



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

**PROJETO INTEGRADO**  
**PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS**  
**SÓÁGUA!**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
SETEMBRO, 2021

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

**PROJETO INTEGRADO**  
**PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS**  
**SÓÁGUA!**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA  
FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO  
EMPRESARIAL – PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES BORSARI  
GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF<sup>a</sup> JULIANA  
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:  
FRANCISCO SABINO NETO, RA1012020200171  
IAGO OLIVEIRA DOS SANTOS, RA1012020100198  
TIAGO BASSINELLO, RA 1012020200022

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
SETEMBRO, 2021

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	5
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	9
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	11
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	18
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	19
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>24</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>27</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Este Projeto Integrado (PI) tem como objetivo abordar os possíveis passivos trabalhistas que uma empresa pode sofrer e como se prevenir desses custos. Faremos uma análise da constituição de um negócio hipotético, mostraremos a escolha da sua natureza jurídica, seu nome e título do estabelecimento; qual o local apropriado para o tipo do negócio e seu contrato de locação; e quanto de capital social será integralizado para a sua criação.

Abordaremos também quais passivos trabalhistas a empresa está exposta em relação ao seu quadro de funcionários, e quais possíveis acordos ou convenções coletivas que ela se enquadraria.

Por fim, faremos uma conclusão de tudo, para sabermos a real importância e a consequência da prevenção de possíveis passivos trabalhistas.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

Em breve acontecerá o nascimento da empresa "SóÁgua!" que terá como objetivo a comercialização de água mineral. No início ela comercializa apenas galões de água de 20 litros e terá uma estrutura organizacional bem simples.

É uma microempresa com uma Sociedade Limitada Unipessoal que adotara como seu regime tributário o simples nacional.

A Sociedade Limitada Unipessoal, ou apenas SLU, é uma natureza jurídica na qual não é preciso ter sócios. O patrimônio do empreendedor fica separado do patrimônio da empresa, e também não há exigência de valor mínimo para compor o Capital Social.

Esse formato foi criado por meio da MP 881/2019 (conhecida como "MP da Liberdade Econômica"), e foi convertida na Lei 13.874/2019. A proposta principal que levou à criação dessas legislações foi desburocratizar o processo de abertura de empresas no Brasil.

A SLU tem outra vantagem bastante interessante. Ao contrário de outras naturezas jurídicas, é possível abrir mais de uma empresa nesse formato. Assim, caso o empreendedor queira trabalhar com outras atividades, pode abrir outro negócio como Sociedade Unipessoal. Foi o que pensou o jovem Kylian Mbappé ao iniciar nessa nova jornada em sua vida.

Kylian de 22 anos é recém formado em administração de empresas pela instituição de ensino Unifeob. Abrir o seu próprio negócio sempre foi seu sonho, ele juntou o dinheiro necessário e comprou tudo que a empresa precisa para funcionar, procurou um advogado para fazer seu contrato social e foi até a junta comercial de sua cidade.

Depois de todos os registros feitos, todos os alvarás de funcionamentos adquiridos parece que o tão sonhado dia vai chegar.

A empresa estará localizada em um imóvel alugado estrategicamente perto de duas grandes avenidas do centro da cidade, esse local funcionará perfeitamente para a sua logística de entrega. Funcionará de segunda a sexta das 06h às 20h e aos sábados das 07h às 12h; atenderá presencialmente, por telefone, e-mail, whatsapp, redes sociais e aplicativos.

A empresa contará com a colaboração de um administrador, um atendente e um entregador. E terá sua contabilidade terceirizada por um escritório contábil.

Pela primeira vez em sua vida Kylian vai comandar uma empresa e gerir pessoas, pretendendo cometer o mínimo de erros possíveis, ele precisa ficar atento a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

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

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

O estabelecimento onde funcionará a empresa "SóÁgua!" será em um imóvel alugado de 100m<sup>2</sup> na rua Santo Afonso Maria de Ligório, 58, no bairro Perpétuo Socorro, na cidade de São João da Boa Vista -SP, um local de fácil acesso perto do centro e das duas principais avenidas da cidade que se conecta a todos os bairros de forma rápida.

O imóvel é um pequeno galpão com um escritório, uma cozinha e um banheiro; será feita uma breve reforma para ser instalado um balcão de atendimento. Os galões de 20 litros serão estocados em paletes e com todos os cuidados que exige o código sanitário.

