



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
ILUMINAÇÃO GONÇALVES

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

ILUMINAÇÃO GONÇALVES

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Ildefonso Pelaes Neto, RA 1012020200214
Tatiana Cristina Gonçalves Pelaes, RA 1012020200213

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	9
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	12
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	14
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	16
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	26

1. INTRODUÇÃO

Nesta parte do Projeto Integrado (PI) descreveremos a proposta da criação de uma nova empresa, de um negócio, apresentando sua razão social, ponto empresarial e admissão de empregados. Partindo da abertura até o funcionamento, analisando desde a descrição da empresa, passando pela estruturação empresarial, estabelecimento e ponto empresarial, nome, título, marcas e patentes, e capital social. Analisando seus passivos, passando pela sua gestão, empregado e empregador, convenções coletivas e acordos coletivos. A partir daí desenvolvendo e fortalecendo sua marca, gerando sua razão social, nome fantasia e objetivo social.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Descrevendo aqui a criação da empresa como objetivo social comércio varejista de artigos de iluminação com um capital inicial de R \$300.000,00, tendo 1 (um) sócio em seu regime. O negócio tem como razão social “Gonçalves Artigos de Iluminação LTDA” e nome de fantasia como “Iluminação Gonçalves” . Situa-se no endereço Rua Presidente Wenceslau 191 Jardim Flamboyant, Campinas-SP. A Iluminação Gonçalves atua com respeito e transparência e com qualidade de seus serviços e na rapidez de suas entregas.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

A proposta do novo empreendimento pensado neste trabalho, é de um negócio ágil, com satisfação dos clientes, rápida entrega do produto, pensando em um ponto estratégico empresarial, com o nome de fácil absorção já citado no item 2 descrição da empresa como seu capital. Um negócio com a gestão trabalhista de seus empregados motivados a serem excelência no atendimento do novo empreendimento “Gonçalves Artigos de Iluminação LTDA”

Como a empresa está iniciando seu ramo de negócio na cidade, sendo que o Brasil é um país de empreendedorismo, muito importante na área econômica do país. Dentro do plano do novo negócio, está regido pelo Direito empresarial, no qual realiza análise antecipada do negócio, propor ações preventivas para poupar clientes, nesta área é livre comércio de produtos e serviços. É no direito empresarial que inclui as relações específicas, atos, locais e contratos comerciais. Dentro do Direito o empreendimento proposto neste trabalho se enquadra na sociedade empresária, a qual prevista no art 982 do Código Civil, que prevê, “que têm por objetivo o exercício próprio de empresário sujeito a registro como sociedade limitada.” Nesta parte do Direito a doutrina se divide em fontes em diretas e indiretas. Nas fontes materiais se enquadram nos acontecimentos que influenciam na economia do país, já nas fontes formais diretas se enquadram as leis comerciais como, Constituição Federal, Código Civil, Leis das Sociedades Anônimas, Lei da Propriedade Industrial e Sistema Financeiro Nacional. Com as fontes formais indiretas se destaca a analogia, costumes e princípios gerais do Direito, trata-se da interpretação das Leis diante de um caso.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O ponto comercial é a localização onde é realizado o caráter profissional do empresário, isto é, o local do empreendimento. Já o estabelecimento empresarial é o conjunto de bens utilizados para o exercício da atividade da empresa. Sendo assim o negócio proposto neste trabalho se localiza na cidade de Campinas-SP, no endereço citado na descrição da empresa, bem como sendo a melhor localização para tal.

Para o Direito Civil, art. 75, inciso 1º: “Tendo a pessoa jurídica diversos estabelecimentos em lugares diferentes, cada um deles será considerado domicílio para os atos nele praticados”

E de acordo com o art. 1.142, CC: “o estabelecimento é todo complexo de bens organizado, para o exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”

Não se confunde com o local do exercício da atividade empresarial.

Do estabelecimento empresarial, integra o Patrimônio da empresa, da sociedade empresária e garantia dos credores.

Do contrato que tem por objetivo alienação, usufruto ou arrendamento do estabelecimento, só surgirá efeito quanto a terceiros depois de averbado no Registro Público de Empresas Mercantis e publicado na imprensa oficial. A alienação ocorrerá por meio de contrato trespasse, podendo ocorrer no caso de arrendamento ou usufruto.

O Enunciado n.º 233 aprovado na III Jornada de Direito Civil Promovida pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal dispõe que:

“a sistemática do contrato de trespasse delineada pelo Código Civil nos arts. 1.142 e ss., especialmente seus efeitos obrigacionais, aplica-se somente quando o conjunto de bens

transferidos importar a transmissão da funcionalidade do estabelecimento empresarial”.

Do ponto comercial, o local é o fator importante para essa atividade, é daí que influencia resultados positivos ou negativos, pois os clientes se dirigem ao local para adquirir produtos de suas necessidades e satisfação.

