pode ser definido como um tomador de serviços que contrata uma pessoa física para prestar serviços com os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Portanto, a noção jurídica de empregador se vincula diretamente à noção de empregado, existindo entre eles um vínculo de trabalho previamente ajustado.

A figura do empregador não se confunde com a empresa, pois esta não se configura como um sujeito de direito no ordenamento jurídico brasileiro. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonificado titular da empresa ou estabelecimento.

Empresário Individual

O empresário individual pode exercer atividade industrial, comercial ou prestação de serviços, exceto serviços de profissão intelectual, de natureza científica,

literária ou artística como médicos, engenheiros, arquitetos, psicólogos e entre outros. Esses atuarão individualmente como autônomos (pessoa física com registro na Prefeitura Municipal) ou com sócios através da constituição de uma Sociedade Simples.

MEI – Microempreendedor Individual

MEI – Microempreendedor Individual é o empresário individual com receita bruta anual até R\$ 81.000,00, optante pelo Simples Nacional e SIMEI (sistema de recolhimento em valores fixos mensais dos tributos abrangidos pelo Simples Nacional). O MEI pode contratar até um funcionário. A remuneração do funcionário do MEI pode ser de, no máximo, um salário mínimo vigente, ou o piso salarial da categoria.

Empresa Individual de Responsabilidade Limitada – EIRELI

É aquela constituída por uma única pessoa titular da totalidade do capital social (sem sócios), devidamente integralizado, que não poderá ser inferior a 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo.

Sociedade Empresária

Neste tipo de empresa é possível a atuação coletiva entre dois ou mais sócios, sendo sua responsabilidade limitada ao capital social.

Deverá adotar uma das espécies de sociedade existentes (S/A, Sociedade Limitada – LTDA, etc.). A espécie de sociedade empresária mais adotada no Brasil é a Sociedade Limitada (LTDA.), por ser mais simples e pela proteção ao patrimônio pessoal dos sócios.

Sociedade Simples

São empresas com atuação Coletiva, ou seja, 02 (dois) ou mais sócios, onde a responsabilidade dos sócios é ilimitada, podendo adotar a espécie societária de Sociedade Limitada – Sociedade Simples Ltda.,

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.

Acordo Coletivo

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.

Convenção Coletiva

A Convenção Coletiva tem uma dimensão maior e é celebrada entre o(s) sindicato(s) de empregados de uma categoria econômica e o sindicato Patronal.

Desta forma, a Convenção Coletiva é um acordo que atinge toda a categoria econômica e tem uma amplitude muito maior, podendo valer para empresas que não são filiadas àquele sindicato.

A Convenção Coletiva encontra seu amparo legal no art. 611 da CLT, que diz: “Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

É muito comum, os empregadores e seus representantes utilizarem a Convenção Coletiva para negociar condições diferenciadas de trabalho que estejam mais adaptadas à necessidade de suas empresas.

Assim como no Acordo Coletivo, sua vigência é de dois anos, quando deve ser renovado ou deixará de surtir efeitos legais.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista é o acúmulo de dívidas provenientes de encargos não recolhidos (ou recolhidos de forma incorreta) e de pagamentos não feitos pelo empregador

Os principais motivos são: Hora extra, controle de ponto ineficiente, acúmulo de função, rescisão contratual, entre outros...

4. CONCLUSÃO

Tendo em vista os aspectos observados, o ponto de partida de uma organização, é prever o que a organização deve fazer e quais objetivos deve atingir, definir estratégias que ajudem a implementar os objetivos e colocar em prática a sobrevivência da organização, e ter como seu principal objetivo tomar medidas necessárias, em relação ao seu plano, aumentar a probabilidade de que a futura organização apareça no lugar certo na hora certa e fornecer uma visão para o futuro, não importa o quão grande seja ou gestão sob o planejamento formal é quase impossível. A partir do processo de um planejamento a organização identifica oportunidades e ameaças no mercado competitivo e globalizado de hoje, para se ter a certeza, de que, no futuro, estará no lugar certo na hora certa.

REFERÊNCIAS

Equipe Programa Consumer. **Como contratar os melhores funcionários para o seu restaurante.** 2016.

Feijó, Vanessa. **A importância do planejamento estratégico em uma rede de fast food.** 2019.

O globo. **Época negócios redes de fast food.** 2021.

ANEXOS