Foi verificado junto a Prefeitura Municipal se o imóvel possui Certidão de Conclusão, Habite-se e Alvará de uso do Solo, se existem pendências ou restrições que impeçam a constituição do empreendimento no endereço pretendido e se a atividade pretendida é compatível com a Lei de Zoneamento da cidade.

Alguns tipos de negócios não são permitidos em qualquer bairro, assim, a lei de zoneamento se estabelece de forma específica para cada cidade. Entretanto, de modo geral, todas as leis municipais têm por base as disposições do Estatuto da Cidade ou Lei nº10.257, de 10 de julho de 2001, que atua como um guia para o desenvolvimento das cidades.

Já a locação do imóvel comercial foi feita respaldado pela Lei nº8.245/1991 (Lei do Inquilino). A lei não estabelece prazo mínimo para vigência do contrato de locação comercial, as partes poderão determinar livremente qual será esse prazo.

Apesar disso, se o contrato for pactuado por um período mínimo igual ou superior ao de 05 anos, o locatário poderá impor a renovação do contrato. O locatário deverá preencher alguns requisitos para realizar essa renovação compulsória. São eles:

- O contrato que será renovado deve ter sido celebrado por escrito e com prazo determinado;
- O prazo mínimo do contrato que será renovado ou a soma dos prazos ininterruptos precisa ser de 05 (cinco) anos;
- O Locatário precisa estar explorando seu comércio, no mesmo ramo de atividade, pelo prazo mínimo e ininterrupto de 03 (três) anos.

Além desses itens, para ter o direito de renovação compulsória garantido, o inquilino comercial precisa propor a ação renovatória no prazo mínimo de um ano e seis meses antes de o contrato vigente terminar. Isso garante aos empreendedores o direito

de manter suas atividades econômicas em um endereço fixo, criando assim um “ponto empresarial”.

Sendo que, durante o período de vigência, o locador só poderá reaver o imóvel em situações específicas, como: por determinação legal, para que o locador realize alguma reforma no imóvel, que agregará valor ao negócio ou à propriedade; ou quando o proprietário necessitar utilizar o imóvel.

Com tudo isso é importante saber a diferença entre estabelecimento e ponto comercial:

**Estabelecimento comercial:** é o conjunto de bens corpóreos e incorpóreos reunidos pelo empresário para o desenvolvimento de sua atividade econômica, ou seja, o estabelecimento comercial é o instrumento da atividade do comerciante. Para que se exerça a atividade empresarial é necessário o capital, o trabalho e a organização.

O Código Civil de 2002 define o estabelecimento em seu artigo 1.142, como o “complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária”.

**Ponto comercial:** é o reconhecimento de um negócio pela clientela, devido à localidade em que ele se encontra. Assim, quando um negócio é estabelecido em um imóvel alugado, o ponto comercial pertence aquele que explora a atividade comercial, mas não ao locador do imóvel. O valor econômico aqui é relativo ao valor do negócio, mas não do imóvel.

Pois depois de estabelecer seu negócio em um determinado local, ainda é preciso investir tempo e esforços até os primeiros clientes chegarem. Ao abrir qualquer negócio, são necessárias ações de marketing, divulgação e outras estratégias até que o empreendimento se torne conhecido pela clientela. E isso, naturalmente, tem um valor.



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

A empresa terá como natureza jurídica a SLU (Sociedade Limitada Unipessoal), portanto a empresa terá na sua razão social o registro de Kylian Mbappé Ltda. E seu nome fantasia será "SóÁgua!"

O nome fantasia foi consultado e registrado no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) e se tornará a logomarca da empresa. Será uma logomarca mista e será usada na divulgação, no site e no APP da empresa.

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

O capital social da empresa sairá de seu único dono, será integralizado bens corpóreos no valor de R\$15.000,00 e será integralizado um valor de R\$22.800,00 em dinheiro na conta da empresa, o dinheiro que não for usado de imediato ficará investido na CDB liquidação diária.

