



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

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
<EMPRESA>

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

José Vieira de Jesus Júnior , RA 1012020100013

Janaina Aparecida da Silva, RA 1012020100121

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	3
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	4
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	4
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	5
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	5
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	6
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	7
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	10
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	12
4. CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14
ANEXOS	15

1. INTRODUÇÃO

Nosso objetivo neste projeto integrado é refletir sobre os possíveis passivos trabalhistas , sabermos como lidar caso isso aconteça nas empresas , vamos descrever sobre os tipos de empregadores , citar as diferenças entre acordo coletivo e convenção coletiva, citar diferenças entre empregado público e privado e em qual nos enquadrados , vamos descrever como será nossa empresa , nome, ponto empresarial , colaboradores ,qual regime usaremos com eles e nossas relações entre empregado e empregador.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Pensamos em uma empresa cujo nome seria JJ Soluções para Construção Civil optamos por uma empresa focada no ramo de atuação no segmento de sistemas construtivo.Nosso sede estaria localizada no Distrito industrial na cidade de São João da Boa Vista - SP , nossa missão é desenvolver, fabricar e comercializar produtos e soluções de excelência para construção civil, garantindo competitividade e perenidade do negócio, com responsabilidade social e respeito ao meio ambiente.

Para garantir uma gestão efetiva e transparente, nossa empresa adota diretrizes claras para a conduta de seus colaboradores nos negócios e no relacionamento com públicos de interesse, respeitando padrões profissionais, regulatórios e internos.

Sobre as questões trabalhistas da nossa empresa são discutidas com os sindicatos representantes das categorias dos profissionais, gerando acordos coletivos que abrangem todos os colaboradores em regime CLT.Como será uma empresa grande, vamos gerar mais de 300 vagas de empregos, para todos os tipos de candidatos.Temos vagas na administração, e na produção são diversos cargos disponíveis sendo alguns deles : Operador de Empilhadeira, Assistente Administrativo, Analista de Bi, Analista de Bi, Supervisor Regional de Vendas, Comprador Pleno, analista de Logística,

Assistente de PCP e Materiais, Analista de Relações com Investidores entre outros.

Nossa inspiração é a empresa Eternit S.A , referência > <https://www.eternit.com.br>

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Decidimos criar uma fábrica de telhados e estruturas para construção em geral. De forma minuciosa e depois de muitas pesquisas por áreas específicas, onde poderíamos construir a empresa. Por fim, escolhemos uma área afastada do ambiente urbano. Situada na zona rural de Atibaia com 200 mil metros quadrados com uma estruturação de empresa de grande porte, com área que será construída de 20 mil m².

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Nosso estabelecimento visa o Ramo da construção. Firmamos uma estrutura bem elaborada e estudada para futura expansão, de fácil acesso para os cliente e representantes da empresa, obtivemos o patrimônio através dos acionistas, em uma área afastada do ambiente urbano, pois trata-se de uma empresa que contém materiais nocivos à saúde, por isso optamos pela escolha da área localizada em uma avenida industrial, contando com todos os cuidados relacionados às pessoas, aos animais e a natureza. De maneira relevante, o prédio irá conter galpões industriais, equipados com RH, banheiros, salas para reunião, copa, cozinha e almoxarifado.

Vamos industrializar e comercializar produtos de Fibrocimento, cimento, concreto, gesso, produtos de matérias plásticas, telhados, bem como materiais de construção e respectivos acessórios. O ponto, de maneira estratégica e por meios legais, foi escolhido, de acordo com a atividade que nossa indústria irá

exercer visando o bem estar das pessoas e do meio ambiente. O processo de escolha do local foi feito baseado em pesquisas de áreas em expansão, de fácil acesso para os futuros colaboradores, seguindo o estatuto do meio ambiente, e autorização municipal, para o exercício de atividades industriais no local.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Nome empresarial:

Joshua Eternity Brasil LTDA

Título do estabelecimento:

Eternity Indústria e Comércio de Materiais de Construção

Marcas:

Etermax, Vogatex, Interpack e Eternity's Patentes: Telhas de Fibrocimento, Tapume wall e Eternity

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O nosso capital social é composto de ações ordinárias na qual é no valor total de

R\$ 61.776.575

Dividido entre 10 acionistas, cada detentor de 10% das ações.