Neste caso do contrato, se o imóvel do local é do empresário, ele pode alugar seu imóvel a outro empresário, se esse resolve se afastar por meio de locação-gerência, junto com o estabelecimento empresarial.

Dos contratos, a Lei nº 8.245/94, que trata da locação imobiliária, protege o ponto comercial, em favor do locatário, podendo o inquilino renovar o contrato de locação. Para que uma locação seja considerada empresarial, o art. 51 da Lei diz:

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.

Para o exercício desse direito é necessário que o empresário informe ao dono do imóvel o seu interesse em renovar o contrato, mas o deve fazer nos primeiros seis meses do último ano de exercício do contrato.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Gonçalves Artigos de Iluminação LTDA é o nome empresarial, isto é, a razão social do empreendimento, o qual é o responsável pela identificação do empresário, da maneira como é reconhecida a marca, sua proteção se dá no registro realizado na Junta Comercial. A Razão Social é única, não podendo ter outra igual. É a certidão de nascimento de uma pessoa física.

Já o nome de fantasia “Iluminação Gonçalves”, é o que irá identificar a empresa, é um elemento fantasia, colocado na fachada da sede ou filial do estabelecimento, também é protegido pelo seu registro na Junta Estadual, consiste em identificar o ponto comercial e é assegurado pela legislação.

Com relação a Marca, ela é protegida a partir de seu registro no INPI - Instituto Nacional de Propriedade Industrial, garante o uso exclusivo da marca do registro e o uso original é assegurado pela lei há pelo menos 6 meses quando se deu o registro. A Marca identifica produtos e serviços, diferenciando-os no mercado, segundo a lei brasileira. Ao mesmo tempo, a sua concepção pelo consumidor pode resultar em valores agregados ao produtos e serviços.

Vale citar aqui o conceito de Patente, é o título de propriedade temporária sobre uma invenção ou modelo. Os direitos adquiridos são registrados por meio da Marca e Patente, principalmente para micro e pequenas empresas e empreendedores individuais. No caso do projeto, o nome fantasia e a razão social estão protegidas com o registro no INPI.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

No momento da concepção da empresa, o capital social é o valor que os sócios ou acionistas estabelecem para o negócio. Esse valor é utilizado para manutenção da empresa como compra de equipamentos, acessórios, serviços, computadores, carros, materiais, etc.

Aqui nosso exemplo, definição da empresa foi definido como citado no início, de um capital social de R \$300.000,00. Sendo este dividido em dois sócios, cada um entrando com capital de R \$150.000,00, sendo assim uma sociedade limitada. Seu negócio se baseia no contrato social.

Sendo assim a empresa que já sabe definir um valor do capital social, deve ser registrado um contrato social, são descritos todos os detalhes da empresa, o qual impacta em:

1- Direito e deveres de cada sócio: são regidos pelo Código civil Brasileiro, Lei nº 10.406. São ele: quando uma pessoa se compromete a fazer parte de uma sociedade, tem-se duas obrigações (deveres): a integralização do capital social, o qual os sócios transferem os valores e bens declarados no contrato social; e a lealdade e cooperação recíproca - todo membro da sociedade tem que ser leal à empresa e aos sócios. Todo sócio tem direito sobre uma empresa como Direito ao voto, realizadas assembleias, os sócios devem participar da votação, participação da distribuição dos lucros, tem-se direito a parcela dos lucros proporcional ao capital investido; fiscalização, todos os sócios têm o direito de examinar documentos, relatórios na hora que quiserem; deliberações sociais, tomada de decisão durante assembleias ou reuniões; direito de sair da sociedade ; direito de expulsar um sócio.

2- Cotas participantes: O sócio cotista não participa diretamente do dia-a-dia da empresa, mas recebe sua participação nos lucros, proporcional ao valor investido. Se a empresa tiver somente sócios cotistas, deverá ser contratado um administrador.

3- Obrigações: Realização da integralização social, entendimento do seu papel.

4- Condições: não é permitido ter filiais ou sócios no exterior, não são permitidos débitos e/ou dívidas com órgãos públicos; não é permitida atividades financeiras a empresa optantes pelo Simples Nacional; pode-se ter duas empresas no regime Simples Nacional, desde que a empresa respeite as regras e seu lucro bruto não ultrapasse a R\$ 4,8 milhões.

5- Pró-labore: remuneração dos sócios que trabalham na empresa e deve ser calculado para se chegar em um valor justo, é considerado despesa administrativa.