Formação Estoque Inicial	R\$ 5.000,00
Capital de giro	R\$ 5.000,00
Motocicleta adaptada para entrega água	R\$ 10.000,00
Reformas	R\$ 3.000,00
Balcão de recebimento	R\$ 1.000,00
Telefone, Computador e Impressora	R\$ 2.000,00
Mobiliário do Escritório	R\$ 1.500,00
Paleteira	R\$ 1.000,00
Pallets	R\$ 500,00
Aluguel	R\$ 2.000,00

Água, luz, telefone e internet	R\$ 500,00
Material de limpeza, higiene e escritório	R\$ 300,00
Gasolina e manutenção	R\$1.000,00
Registro da empresa	R\$ 2.000,00
Reserva para imprevistos	R\$3.000,00
<b>Total</b>	<b>R\$ 37.800,00</b>

O dinheiro integralizado será o suficiente para o funcionamento da empresa, mas se for preciso integralizar mais dinheiro é só atualizar o valor no contrato social da empresa e registrá-lo novamente. Pois o contrato social servirá de documento suporte para a contabilização do aumento de capital.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

A empresa funcionará de segunda a sexta das 06h às 20h e aos sábados das 07h às 12h. Porém, o atendimento delivery ocorrerá somente das 07h às 17h de segunda a sexta e aos sábados de 07h às 12h.

Para atender a essa estrutura é necessário contratar funcionários que desempenhem as seguintes funções:

Administração	esse papel cabe ao empreendedor, que deverá cuidar das atividades gerenciais, administrativas e financeiras da empresa;
Atendimento	deve atuar na recepção, atendendo aos pedidos via telefone, coordenando a ordem e montando rotas de entregas, para dinamizar o processo de atendimento aos clientes.
Estoque	um colaborador para receber, armazenar, controlar e expedir produtos;
Entrega	um colaborador para entrega em um veículo (moto) pequeno. Um motociclista para realizar entregas.

O dono da empresa realizará as funções de administração e estoque, trabalhará de segunda a sexta das 06h às 20h e aos sábados das 07h às 12h, e aos sábados também realizará a função de atendente. Retirará mensalmente um pró labore no valor de um salário mínimo de R\$1.100,00.

Para função de atendente foi contratada uma mulher, ela receberá o salário de R\$1.390,00 por 220 horas mensais ou 44 horas semanais (valor do piso salarial 2021 para empregados em geral em microempresas, SINCOMÉRCIO - Sindicato Patronal do Comércio Varejista da região de São João da Boa Vista - SP). Ela trabalhará de segunda a sexta das 07h até 17h e terá 1h12min de almoço.

Para a função de entregador foi contratado um homem, ele receberá o salário de R\$1.390,00 por 220 horas mensais ou 44 horas semanais (valor do piso salarial 2021 para empregados em geral em microempresas, SINCOMÉRCIO - Sindicato Patronal do Comércio Varejista da região de São João da Boa Vista - SP). Ele trabalhará de segunda a sexta das 07h até 17h e terá 1h12min de almoço. Porém, ele também trabalhará aos sábados das 07h às 12h e receberá um extra de R\$237,00 totalizando assim um salário mensal de R\$1.627,00.

Vale ressaltar que a legislação reconhece que o mês comercial tem cinco semanas. Isso significa que o trabalhador com jornada de 44 horas semanais soma 220 ao final de cada mês. Assim, para se chegar ao mínimo que ele precisa receber por hora, basta dividir a carga horária mensal pelo salário. Fica assim:

jornada mensal: 220 horas;

salário: R\$1.390,00;

valor mínimo da hora trabalhada:  $R\$1.390,00 \div 220 = R\$6,32$ .

O percentual de hora extra é de 50%, então, é preciso pagar o valor da hora mais 50%. Nesse caso,  $R\$6,32 + 50\% = R\$9,48$  por hora extra.

Quando o colaborador faz hora extra no domingo ou em um feriado, o valor da hora extra deve ser 100%. Isso acontece devido à Lei do Repouso Remunerado, que afirma que ao trabalhar no domingo ou feriado, o colaborador precisa receber a remuneração em dobro ou trocar por um dia de folga. Nesse caso,  $R\$6,32 + 100\% = R\$12,64$  por hora extra no domingo ou feriado.

Se o colaborador faz a hora extra nos períodos das 22h às 05h, a empresa deve pagar um valor diferenciado pois esse período é categorizado como adicional noturno.

Para fazer o cálculo é necessário acrescentar 20% do valor total do salário-hora pela hora noturna e somente depois disso acrescentar os 50% da hora extra. Nesse caso,  $R\$6,32 + 20\% = R\$7,58 + 50\% = R\$11,38$  por hora extra categorizada como adicional noturno.

