



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
<EMPRESA>

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 - TIA BÉH SALGADERIA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA FUNDAMENTOS DE
DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL Prof.^a JULIANA
MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS Prof.^a JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTE

CAROLINA FERNANDA RICCI CANDIDO DA SILVA

RA:1012021100046

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
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	7
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	9
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	13
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	17
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	21
4. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	25
ANEXOS	26

1. INTRODUÇÃO

Começar uma empresa sem um bom plano de negócios é o primeiro passo para o seu fracasso. É preciso definir a estrutura operacional da empresa, estabelecer um plano financeiro detalhado com os investimentos previstos, definir o capital de giro, custos e a previsão de rentabilidade da empresa nos primeiros anos (pelo menos 3 anos). Vale a pena, também, criar um plano de marketing para poder identificar claramente o seu público-alvo, seu mercado e suas estratégias de venda.

Se você não tem experiência na área em que deseja abrir a empresa, vale a pena procurar um sócio, um funcionário ou até mesmo uma consultoria que já tenha certa experiência no ramo em questão. A busca pelo conhecimento sobre a área em que você deseja atuar é fundamental para o seu sucesso.

Antes de iniciar as atividades, é fundamental ter em mãos pelo menos o dinheiro suficiente para manter as despesas gerais da empresa por um ano. Geralmente, os primeiros meses são de adaptação ao mercado e não geram grande entrada de dinheiro no caixa.

Uma excelente dica é estipular um salário para o proprietário, que deverá ser retirado juntamente como o pagamento dos funcionários. Para definir o seu salário como diretor, é simples: imagine quanto você pagaria para alguma pessoa executar as suas funções. Além disso, é preciso evitar a retirada de dinheiro fora das datas pré-fixadas para o pagamento e manter muito bem estruturado o controle financeiro da empresa.

A primeira dica para abrir um negócio próprio é fazer um processo de autoconhecimento, saber qual é o seu perfil e como ele pode se relacionar com sua futura empresa. Reconhecer qualidades e pontos a melhorar não apenas ajuda a decidir qual empreendimento tocar, mas também a definir em qual área você será mais estratégico para sua empresa.

Tenha diferenciais de mercado que sejam fáceis de serem compreendidas pelo público alvo. Se tiver que explicar muito quais são seus pontos fortes, é provável que tenha dificuldade de aceitação.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A abertura e o gerenciamento de um novo negócio exigem um conjunto de habilidades e conhecimentos, como entender o mercado, o público e planejar bem cada etapa. Uma boa administração considera, também, estratégias de marketing, um fluxo de caixa controlado e passa, ainda, por muita criatividade e inovação.

Para tornar um negócio realidade, é preciso ter perfil empreendedor, conhecer a realidade do mercado e organizar um plano de negócios. Investir em produtos de qualidade é importante, mas ter maquinários adequados, como uma masseira, para auxiliar na produção das massas e recheios, ou uma máquina de salgados, é fundamental para garantir que todos os produtos sejam feitos do mesmo tamanho, com a mesma quantidade de recheio e de forma rápida para manter a qualidade do alimento.

A criação da empresa a ser apresentada neste Projeto Integrado, será atuada na área gourmet, ramo de atividade alimentícia, razão social Maria Amélia Ricci Cândido ME, nome fantasia Tia Béh Salgaderia CNPJ. 01.042.698/0001-60 em Espírito Santo do Pinhal-SP, endereço comercial a ser definido.

A empresa Tia Béh Salgaderia, consta com o quadro de funcionários capacitados e com conhecimento no ramo de salgados para melhor atendimento ao seu público alvo, com bastante qualidade e profissionalismo e diversificação a Salgaderia contará com mais de 30 sabores em salgados.

Investir em produtos de qualidade é importante, procurar ter maquinários adequados, como uma masseira, para auxiliar na produção das massas e recheios, ou uma máquina de salgados, é fundamental para garantir que todos os produtos sejam feitos do mesmo tamanho, com a mesma quantidade de recheio e de forma rápida para manter a qualidade do alimento.