6- Regras: Assuma que nenhuma pergunta do seu sócio é imbecil, idiota ou irônica; Demonstre interesse sempre. E por tudo; Ignorância não é pecado. Saber não é obrigação; Conheça palavras que mostrem transparência em tudo o que você disser; Para uma reunião saudável com o seu sócio faça uma pauta antecipada; Todas as novidades que você deseja trazer para dentro da empresa devem ser fundamentadas, demonstradas e apresentadas com a máxima persuasão ao seu sócio; Riscos, ameaças e medos devem ser colocados à mesa de modo claro e com as devidas considerações; Discussões negativas, que incitem discrepâncias ou acalorem ânimos põem em risco a relação harmoniosa dos sócios; Não acumule assuntos sem consenso por um prazo maior que 24 horas; Seja humilde.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Nos tempos atuais no Brasil vem crescendo o número de processo por parte de funcionários contra as empresas onde trabalham, por exemplos algumas empresas estão dando preferência para contratar serviços de PJ (Pessoa Jurídica) para não ter vínculo empregatício com a empresa, mas o empregador deverá analisar bem o tipo de contratação que irá fazer, no artigo 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é considerado empregado:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Se na hora da contratação não for bem esclarecido o tipo de contrato e vínculo com a empresa tanto a contratação PJ quanto pela CLT correm sérios riscos na justiça de ter de arcar com as devidas responsabilidades.

Quando há um descumprimento legal por parte da empresa, podemos chamar de Passivos trabalhistas, onde incide que o empregador não paga os encargos sociais, onde pode gerar uma ação judicial.

é muito bom dentro de uma empresa ter uma pessoa para verificar a legislação trabalhista está sendo cumprida a rigor para evitar problemas futuros e para seus funcionários terem confiança, respeito pelo local onde trabalho.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

A diferença entre empregado e empregador está principalmente descrita conforme os aspectos legais da lei da CLT. Enquanto o empregado é aquele que presta serviço, o empregador é a empresa, que assume a responsabilidade econômica e de contratações.

O empregado pode ser público e privado, a maioria das pessoas sonham em ter uma carreira no setor público, que por sua vez a seleção é feita por concursos públicos e porque terão estabilidade profissional e salários altos. Mas quando for prestar concurso tem-se que ficar atento em qual regime se enquadram.

Empregos públicos é composto por pessoas que prestaram concursos mas não são regidos pelo regime estatutário, e sim pela CLT, conforme está previsto no art. 37, inciso II da Constituição Federal:

II. a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Empregos privados são trabalhadores que trabalham para um empregador, em uma empresa onde recebe salário e seu sucesso depende das atividades exercidas por meio de produtos e serviços prestados.

Já o empregador nada mais é do que contratar pessoas qualificadas para exercer o trabalho, faz planejamento, organiza, tem direção e controle sobre o empregado, paga pelos seus serviços prestados. Ele pode ser tanto empresa individual ou coletiva, é o cérebro dos negócios.

Há cinco tipos de empregadores reconhecidos pela legislação brasileira, são elas:

Empresa - atividade comercial, atividade empresarial, ou empresa que exerce profissionalmente atividade econômica pelo empresário;

Grupo de empresas - esse grupo de empresas, são controlado por uma empresa controlada controladora;

Empregado doméstico - é uma pessoa que trabalha no âmbito de uma residência;

Empregado rural - pode ser tanto Pessoa Física quanto Pessoa Jurídica, proprietário ou não, que explore a atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário diretamente ou através de proposta e com auxílio de empregado;

Empregadores equiparados - para efeito de relação de emprego, os profissionais liberais, instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, e outros que admitem trabalhadores como emprego.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Acordo coletivo de trabalho (ACT) é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa. Já a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

Tanto o acordo coletivo quanto a Convenção Coletiva são gerados pelo consenso entre trabalhadores e empregadores, tem um prazo máximo de duração de 2 anos conforme art. 614, §3º da CLT:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

A expressão Convenção Coletiva surgiu com o Decreto nº 21.761 de 1932 (como mostra anexo), no Brasil tendo em base a Lei francesa de 1919 e possui efeito normativo para toda categoria profissional e econômica.

No Brasil em 1934 já quando foi reconhecida constitucionalmente, a partir de então todas as demais constituições brasileiras tratam do assunto. Em 1988 a Constituição reconhece não apenas as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho, os acordos já aconteciam na prática desde o decreto nº 229/67.

A convenção coletiva de trabalho nada mais é que um acordo de caráter normativo (quando obrigações entre a partes, onde deve ser assinado entre o sindicato dos trabalhadores (empregados) e o sindicato da categoria econômica (empregadores).

A Convenção Coletiva de Trabalho aqui no Brasil é definida pela CLT. E o acordo coletivo de trabalho podemos dizer que estipule as condições de trabalho, no âmbito da empresa ou empresa cordantes , os acordos coletivos de trabalho é facultativo aos sindicatos que representam as categorias profissionais, conforme o acordo com o art. 611 §1º da CLT:

Art. 611 - 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º 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 acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Os sindicatos só poderão celebrar as convenções ou acordos coletivos de trabalho, quando a deliberação da Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim conforme art. 612 da CLT:

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um têrço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Do que foi citado acima, a empresa criada neste projeto se enquadra no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista é a soma de todas as dívidas que o empregador tem pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas e pelo recolhimento incorreto dos encargos sociais ou pagamento de benefícios obrigatórios.