### 3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza de maneira não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Art. 3º da CLT.

- **Pessoa Física:** O empregado é pessoa física ou natural. Não é possível ser empregado como pessoa jurídica.
- **Não eventualidade da prestação de serviços:** o empregado deve exercer uma atividade permanente.
- **Pessoalidade:** o empregado deve prestar pessoalmente os serviços, pois o contrato de trabalho é ajustado em função de uma determinada pessoa. Não havendo pessoalidade, descaracteriza-se a relação de emprego.
- **Subordinação jurídica:** 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 empregados:

- **Empregado em Domicílio:** As relações de emprego são desenvolvidas tanto no estabelecimento do empregador quanto fora dele mediante subordinação, sendo assim considerado tanto àqueles que trabalham tanto no cultivo da lavoura e no trato dos animais, quanto aqueles que trabalham na administração da empresa ou atividade rural.

De acordo com o artigo 6º da **Consolidação das Leis do Trabalho**, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

- **Empregado Aprendiz:** O empregado aprendiz goza de todas as vantagens oferecidas pela CLT, com exceção à percepção do salário mínimo, uma vez que sua remuneração pode ser de ½ salário mínimo na primeira metade do seu período de aprendizado e de 2/3 salário mínimo na segunda.

O artigo 428 da CLT diz que o “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.”

- **Empregado Doméstico:** O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, e sua atividade é regida pela Lei Complementar 150/15.

O dispositivo legal acima mencionado descreve o empregado como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

- **Empregado Rural:** As relações de trabalho rural são reguladas pela Lei 5.889/73 e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, que descreve o empregado rural como toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

O empregado rural é, portanto, aquele que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação, sendo assim considerado tanto àqueles que trabalham tanto no cultivo da lavoura e no trato dos animais, quanto aqueles que trabalham na administração da empresa ou atividade rural.

- **Empregado Temporário:** trabalhador temporário é toda pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário com o objetivo de atender a uma necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a um acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas. (Art. 16, Dec. 73.841/74). Assim, trabalhador temporário é aquele subordinado a empresa de trabalho temporário e que presta serviços a empresa tomadora de serviços. Vale ressaltar que o contrato de trabalho temporário não poderá exceder três meses, salvo autorização conferida por órgão próprio do Ministério do Trabalho. Se o contrato exceder três meses, sem autorização de prorrogação do Ministério do Trabalho, automaticamente passará a ser efetivo, ou seja, passa a vigorar entre o trabalhador e a empresa tomadora do serviço e não mais entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.

- **Empregado Público:** empregado público é o agente público que tem vínculo contratual, haja vista sua relação com a Administração Pública

decorrente de contrato de trabalho. Assim, o vínculo é de natureza contratual regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

- **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.

- **Empregado Diretor de Sociedade:** Aqui será tratado apenas do diretor recrutado externamente e do empregado alçado ao cargo na mesma instituição. Haja vista o entendimento de que o sócio diretor, ou seja, o eleito para ocupar o cargo de diretor em razão da detenção do capital, dono do negócio ou acionista controlador não será considerado empregado. Em relação ao diretor empregado é necessário verificar alguns enquadramentos. Sendo, talvez o mais importante seja a subordinação. Se o diretor possui um horário a ser cumprido, inclusive com controle de ponto, sem autonomia de demitir ou admitir funcionários, cumprindo ordens de superiores, tais como superintendentes, presidência etc., não pode ser considerado um diretor regido pela legislação comercial, pois, trata-se de um típico empregado comum regido pela CLT. Sendo oportuno destacar, também, que mesmo que o diretor tenha poderes para demitir e admitir funcionários, receber vencimentos mais elevados, mas, está subordinado a alguém existe o vínculo empregatício, contudo, este diretor não terá direito a horas extras, ainda que as prestasse, será apenas considerado empregado de confiança. (Artigo 62, inciso II, da CLT).

O advogado Alisson Deniran, pontua que existem diferenças entre o trabalho no setor público e privado:

No setor privado, o sucesso depende das atividades realizadas por meio do fornecimento de produtos ou serviços prestados. Já

o setor público é a atividade do estado, seja na esfera municipal, estadual ou federal. Os serviços estão presentes em diversas áreas, como saúde e educação.(DENIRAN, 2019)

O empregador é a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Art. 2º CLT.