Os três pontos básico para o início do nosso negócio:

- Teremos um atendimento diferenciado: Vamos oferecer amostras para os nossos clientes; embalagens personalizadas, e até brindes, faremos com que o cliente se sinta especial e queira sempre fazer compras com a nossa empresa.

- Investiremos no sabor: Nossos clientes serão conquistados, literalmente, pelo estômago. Faremos uso de máquinas próprias para manter o padrão do salgado, mas sempre com nosso toque especial, com temperos e sabores que só nossa empresa poderá oferecer;
- Seremos comprometidos: De nada adiantará termos um primeiro atendimento cativante, um tempero único, se não cumprirmos com a satisfação de nossos clientes. Fazer as nossas entregas no horário marcado, é o que garantirá que o nosso nome seja lembrado.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Uma estrutura organizacional define como as tarefas são formalmente distribuídas, agrupadas e coordenadas. A iniciativa de implementar esta empresa surgiu por ser numa área com o conhecimento e prática dos sócios, além é claro da necessidade perceptiva deste empreendimento na cidade.

A Tia Béh Salgaderia se apresenta, então como uma solução para as pessoas que se dispõem de pouco tempo para se dedicar a cozinhar e a buscar alternativas gostosas.

Trabalharemos com um atendimento rápido e com profissionais que visam satisfazer as necessidades dos nossos clientes com muita simpatia e eficácia. Forneceremos também um serviço diferenciado devido aos nossos diversos sabores. Tudo isso com um preço acessível, um ambiente limpo e agradável e de fácil localização.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Um dos pontos fortes da venda de nossos salgados é que, como se trata de um produto com ampla aceitação em todos os níveis sociais, o nosso público alvo tem muita liberdade e tranquilidade na escolha de nossos salgados.

Uma vez já definido o nosso público-alvo, pensamos em um ponto adequado para a abertura desse novo negócio. Esse ponto, obviamente, estará localizado em um local com maior fluxo de pessoas, e que queiram soluções rápidas para o dia a dia.

O mercado de alimentos é muito agitado e é por isso mesmo que traremos novidades constantemente para nossos clientes. Nos destacaremos em chamar a atenção no ponto empresarial, na confiança, qualidade e sabor, e também não podemos esquecer, do fácil acesso aos deficientes físicos, idosos, gestantes e as demais pessoas que apresentam alguma outra deficiência.

Pensando em empreender na gastronomia devemos ter em mente que o bem-estar e a satisfação dos nossos clientes vêm em primeiríssimo lugar e cuidaremos da higiene do nosso estabelecimento seguindo as normas da Vigilância Sanitária, garantindo a melhor forma de segurança e a fidelidade de nossos consumidores.

O estabelecimento para a nossa empresa deverá ser bem arejado e ventilado, com isso se evita que a temperatura fique muito alta, principalmente na cozinha, durante todos os processos de produção, além de contar com um piso fácil de higienizar e paredes lisas e claras para facilitar a visibilidade ao executar as tarefas.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome empresarial é responsável por identificar o empresário, trata-se da maneira em que este é reconhecido no mercado. A proteção do nome empresarial é realizada na Junta Comercial, logo após o registro da empresa.

Por outro lado, o título do estabelecimento, consiste no termo que identifica o ponto comercial, ou seja, trata-se do nome fantasia. Pode ser idêntico ao nome empresarial ou totalmente distinto. O título também é assegurado pela legislação, sendo que, seu uso indevido pode ser considerado, a concorrência desleal.

Por fim, a Marca visa somente identificar o produto ou serviço.

- **Vantagens de se registrar a sua marca:**

Exclusividade: A marca registrada garante ao proprietário o direito de uso exclusivo em todo o território nacional podendo ser estendida para mais 137 países, evitando que outras empresas façam a utilização indevida dela.

Investimento: O empreendedor ao registrar uma marca deve entender que o registro de marca é um investimento e não uma despesa, pois essa ação vai se refletir no futuro fluxo de caixa da empresa, além de gerar a consolidação da sua presença no mercado e torná-la ponto de referência em seu ramo de atuação, algo importantíssimo principalmente em tempos em que o marketing digital se tornou tão forte.