Aos detentores dessa espécie de ações é conferido o direito nas Assembleias Gerais, além da participação nos resultados da Companhia. Ou seja, não só seus detentores têm direito aos seus dividendos gerados, eles têm a

possibilidade de participar na gestão da companhia através de voto. Naturalmente, trata-se da espécie mais comum de ações.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Nossa empresa segue a risca as normas trabalhistas, nossos contrato de trabalho começa com o contrato de experiência com vencimento de 45 dias podendo ser prorrogado por mais 45 dias com carteira assinada, após o vencimento do contrato de experiência vemos como o empregado está se saindo e então fazemos o contrato com prazo indeterminado (claro se estiver os dois lados satisfeitos), sempre damos suporte a tudo que os empregados precisam, todos nossos empregados têm direito a férias, 13º salário e depósito de fundo de garantia (fgts) e previdência social (inss), as guias são recolhidas mensalmente também oferecemos a eles vale transporte, cesta básica, e plano de saúde, os empregados que têm filhos até 14 anos ou com alguma invalidez ou deficiência (independente da idade) que a renda não ultrapasse R\$ 1.503,25 têm direito ao salário família, estamos sempre alerta para fazer a alteração no salário deles como manda o dissídio, não gostamos de ver nenhum colaborador insatisfeito.

Abaixo vamos citar alguns cargos e remuneração da nossa empresa:

Operador industrial com salário inicial de R\$ 2.714,00

Operador de empilhadeira com salário inicial de R\$1.711,00

Mecânico de manutenção com salário inicial de R\$2.029,00

*Todos com direito a horas extras, quando necessário prolongar o horário normal e para os empregados noturnos incluímos adicional noturno, tudo especificado no Holerite.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Nossa empresa possui programas específicos para incluir e respeitar as diferenças entre as pessoas, como o programa de inclusão de pessoas com deficiência, o programa de contratação de jovens aprendizes independente de idade sexo ou origem social, Valorizar pessoas também significa valorizar a diversidade, nossos empregados

tem muitas característica unica desde o mais extrovertido ao mais timido , nossa empresa sempre esta de portas abertas para todos os tipos de empregados, desde que estejam empenhados em crescer e ter um bom reconhecimento.

Vamos citar algumas características e diferenças do empregado público e do empregado de empresa privada:

EMPREGADO PÚBLICO:

Os empregos públicos são ocupados por empregados públicos ou funcionários públicos. Isso é, pessoas selecionadas em concurso público, mas que não são regidas pelo regime estatutário. No geral, esse tipo de profissional ocupa posições na Administração Pública indireta, principalmente nas empresas públicas e sociedades de economia mista como os bancos estatais e os Correios. O empregado público, portanto, é aquela pessoa aprovada em concurso público, porém que responde às regras estabelecidas pela CLT.

EMPREGADO DE EMPRESA PRIVADA:

Trabalhador do setor privado, trabalha para um empregador, uma empresa paga o salário.

DIFERENÇAS:

SETOR PÚBLICO:

Estabilidade : Uma das principais razões que levam a busca por trabalho público é a estabilidade, pois o funcionário público pode permanecer no cargo durante anos.

Remuneração: Os salários variam de acordo com a vaga, mas normalmente são mais altos que os salários iniciais de um trabalhador de uma empresa privada.

Promoção: As promoções em alguns casos só acontecem depois que o trabalhador realizar outros concursos, para a vaga que pretende atuar.

SETOR PRIVADO:

Remuneração: Os ganhos de salário podem ser muito elevados, mas como é um setor privado , se torna muito competitivo e poucas pessoas conseguem alcançar o patamar desejado.

Vagas: Em uma empresa privada , há mais vagas e a concorrência é menor do que em um concurso. Os processos seletivos também são mais simples, diferentemente do setor público , que precisa de um tempo de estudo e preparação.

Salário: A remuneração é estabelecida pelo empregador, podendo haver acordo entre ambas as partes, com possibilidade de aumento.

Estabilidade: Diferente do setor público as empresas privadas podem admitir e demitir os funcionários quando quiserem gerando uma insegurança entre os colaboradores em relação ao futuro.

referencia><https://www.diariodaregiao.com.br/classificados/empregos/setor-publico-ou-privado-entenda-as-diferencas-para-o-trabalhador-1.16580>

Nos enquadrados como empregadores públicos pois nossos funcionários são contratados sob o regime da CLT.