### **Características do Empregador:**

- **Admitir:** contratação de pessoas qualificadas para executarem os serviços.
- **Assalariar:** o empregador que admite deve pagar o salário respectivo ao empregado pelos serviços prestados.
- **Dirigir:** o empregador deve controlar e administrar a prestação de serviços dos empregados.

### **Poderes do Empregador:**

- Poder de direção - é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

Fragmenta-se em três partes:

- Poder de organização: cabe ao empregador organizar a atividade, determinar as metas e como atingir essas metas, mas o empregador tem um poder relativo, não é absoluto, ele não pode exigir atividades que possam constranger seus empregados.
- Poder de fiscalização: é uma faculdade legal que o legislador dá ao empregador de fiscalizar as atividades dos empregados. Por exemplo, instalar cartão de ponto, fazer revista no fim do expediente dos funcionários, instalar câmeras de vídeo etc.



- Poder disciplinar: é o direito de impor sanções disciplinares aos seus empregados. O empregador pode ter a faculdade legal de punir o empregado pelas faltas graves por ele cometidas. Ex: o empregador pode despedir o empregado que não usa proteção adequada para executar determinadas tarefas. (CIPA – controle interno a proteção de acidentes).

#### **Cinco Tipos de Empregadores:**

- **Consórcio de empregadores rurais:** Foi instituído com a Portaria 1964/1999, do Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de reduzir o trabalho informal no campo e atender a diversidade de interesses dos produtores rurais no campo e para assegurar e respeitar os direitos mínimos dos trabalhadores. Consiste na união de produtores rurais, sempre pessoas físicas, com a finalidade de contratar trabalhadores do campo, posto que estes produtores muitas vezes necessitam de mão de obra intermitente, haja vista, no campo, somente se faz necessária a realização de tarefas em parte do dia, ou mesmo em apenas alguns dias da semana, e ainda em função do custo elevado o que impossibilita a contratação dos empregados por único empregador. E, ainda, o artigo 25-A da Lei 10.256/2001, a qual promoveu alterações na Lei 8212/1991 no que pertine ao trabalho rural.

Artigo 25 A- Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

§ 2º O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento.

§ 3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias

- **Empregador Rural:** Está conceituada no artigo 3º da Lei 5.889/73, que dispõe: “Pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”
- **Empregador doméstico:** O artigo 15, inciso II, da Lei 8212/1991, define como empregador doméstico à pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico. O artigo 1º da Lei Complementar 150/15, define como empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana,
- **Empresa de Trabalho Temporário:** O artigo 4º Lei 6019/1974 conceitua a empresa de trabalho temporário, como a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por ela remunerados e assistidos. A empresa de trabalho temporário atua como mera intermediadora de mão de obra aos tomadores de serviços que demandem trabalhadores com contrato a prazo determinado.
- **Empregador Público:** O artigo 173 § 1º da Constituição Federal estabelece que:

A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias.(CONSTITUIÇÃO FEDERAL)

Portanto, a União, os Estados, Distrito Federal e os Municípios que contratam trabalhadores sob o regime da CLT serão considerados empregadores públicos.

### 3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

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.

- **Acordo Coletivo:** envolve uma ou mais empresas e o sindicato dos trabalhadores.

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”.

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.

- **Convenção Coletiva:** abrange toda uma categoria trabalhista, envolvendo o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

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”.

Em novembro de 2017, entraram em vigor as novas regras trabalhistas. As mudanças foram promovidas pela Lei nº 13.467/17, que garantiu mais flexibilidade às negociações entre empresas e trabalhadores. Na prática, essa legislação fortaleceu os acordos entre as partes, definindo que os pontos acordados prevalecem sobre o legislado.

A empresa “SóÁgua” utilizará de um acordo coletivo para estabelecer regras em relação ao pagamento de horas extras. Segundo a CLT, a compensação de horas exige acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho.

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

Um passivo trabalhista é composto pela soma das despesas que uma empresa tem em função de ações trabalhistas. Isso porque cada ação trabalhista gera um custo para a empresa, seja ela com verbas rescisórias, indenizatórias, ou gastos com assessoria jurídica.