- **Desvantagens de não se registrar sua marca:**

Riscos de prejuízos financeiros: Ao não registrar a sua marca, além de correr o risco de outra pessoa plagiá-la e registrá-la há, ainda, a possibilidade do seu produto estar usando uma marca que já foi registrada, podendo envolvê-lo, assim, em processos judiciais que podem implicar em danos materiais, ordem judicial para não utilização da marca e retirada de todo produto e propaganda veiculada com a marca não registrada.

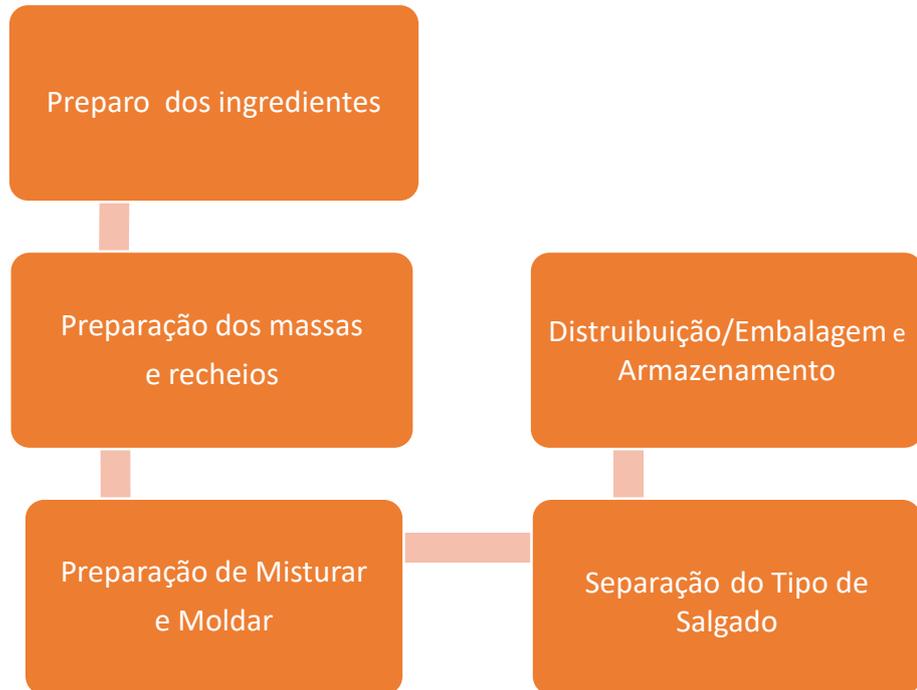
Patente é um título de propriedade temporária sobre uma invenção ou modelo de utilidade, outorgado pelo Estado aos inventores ou autores ou outras pessoas físicas ou jurídicas detentoras de direitos sobre a criação. Considera-se Patente um documento formal, expedido por uma repartição pública, por meio do qual se conferem e se reconhecem direitos de propriedade e uso exclusivo para uma invenção descrita amplamente.

Nossa empresa será registrada na Junta Comercial com a razão social, Maria Amélia Ricci Cândido ME, nome fantasia Tia Béh Salgaderia CNPJ. 01.042.698/0001-60, Espírito Santo do Pinhal-SP.

- Organograma Inicial da Empresa



- Fluxograma Inicial do Preparo dos Salgados:



3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O investimento varia de acordo com a capacidade de produção da empresa que se queira montar. Capital de giro, por sua vez, é um capital que é necessário você ter para cumprir com os compromissos da empresa em um determinado período de tempo enquanto a empresa não paga os próprios custos. Esse capital deve cobrir as suas necessidades (que são todos os custos num período de 30 dias) menos os impostos como ICMS, PIS e COFINS que você pode calcular aproximadamente em 20% sobre o valor do faturamento.

É muito importante negociar prazos com fornecedores para que você precise de menos capital de giro e assim possa investir mais.