O passivo trabalhista nada mais é do que o acúmulo de dívidas de encargos recolhidos ou recolhidos de forma incorreta e de pagamento não feitos pelo empregador.

Isso ocorre quando o empregador não cumpre suas obrigações trabalhistas, algo que viola os direitos do trabalhador.

Toda empresa deveria se programar para não ocorrer o passivo trabalhista, mas muitas vezes ocorre por uma gestão inadequada, ainda mais no momento em que as finanças das empresas e do país não andam bem.

O bom é que temos uma legislação trabalhista brasileira bem ampla e garante bons direitos para ambos os lados (empregador e colaboradores), muitas vezes algumas empresas passam por cima dessas leis e onde começa a ameaça de um passivo trabalhista. Muitas vezes a empresa só vai dá conta quando o funcionário faz uma reclamação na justiça trabalhista, importante lembrar que um passivo trabalhista não é algo que acontece imediatamente, mas de alguns devido de uma série de coisas.

Por exemplo coisa simples, a demora na devolução da carteira de trabalho para o colaborador onde um acordo com o artigo 33 da CLT diz que o prazo é de 48 horas para devolver a carteira de trabalho para o funcionário, caso isso não ocorra a empresa está sujeita a multa, o mesmo ocorre se não feito as anotações corretas.

Contratar um novo colaborador, ele no momento solicitar para não ser anotado na carteira de trabalho, por estar recebendo seguro desemprego de um outra empresa e a empresa contratante assim fizer, deverá estar ciente de que poderá sofrer uma reclamação trabalhista e deverá ser obrigada a fazer o pagamento desde o momento em

que o colaborador foi contratado. Temos a folha de ponto, onde muitas empresas não dão a devida importância, mas ela é quem gera todas as informações da jornada de trabalho, através dela o colaborador pode acusar a empresa de não recebimento, na folha ponto consta a frequência, horas extras, adicional noturno e faltas.

Segundo os dados do tribunal superior do trabalho, até junho de 2019 já foram registrados 22.972 processos referentes a horas extras.

A folha ponto é uma segurança para a empresa, pois o colaborador pode agir de má fé e alegar acusações falsas, se a empresa tiver toda documentação provada contrária do que foi acusada, ela se defende das acusações.

De forma geral, os passivos mais comuns estão ligados:

- Horas extras;
- Registro de funcionários
- Pagamentos de férias
- Demissões
- Verbas rescisórias
- Adicionais com o de periculosidade e insalubridade

Sendo assim toda empresa deve atuar de forma prevenida para evitar problemas e trazer mais segurança às suas operações.

Para os funcionários terem uma boa imagem da empresa é bom ter um relacionamento saudável e um ponto chave, o setor de Recursos Humanos deve ter uma boa estratégia. Nesse sentido, quando se tem confiança na equipe, todos caminham para o sucesso da empresa e de toda equipe. O funcionário cria confiança e se sentir à vontade dentro da empresa, sempre que estiver com dúvidas sentirá liberdade para falar com o pessoal do departamento pessoal, ao contrário quando o funcionário não sente a vontade e não é motivado e sente segurança para conversar de questões que envolvem o pagamento, pode questioná-los pelas vias judiciais.

A equipe pode criar um trabalho proativo e preventivo, para analisar reclamações trabalhistas evitando assim futuras ações, criando um comitê interno com funcionários de diversas áreas para realizar periodicamente como

- Analisar todos os contratos (estagiários, aprendizes, cotistas, trabalhadores terceirizados, funcionários com carteira assinada, prestadores de serviços, etc.);
- Averiguar o sistema de ponto;
- Analisar o processo folha de pagamento;
- Checar se os arquivos estão sendo feitos de maneira correta;
- Apurar sua legislação trabalhista em vigor se está sendo cumprida.

Enfim o gestor precisa conhecer os conceitos e as implicações que gera o passivo trabalhista sobre seu negócio, tendo por trás uma assessoria que contribua por meio de ações preventivas que pode auxiliar no aperfeiçoamento e no desenvolvimento do negócio usando a tecnologia a seu favor, realizando melhorias em aspecto como:

- Redução de erros de cálculos na folha de pagamento;
- Proporciona relatórios com bons indicadores;
- Auxilia no gerenciamento da jornada de trabalho;
- Ajuda no controle de pagamento.

Tudo fica organizado de forma digital facilitando um check list para todos envolvidos.