Para evitar esses custos a empresa precisa se organizar e prevenir-se de irregularidades; veja três dessas situações que pode ocorrer:

**1- Acúmulo ou desvio de função.** O acúmulo ocorre quando o funcionário realiza a atividade para qual foi contratado e além dela realiza outra atividade que é competente à outra função, já o desvio acontece quando o funcionário foi contratado para fazer determinada função mas desempenha outra diferente sem ter o seu contrato de trabalho alterado.

Seria o mesmo que mandar a atendente sair de moto e entregar a água no lugar do entregador, se acontece um acidente e esse está fora de sua função poderia ter um possível passivo trabalhista. Eventualmente, caso esse colaborador seja demitido, ele pode se sentir lesado e entrar com uma ação contra a empresa, pedindo todos os direitos relativos ao desvio de função, isso geraria para ambos uma luta judicial, muita dor de cabeça e um possível prejuízo financeiro para a organização.

Para evitar isso, a empresa deve manter cada funcionário na função para qual foi contratado, ou, ao constatar que está havendo um desvio de função, é necessário propor um acordo ao funcionário, fazendo a alteração de seu contrato.

**2- Assédio moral e assédio sexual.** O Assédio Moral é a conduta abusiva intencional, que atenta contra a dignidade humana, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, capazes de causar danos a sua saúde e para sua vida, profissional e social, e que tenha por efeito pressionar o trabalhador de tal maneira que se torna insustentável a sua permanência no emprego e deteriorar o ambiente de trabalho. O comportamento pode ser por ato, palavras, escrito ou gesto.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às mulheres contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O art. 216-A do Código Penal assim conceitua o assédio sexual: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, punindo o assediador com reclusão de 1 a 2 anos.

Quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, a pessoa jurídica também é vista como autora da agressão, pois são as estratégias organizacionais que criam uma cultura institucional de humilhação e controle. O funcionário pode buscar um respaldo na lei e gerar um passivo trabalhista.

Para prevenir isso, a empresa deve definir a todos um código de ética e de conduta respeitando e incentivando o bom relacionamento no ambiente de trabalho; de maneira alguma o empregador deve resolver qualquer situação usando palavras e gestos de forma desrespeitosa.

**3- Falta de registro na carteira.** É comum que colaboradores peçam para que a carteira de trabalho não seja assinada nos primeiros meses. Muitas vezes isso acontece porque o profissional ainda está recebendo o seguro-desemprego, fruto de uma demissão anterior. E para não perder o benefício, solicitam que a assinatura seja adiada.

Mas, é importante que as empresas fiquem atentas para esta situação. Por mais que seja um pedido partindo do colaborador, no futuro é possível que ele faça uma reclamação formal contra a empresa. E se isso acontecer, o empreendedor terá que pagar passivos trabalhistas.

A Carteira de Trabalho Digital, por exemplo, tem facilitado os registros dos colaboradores. As informações podem ser conferidas apenas em alguns cliques, então, os gestores conseguem fazer as anotações mais rapidamente e os colaboradores também podem conferir estes dados.

## 4. CONCLUSÃO

“Todos os seus sonhos podem se tornar realidade se você tem coragem de persegui-los”, com essa frase do empreendedor Walt Disney, queremos concluir o nosso projeto integrador, que acompanhou a caminhada do jovem Kylian Mbappé, e seu sonho de ter um negócio próprio.

Para se montar uma empresa, no caso a distribuidora de água, "SóÁgua!", podemos concluir que o empreendedor deve aprofundar seus conhecimentos de direito e estruturação empresarial pesquisando o mercado, levantando toda documentação necessária junto aos órgãos públicos para escolha de um nome empresarial, título do estabelecimento, marcas e patentes, além do capital inicial necessário para dar início a nova empresa.

Uma empresa por menor que seja, não se constrói sozinha, para isso é preciso ter colaboradores, e para que estes sejam contratados o empresário deve estar atento a todas as normas vigentes nas leis trabalhistas, leis essas que no decorrer deste projeto, nos mostraram com mais clareza quais os deveres e obrigações de empregadores e empregados.

Portanto esse projeto integrador, possibilitou estudarmos os passivos trabalhistas que uma empresa pode sofrer, e isso nos dá ferramentas para identificar os erros e consertá-los, evitando assim processos trabalhistas, por isso o empreendedor, que não tem pleno conhecimento das leis, deve buscar uma assessoria trabalhista, para que no futuro não prejudique a empresa ou seus colaboradores. Estudar a legislação trabalhista é essencial para quem vai empreender ou administrar uma empresa.



## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Leticia **Como fazer um contrato de locação comercial?** Disponível em: <<https://www.groupsoftware.com.br/blog/contrato-de-locacao-comercial/>> Acessado em 23 de agosto de 2021.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto de Lei nº 5.452, 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acessado em 23 de agosto de 2021.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acessado em 23 de agosto de 2021.

CAPISTRANO, Patrícia **Qual a diferença entre Dissídio, Acordo e Convenção Coletiva?** Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/dissidio-acordo-e-convencao-coletiva/>> Acessado em 24 de agosto de 2021.

FERNANDES, Aline **Entenda o que é desvio de função e como evitar na empresa.** Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/desvio-de-funcao/>> Acessado em 24 de agosto de 2021.

FORNACIARI, Paula Norton **Locação comercial: direitos e deveres.** Disponível em: <<https://jbleopoldino.com.br/locacao-comercial-direitos-e-deveres/>> Acessado em 22 de agosto de 2021.

GABRIELA, Alana **Setor público ou privado entenda as diferenças para o trabalhador.** Disponível em:

<<https://www.diariodaregiao.com.br/classificados/empregos/setor-publico-ou-privado-e-ntenda-as-diferencas-para-o-trabalhador-1.165801>> Acessado em 20 de agosto de 2021.

LAGINSKI, Valdirene **Empregador e Empregado.** Disponível em:  
<[https://laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado\\_empregador.htm](https://laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado_empregador.htm)> Acessado em 22 de agosto de 2021.

MATO GROSSO DO SUL, Governo do Estado. **Assédio moral e sexual na relação de trabalho.** Disponível em:

<<https://www.naosecale.ms.gov.br/assedio-moral-e-sexual-na-relacao-de-trabalho/>>  
Acessado em 22 de agosto de 2021.

NASCIMENTO, Leopoldo **O que é ponto comercial?** Disponível em:  
<<https://leopoldonascimento.adv.br/o-que-e-ponto-comercial/>> Acessado em 24 de agosto de 2021.

OCUPACIONAL, Segurança e Medicina do trabalho **Como evitar o assédio moral nas empresas.** Disponível em:

<<https://www.ocupacional.com.br/ocupacional/como-evitar-o-assedio-moral-nas-empresas/>> Acessado em 21 de agosto de 2021.

QUEIROZ, Eliana. **Conceito de empregador.** Disponível em:  
<<https://elianaqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/358120707/conceito-de-empregador>>  
Acessado em 22 de agosto de 2021.

RADAIC, William **O estabelecimento comercial e o código civil de 2002.** Disponível em:

<<https://www.sanfranjr.org/single-post/2019/12/20/o-estabelecimento-comercial-e-o-c%C3%B3digo-civil-de-2002>> Acessado em 24 de agosto de 2021.

SILVA, Mariana Nascimento **Tudo o que você precisa saber sobre Zoneamento urbano.** Disponível em: <<https://www.sienge.com.br/blog/zoneamento-urbano/>>  
Acessado em 25 de agosto de 2021.

SINCOMÉRCIO. **Convenção coletiva de trabalho Sincomércio e Sincomerciários 2020/2021.** Disponível em: <[http://www.acesaojoao.com.br/pdf/convencao\\_coletiva.pdf](http://www.acesaojoao.com.br/pdf/convencao_coletiva.pdf)>  
> Acessado em 23 de agosto de 2021.

TECH, Equipe RW **Horas extras no sábado: entenda quais são as regras e como calcular.** Disponível em: <<https://blog.rwtech.com.br/horas-extras-no-sabado/>>  
Acessado em 23 de agosto de 2021.

TORRES, Vitor **O que é uma Sociedade Limitada Unipessoal (SLU) e as diferenças para empresas EIRELI e LTDA.** Disponível em:  
<<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/sociedade-limitada-unipessoal-m-p-881-o-que-muda/>> Acessado em 19 de agosto de 2021.

## ANEXOS



**Só Água**  
DISTRIBUIDORA

**Rua Santo Afonso Maria de Ligorio, 58  
Perpétuo Socorro  
São João da Boa Vista - SP  
Telefone / whats - 3633 5557**

(logo da empresa)



(parte da fachada da empresa)



(galão de Água vendido pela SóÁgua!)



(galão de Água vendido pela SóÁgua!)