O estoque deve ser o menor possível, pois estoque grande é dinheiro imobilizado. O dinheiro imobilizado com estoques poderia ser investido em outras áreas com mais urgência ou mesmo ser um capital a disposição para qualquer emergência. Evite perdas no processo. É muito importante para reduzir custos.

Uma programação bem feita para o preparo dos salgados utilizando da melhor forma a matéria-prima adquirida e aprimoramento do processo são fatores que podem significar o sucesso do empreendimento.

Seja uma receita da família, seja um dom, preparar salgadinhos pode ser uma ótima forma de conseguir uma renda extra ou testar um novo negócio com baixo investimento inicial. E para a ideia dar certo é preciso pensar bem no público que desejamos atingir e também planejarmos para entregar os nossos salgados, aumentando assim as chances de vender para públicos diferentes.

Para **montar** uma pequena **fábrica de salgados** é preciso investir cerca de R\$ 15 a R\$ 40 mil Reais. O espaço necessário para trabalhar deve ter no mínimo 25 m². Em alguns casos é possível começar a partir de casa, tendo assim um **custo** inicial menor.

O Capital Social será de início de R\$ 40.000,00 (Quarenta Mil Reais).

Formação principal

CNPJ	01.042.698/0001-60
Nome da empresa	Maria Amélia Ricci Candido-ME
Fantasia nome	Tia Béh Salgaderia
Endereço	A definir
Início atividade data	A definir
Natureza jurídica	Sociedade Empresária de Micro Empresa
Situação cadastral	Regular
Qualificação do responsável	Sócio Administrador
Capital social	R\$40.000,00
Porte da empresa	MICRO
Optante pelo Simples	SIM

Com isso podemos impactar o relacionamento com os bancos, uma oportunidade de conseguir dinheiro e apresentar garantias aos investidores. Nesse cenário, o próprio capital social funciona como garantia e ultrapassa as expectativas do capital social da empresa que é peça chave na criação de um negócio e durante toda a sua existência. Ele é fundamental para garantir que a empresa opere mesmo nos estágios iniciais, quando o lucro ainda é insuficiente ou inexistente.

Sua importância se dá, pois é o primeiro patrimônio de uma sociedade. Sendo um papel importante tanto para a empresa quanto para os sócios que também devem contribuir para essa formação.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

A administração de cargos e salários da empresa será feita considerando:

- a relatividade interna: cada cargo terá sua remuneração estabelecida conforme as responsabilidades e qualificações necessárias para o desempenho da função.
- A situação de mercado: os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado para cargos com responsabilidade semelhantes.
- O equilíbrio orçamentário da empresa: a política salarial levará em conta o desempenho da empresa e seus resultados.

É bom ter um(a) funcionário(a) que trabalhe só com recheio outro(a) responsável somente pelas massas e os demais responsáveis por outros serviços gerais. Dessa forma o recheio e as massas já chegam prontos na mesa da manipuladora. Ela só vai manipular a montagem do salgado. Dessa forma, se houver uma falha, você saberá em qual estágio houve esta falha e quem foi o responsável. Aquele salgado feito naquele dia foi por aquela determinada funcionária. Assim você tem como controlar a qualidade e a produtividade.

O fato de cada um(a) funcionário(a) trabalhar na sua mesa sozinho(a) faz com que o trabalho seja agilizado e cada um(a) produza mais. O funcionário não distrai e sabe que tem que cumprir aquela produção que vai ser cobrada pela gerente depois. Como cada uma tem a sua função, isso pode ser cobrado no fim do dia. Ter um controle da produção diária pode ser em um caderno ou mesmo no computador, poderá ser anotado o nome da funcionária e quanto ela produziu por dia.

Quanto ao salário dos funcionários, cada um deve ter o seu salário fixo mas, os salários devem ser diferenciados. Se uma funcionária produz muito então ela deve ter o salário um pouco maior.

Você pode trabalhar com gratificações conforme a capacidade de produzir de cada uma. Isto estimula o entusiasmo pelo trabalho e prêmios por produção.