4. CONCLUSÃO

Através da pesquisa desse projeto da criação da empresa “Iluminação Gonçalves”, para que tenha êxito no mercado em que atua, é obrigatório um bom planejamento estratégico, no segmento sendo bem estruturado a parte empresarial de acordo com as Leis regidas pelo Direito Brasileiro, a partir daí escolhendo o ponto comercial ideal para seu negócio e realizando seus contratos comercial dentro da Lei exigida, tendo ciência do nome empresarial, título do estabelecimento, como suas marcas e patentes, e sendo bem definido seu capital social. Bem como sendo excelência como empregador, escolhendo de acordo seus empregados dentro das Leis da CLT, bem como definindo suas convenções coletivas e/ou acordos coletivos, para não cair nas obrigações trabalhistas, de não cumprimento e do não recolhimento de encargos sociais e/ou benefícios obrigatórios.

REFERÊNCIAS

AMAURI ADVOGADOS. *Qual a diferença entre nome empresarial, título de estabelecimento e marca?* [s.l]: Amauri advogados, 2019. Disponível em: <<https://amauriadvogados.com.br/qual-a-diferenca-entre-nome-empresarial-titulo-de-estabelecimento-e-marca/>>. Acesso em: 01 set. 2021.

ÂMBITO JURÍDICO. *Estabelecimento empresarial: o ponto e sua tutela legal no contrato de locação*. São Paulo, SP: Âmbito jurídico, 2015. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-139/estabelecimento-empresarial-o-ponto-e-sua-tutela-legal-no-contrato-de-locacao/>>. Acesso em: 01 set. 2021.

AQUINO, Leonardo Gomes de. *Estabelecimento e o ponto comercial*. Porto Alegre, RS: Estado de direito, 2017. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/estabelecimento-e-o-ponto-comercial/>>. Acesso em: 01 set. 2021.

BARROS, Leonardo. *O que é passivo trabalhista?: entenda tudo!* [s.l]: Tangerino, 2019. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/passivo-trabalhista/>>. Acesso em: 22 set. 2021.

BOBSIN, Arthur. *Como é a atuação em direito empresarial e os principais aspectos da área*. Florianópolis, SC: Aurum, 2021. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/direito-empresarial/>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

CARDOSO, Bruno. *7 dicas de gestão de passivos trabalhistas essenciais para sua empresa*. [s.l]: Jusbrasil, [s.d.]. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/615975979/7-dicas-de-gestao-de-passivos-trabalhistas-essenciais-para-sua-empresa>>. Acesso em: 19 set. 2021.

CHC Advocacia. *5 coisas que você precisa saber sobre Direito empresarial*. Fortaleza, CE: CHC Advocacia, 2018. Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/direito-empresarial/>>. Acesso em 31 ago. 2021.

CONTÁBEIS. *Como definir a participação societária em sua empresa: entender como funciona a divisão societária pode evitar futuros prejuízos, além das cotas serem divididas corretamente*. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/artigos/4888/como-definir-a-participacao-societaria-em-sua-empresa/#:~:text=O%20s%C3%B3cio%20cotista%20n%C3%A3o%20participa,contato%20social%20ou%20ser%20empregado>>. Acesso em: 10 set. 2021.

CONTABILIZEI. *O que é o Capital Social de uma empresa e como definir o valor*. São Paulo, SP: Contabilizei, 2021. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/o-que-e-capital-social-e-como-definir-o-valor/>>. Acesso em: 08 set. 2021.

DAMHA FILHOS Advogados. *Quais as obrigações dos sócios de uma empresa?* Campinas, SP: Damha Filhos Advogados, 2019. Disponível em: <<https://www.damhafilho.adv.br/direito-societario/obrigacoes-dos-socios-de-uma-empresa/>>. Acesso em: 10 set. 2021.

EMPLOYER. *8 práticas de gestão de pessoas para diminuir o passivo trabalhista*. [s.l]: Employer, 2016. Disponível em: <<https://www.employer.com.br/blog/8-praticas-de-gestao-de-pessoas-para-diminuir-o-passivo-trabalhista/>>. Acesso em: 22 set. 2021.

FECOMERCIO.SP. *Saiba a diferença entre acordo, convenção e sentença normativa: Instrumentos de negociação coletiva regulam as relações entre empregados e empregadores*. São Paulo, SP: FecomercioSP, 2018. Disponível em: <<https://www.fecomercio.com.br/noticia/saiba-a-diferenca-entre-acordo-convencao-e-di-ssidio-coletivos>>. Acesso em: 21 set. 2021.

FEITOSA, Anderson. *O que é Capital Social e como definir seu valor?* [s.l]: Conube, 2021. Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-e-capital-social/>>. Acesso em: 08 set. 2021.

FERNANDES, Aline. *Passivos trabalhistas: entenda o que é e veja como evitar os erros mais comuns!* [s.l]: PontoTel, 2019. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/>>. Acesso em: 21 set. 2021.

GUIA TRABALHISTA. *Recrutamento*. Curitiba, PR: guia trabalhista, [s.d]. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/acordocoletivo.htm>>. Acesso em: 21 set. 2021.