Logo abaixo vamos citar cinco tipos de empregadores reconhecidos pela legislação Brasileira:

Espécies 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.

Empregador Rural:Está conceituada no artigo 3º da Lei 5889/1973, 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 nº 8.212/91, define como empregador doméstico à pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

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

referencia > <https://elianaqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/358120707/conceito-de-empregador>

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

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 conflito. 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 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.

Referencia > <https://legnet.com.br/news/entenda-as-diferencas-entre-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>

Nossa empresa prefere optar pelo Acordo Coletivo pois ele não só traz benefícios somente para os empregados, podendo ser muito vantajoso também para nós empresários. Isso ocorre porque o Acordo Coletivo confere mais segurança e tranquilidade ao ambiente laboral, tornando as relações entre nossos empregados e nossa empresa no geral mais estáveis e produtivas. Queremos que nossos empregados estejam satisfeitos com as condições de trabalho que foram estabelecidas. Isso se traduz na redução da

possibilidade de surgimento de conflitos burocráticos ou judiciais, como ações trabalhistas, paralisações e até mesmo greves.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Como somos uma empresa nova , poderemos enfrentar alguns passivos trabalhistas por conta de estarmos iniciando nossas atividades e todos os aspectos não estarem em seus devidos lugares. Vamos fazer de tudo para evitarmos alguns dos principais passivos trabalhistas que podemos enfrentar , já temos um protocolo certo a seguir para deixar nossos empregados sempre satisfeitos. alguns desses possíveis passivos trabalhistas que nossa empresa vai fazer de tudo para não enfrentar são:

HORAS EXTRAS; Não queremos que nossos empregados fiquem sem receber as horas extras trabalhadas por conta de não anotarmos diariamente o controle de horários por isso nossa empresa pode contar com soluções de controle de ponto que são fáceis de implementar, têm uso prático e rápido e, por essa razão, favorecem uma situação em que os funcionários façam a marcação de ponto devidamente.

ACÚMULO DE FUNÇÕES; Não queremos empregados com funções acumuladas, por isso cada empregado será destinado a sua função com registro de cargo em carteira assinada seguindo a remuneração específica para cada função, cada funcionário ficará responsável pela sua função, apenas será permitido que os empregados façam horas extras caso suas tarefas estiverem muito acumuladas, sendo todas as horas pagas no holerite mensalmente.

CLAREZA E TRANSPARÊNCIA NA FOLHA DE PAGAMENTO; A questão é que nossos empregados têm direito de saber exatamente o que compõem a

sua remuneração. Optamos por apresentar a quantia relativa a cada remuneração, salário,

eventuais descontos, acréscimos por hora extra, acréscimos por adicionais, descanso semanal remunerado etc, tudo muito bem esclarecido e se caso algum empregado ainda ficar com dúvidas temos excelentes profissionais no RH para estar dando toda assistência a eles .

4. CONCLUSÃO

Concluimos que estamos sujeitos a enfrentar possíveis passivos trabalhistas e nossa empresa vai estar preparada para os acordos coletivos, apontamos algumas soluções para que os empregados tenham suas dúvidas esclarecidas e seus direitos todos em prática para que não fiquem insatisfeitos e gerem conflitos ou até mesmo entrem em greve. Aprendemos as diferenças entre tipos de empregadores e diferença entre empregado público e privado, citamos algumas vantagens de ser empregado público ou privado . Ao final saímos bastante satisfeitos com nossa preparação, caso fossemos enfrentar um passivo trabalhista , aprendemos a escolher o melhor caminho para lidar com as situações.

REFERÊNCIAS

Nossas referências para elaboração do nosso trabalho.

Conceitos de empregador/tipos de empregadores disponíveis em:

<https://elianaqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/358120707/conceito-de-empregador>

Diferenças entre acordo coletivo e convenção coletiva disponível em:

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

Empresa escolhida para referência Eternit S.A. disponível em :

<https://www.eternit.com.br>

ETERNITS.A

<http://bvmf.bmfbovespa.com.br/cias-listadas/empresas-listadas/ResumoEmpresaPrincipal.aspx?codigoCvm=5762&idioma=pt-br>

B3:

http://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/negociacao/renda-variavel/empresas-listadas.htm

ANEXOS