GULARTE, Charles. *O que é Pró-Labore? Qual a diferença dele pro salário? : veja como fazer e quem tem direito*. São Paulo, SP: Contabilizei, 2021. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/o-que-e-o-pro-labore/>>. Acesso em: 10 set. 2021.

LAFS CONTABILIDADE. *Passivo trabalhista: tudo o que você precisa saber!* [s.l]: Lafs Contabilidade, 2020. Disponível em: <<https://www.lafscontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista/>>. Acesso em: 22 set. 2021.

LAGINSKI, Valdirene. *Empregado e empregador*. [s.l]: [s.n], [s.d]. Disponível em: <https://laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado_empregador.htm>. Acesso em: 19 set. 2021

MARCONDES, José Sérgio. *Empregador e empregado: conceitos, diferença, caracterização*. [s.l]: Gestão de segurança privada, [s.d]. Disponível em: <<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/empregador-empregado-definicoes/>>. Acesso em: 19 set. 2021.

MORAIS, Jenyffer. *A atuação do RH na gestão de passivos trabalhistas*. Belo Horizonte, MG: Sociis RH, 2020. Disponível em: <<https://sociisrh.com.br/passivos-trabalhistas/>>. Acesso em: 19 set. 2021.

PROJURIS. *Direito empresarial: conceitos, princípios e áreas de atuação*. São Paulo, SP: Projuris, 2021. Disponível em: <<https://www.projuris.com.br/direito-empresarial/>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

R. JÚNIOR, José Carlos. *O que é Sociedade Limitada e quais suas principais características?* [s.l]: Conube, 2021. Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-e-sociedade-limitada/>>. Acesso em: 08 set. 2021.

SANCHEZ, Alessandro. *Signos empresariais: distinção entre nome empresarial, título do estabelecimento e marca.* [s.l]: [s.n], [s.d]. Disponível em: <<https://alessandrosanchez.jusbrasil.com.br/artigos/121817154/signos-empresariais-distincao-entre-nome-empresarial-titulo-do-estabelecimento-e-marca>>. Acesso em: 01 set. 2021.

SEBRAE. *Marcas e patentes: invenção.* São Paulo, SP: Sebrae, 2014. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/se/sebraeaz/marcas-e-patentes-invencao.0b9be3ae7d316410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 01 set. 2021.

SHAPIRO, Abraham. *10 regras básicas de convivência entre sócios em empresas familiares: o que fazer para se relacionar bem com os sócios.* São Paulo, SP: Negócios, 2013. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Inspiracao/Empresa/noticia/2013/06/10-regras-basicas-de-convivencia-entre-socios-em-empresas-familiares.html>>. Acesso em: 10 set. 2021.

SYHUS. *Direitos e deveres de um sócio de uma empresa: entenda quais são!* Campinas, SP: Syhus, [s.d]. Disponível em: <<https://syhus.com.br/2020/10/08/direitos-e-deveres-de-um-socio-de-uma-empresa-entenda-quais-sao/>>. Acesso em: 08 set. 2021.

VANIN, Carlos Eduardo. *Acordo e convenção coletiva de trabalho*. [s.l]: JusBrasil, [s.d]. Disponível em: <[https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-d-e-trabalho#:~:text=Acordo%20Coletivo%20de%20Trabalho%20\(ACT,trabalhadores%20e%20o%20sindicato%20patronal](https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-d-e-trabalho#:~:text=Acordo%20Coletivo%20de%20Trabalho%20(ACT,trabalhadores%20e%20o%20sindicato%20patronal)>. Acesso em: 21 set. 2021.

WIKIPÉDIA. *Ponto comercial*. [s.l.]: [s.n], 2020. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Ponto_comercial>. Acesso em: 01 set. 2021.

XERPAY. *Conheça a diferença entre empregado e empregador*. [s.l]: Xerpay, 2018. Disponível em: <<https://xerpay.com.br/blog/diferenca-entre-empregado-e-empregador/>>. Acesso em: 19 set. 2021.

XERPAY. *Gestão de passivos trabalhistas da empresa: como balancear esses riscos?* [s.l.]: Xerpay, 2018. Disponível em: <<https://xerpay.com.br/blog/gestao-de-passivos-trabalhistas-da-empresa-como-balancear-esses-riscos/>>. Acesso em: 19 set. 2021.

ANEXOS

Decreto nº 21.761, de 23 de Agosto de 1932

Institui a convenção coletiva de trabalho.

O Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil, na conformidade do art. 3º do decreto n. 19.398, de 11 de novembro de 1930,

Resolve :

Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

§ 1º Os sindicatos e federações sindicais ou associações de empregadores ou de empregados só poderão celebrar convenções coletivas de trabalho quando o fizerem por expressa disposição dos seus estatutos ou por deliberação de assembléia geral especialmente convocada para esse fim, dependendo a validade dos ajustes, num e noutro caso, de ratificação, em outra assembléia, por maioria de dois terços de associados, ou em terceira convocação, nos termos dos estatutos.

§ 2º As ^{CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS} convenções coletivas de trabalho são facultativas, podendo, entretanto, tornar-se obrigatórias nos termos do art. 11 deste decreto.

Art. 2º As convenções coletivas serão celebradas, por escrito, em três vias, sem emendas nem rasuras, assinadas pelos convenientes e por duas testemunhas, ficando cada parte com uma das vias e sendo a outra via remetida, dentro de trinta dias da assinatura, ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, onde será registrada e arquivada.

Art. 3º As cópias autênticas das convenções coletivas serão afixadas, de modo visível, dentro de sete dias, contados da data em que forem assinadas, nas sedes dos sindicatos ou associações e nos estabelecimentos para os quais tenham sido ajustadas.

Art. 4º As convenções coletivas entrarão em vigor trinta dias após a sua assinatura pelas partes convenientes, se de outro modo não houver ajuste.

Art. 5º Desde que preencham as formalidades exigidas pelos artigos anteriores, as convenções coletivas obrigam tanto aos sindicatos ou agrupamentos que as ajustarem ou que vierem a aderir, como aos seus componentes, os quais não ficarão exonerados das obrigações assumidas pelo fato de retirarem a sua adesão ou deixarem de fazer parte dos sindicatos ou agrupamentos.

§ 1º Todo empregador e sindicato, ou agrupamento de empregadores ou empregados de uma mesma região e do mesmo ramo de atividade profissional, poderá em qualquer tempo, aderir à convenção coletiva celebrada, desde que consintam as partes convenientes, e, neste caso, a adesão só se tornará operante quando feito o registo e arquivamento no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos termos do art. 2º, deste decreto.

§ 2º O CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS componente de um sindicato ou de qualquer outra associação que não haja concordado em ratificar uma convenção coletiva, quer tenha votado contra ela, quer não tenha comparecido à assembléia ratificadora, poderá exonerar-se de qualquer compromisso, demitindo-se, por escrito, do sindicato ou associação no prazo de 10 dias, contados da data em que se tiver realizado a referida assembléia.

Art. 6º As convenções coletivas devem conter, obrigatoriamente:

a designação precisa dos
convenientes;

o serviço ou os serviços a serem prestados e as categorias de
empregados que os prestarão;

o local ou os locais do trabalho, a fixação dos salários ou
ordenados e a forma do seu pagamento - se por unidade de tempo ou
de obra, por tarefa ou qualquer outra maneira;

a duração do ajuste, que pode ser determinada, indeterminada
ou para especificado serviço;

a forma e condições para a rescisão, revogação ou alteração da
convenção.

Parágrafo único. CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS Além das cláusulas

prescritas neste artigo, poderão ser, nas convenções coletivas, incluídas outras atinentes às normas para a solução pacífica das divergências surgidas entre os convenentes ou quaisquer assuntos de seu interesse.

Art. 7º A vigência das convenções coletivas, salvo estipulação em contrário, será de um ano.

§ 1º Considerar-se-á tacitamente prorrogada a convenção coletiva, nos mesmos termos e condições, sempre que os convenentes não hajam manifestado, pelo menos, trinta dias antes de terminar o ano ou prazo estipulado, intenção contrária à prorrogação.

§ 2º Seja por estipulação inicial ou por prorrogação, nenhuma convenção coletiva poderá vigorar por mais de quatro anos.

§ 3º As prorrogações das convenções coletivas serão igualmente, registradas e arquivadas no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, na conformidade do art. 2º.

§ 4º A convenção coletiva por duração indeterminada ou tacitamente prorrogada pode cessar por vontade de qualquer das partes convenientes, assim como pode dela desligar-se todo componente de sindicato ou agrupamento convenente, desde que notifique à outra parte a sua resolução, pelo menos, com trinta dias de antecedência, e a comunique ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, excetuado o caso de ser tal faculdade expressamente vedada pela convenção.

§ 5º A revogação das convenções só poderá ser decidida pela mesma forma exigida para a sua estipulação, fazendo-se a afixação das cópias

autênticas da CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS revogação na conformidade do que dispõe o art. 3º o seu registo e arquivamento no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio dentro do prazo de trinta dias da assinatura.

§ 6º A convenção, desde que seja estipulada para um determinado serviço, se este não for concluído no período de quatro anos, será considerada concluída por efeito da expiração desse período.

Art. 8º O empregado participante em convenção coletiva que for sorteado para o serviço militar ficará, durante o tempo em que o prestar, desobrigado dos compromissos oriundos da convenção.

Parágrafo único. Cessando o serviço militar, terá o empregado direito a reassumir as suas ocupações, se conservar a anterior capacidade profissional e se estiver ainda em vigor a convenção coletiva a cujo cumprimento se obrigou, desde que notifique ao empregador a sua resolução, pelo menos, com 60 dias de antecedência, e, neste caso, o seu substituto, se houver, lhe cederá o lugar eventualmente ocupado.

Art. 9º A execução das convenções coletivas poderá ser suspensa temporária ou definitivamente, a juízo das Comissões de Conciliação, em casos de comprovada força maior, tais como falta de matéria que acarretem escassez de fundos ou de encomendas, e outros de idêntica relevância.

Parágrafo único. Verificada a interrupção temporária do trabalho, devida a causa de força maior comprovada poderá a convenção coletiva ser prorrogada, a juízo das Comissões de Conciliação, por tempo equivalente ao da interrupção.

Art. 10. As ^{CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS} convenções coletivas

fixaram multas por infração das cláusulas ajustadas, de maneira que as que tiverem de ser impostas ao empregado ou aos seus sindicatos e agrupamentos sejam sempre inferiores às de que se tornarem passíveis os empregadores ou seus sindicatos e agrupamentos.

§ 1º Verificada a infração, a parte infratora será autuada e intimada pelo Departamento Nacional do Trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou pelas Inspetorias Regionais nos Estados, a pagar a multa, dentro de quinze dias.

§ 2º Da autuação caberá recurso, com efeito suspensivo, para o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro do prazo de 30 dias da intimação.

§ 3º Na falta de pagamento da multa, será a cobrança executiva, nos termos da legislação em vigor.

§ 4º As importâncias das multas que forem arrecadadas, serão escrituradas no Tesouro Nacional a crédito do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a fim de serem aplicadas nas despesas de fiscalização dos serviços a cargo do Departamento Nacional do Trabalho.

Art. 11. Quando uma convenção coletiva houver sido celebrada em um ou mais Estados ou Municípios por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ouvida a competente Comissão de Conciliação, tornar o cumprimento da Convenção obrigatório, naqueles Estados ou Municípios, para os demais empregadores e empregados do mesmo ramo de atividade profissional e em equivalência de condições, se assim o requerer um dos convenentes.

§ 1º O requerimento, para esse fim, será instruído com a prova plena de haver sido a convenção coletiva firmada por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional o deverá conter :

designação do ramo de atividade profissional e dos Estados ou Municípios visados pelo requerente;

o prazo ajustado.

§ 2º Submetido pelo ministro o requerimento à Comissão de Conciliação, será o mesmo publicado, por determinação desta, durante quinze dias e marcado o prazo de trinta dias, para que sobre ele se manifestem empregadores e empregados, opinando a favor ou contra a obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva.

§ 3º Findo o prazo da publicação, remeterá o presidente da Comissão de Conciliação ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio um relatório, acompanhado de suficientes documentos, consignando:

o número de empregadores e empregados já participantes da convenção coletiva;

o número de empregadores e empregados não participantes da convenção coletiva;

o número de empregadores e empregados que sejam favoráveis à obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva e dos que não o sejam.

todos os dados oficiais que sirvam para fornecer ao ministro elementos de convicção acerca da capacidade produtora de cada um dos empregadores.

§ 4º Concordando o ministro em tornar geralmente obrigatório o cumprimento da convenção coletiva, ficarão sem efeito naqueles Estados ou Municípios, desde a data da publicação do despacho no Diário Oficial, todas as outras convenções coletivas atinentes à mesma atividade profissional, excetuadas nelas as cláusulas que não colidirem com as da convenção generalizada e forem mais do que as desta favoráveis aos empregados.

§ 5º Se ao ministro parecer que a obrigatoriedade somente possa ser deferida mediante modificações na convenção a ser generalizada, fará devolver o relatório e os documentos à Comissão de Conciliação, para submeter as modificações à deliberação dos três quartos de empregadores e só depois de aprovados por estes procederá na conformidade do § 4º.

§ 6º Caso o ministro não considere justificável a obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva, indeferirá o requerimento, fazendo devolver o relatório e os documentos à Comissão de Conciliação.

Art. 12. A convenção coletiva quando tornada geralmente obrigatória, vigorará pelo mesmo prazo que tenha sido nela estipulado ou por outro, resolvido entre as partes interessadas, respeitado o disposto no § 2º do art. 7º.

Art. 13. As divergências e dissídios resultantes da inobservância ou infração de qualquer cláusula contratual de uma convenção coletiva, antes de levados ao conhecimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para os efeitos do presente decreto, serão salvo estipulação em contrário na convenção, submetidos às Comissões de Conciliação.

Art. 14. Somente serão válidas as convenções coletivas quando estritamente realizadas na conformidade deste decreto e com observância das demais leis de organização do trabalho.

Rio de Janeiro, 23 de agosto de 1932, 111º da Independência e 44º da República

GETÚLIO VARGAS

Joaquim Pedro Salgado Filho

Francisco Campos

Oswaldo Aranha

Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da União -
Seção 1 de 25/08/1932