Os salários serão administrados dentro das faixas salariais de cada classe de cargos. Todo funcionário deve ser admitido preferencialmente com salário no início da faixa salarial estabelecido pelo seu cargo.

O passivo trabalhista representa a soma de dívidas que um empregador tem com o seu empregado. Ele ocorre quando uma empresa não cumpre com as obrigações trabalhistas e os demais encargos previstos em lei. Também é possível percebê-lo em casos nos quais a organização realiza uma contratação irregular, que esteja em desacordo com aquilo previsto na legislação. De forma geral, os passivos mais comuns estão relacionados a questões que envolvem:

- horas extras;
- registro de funcionários;
- pagamentos de férias;
- demissões;
- verbas rescisórias;
- adicionais como o de periculosidade e insalubridade.
- Falta de registro na carteira
- Desvio de função.

Uma gestão inadequada ou a falta de controle podem causar um impacto significativo na saúde financeira da empresa. Mas não é só isso, pois problemas com o passivo trabalhista afetam a imagem da organização tanto com os funcionários como com o mercado no qual a empresa atua.

A questão que envolve o passivo trabalhista é mais importante do que o empresário imagina, por isso é importante que ele mantenha sua empresa organizada, evitando situações que envolvam o descumprimento de suas obrigações trabalhistas. Tal cuidado vai garantir um crescimento sustentável para o negócio e reduzir o risco de prejuízos financeiros.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Empregador é o poder hierárquico (de comando) garantido por força do contrato de trabalho e reconhecido pela nossa legislação, o que lhe atribui também o poder diretivo e o poder disciplinar.

Empregado é toda pessoa física que presta serviços pessoais, de natureza não eventual, mediante renumeração e com subordinação jurídica da prestação de serviço a o empregador. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

Requisitos legais do conceito:

- a) pessoa física: empregado é pessoa física e natural;
- b) continuidade: empregado é um trabalhador não eventual;
- c) subordinação: empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência;
- d) salário: empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição;
- e) pessoalidade: empregado é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços.

Diferença entre empregado e trabalhador autônomo: o elemento fundamental que os distingue é a subordinação; empregado é trabalhador subordinado; autônomo trabalha sem subordinação; para alguns, autônomo é quem trabalha por conta própria e subordinado é quem trabalha por conta alheia; outros sustentam que a distinção será efetuada verificando-se quem suporta os riscos da atividade; se os riscos forem suportados pelo trabalhador, ele será autônomo.

Diferença entre empregado e trabalhador eventual: há mais de uma teoria que procura explicar essa diferença: Teoria do evento, segundo a qual

eventual é o trabalhador admitido numa empresa para um determinado evento; dos fins da empresa, para qual eventual é o trabalhador que vai desenvolver numa empresa serviços não coincidentes com os seus fins normais; da descontinuidade, segundo a qual eventual é o trabalhador ocasional, esporádico, que trabalha de vez em quando; da fixação, segundo a qual eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho; a fixação é jurídica.

Trabalhador avulso: são características do trabalho avulso a intermediação do sindicato do trabalhador na colocação da mão-de-obra, a curta duração do serviço prestado a um beneficiado e a remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo sindicato; pela CF/88, art. 7º XXXIV, foi igualado ao trabalhador com vínculo empregatício.

Trabalhador temporário: é aquele que prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º, da Lei 6.019/74); completa-se com outro conceito da mesma lei (art. 4º), que diz: compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Terceirização: é a transferência legal do desempenho de atividades de determinada empresa, para outra empresa, que executa as tarefas contratadas, de forma que não se estabeleça vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a contratante; é permitida a terceirização das atividades-meio (aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante) e é vedada a de atividades-fim (são as que coincidem).

Estagiário: não é empregado; não tem os direitos previstos na CLT aplicáveis às relações de emprego.

Empregado doméstico: é qualquer pessoa física que presta serviços contínuos a um ou mais empregadores, em suas residências, de forma não-eventual, contínua, subordinada, individual e mediante remuneração, sem fins lucrativos; a Lei 5.589/72, fixou, como seus direitos, a anotação da CTPS, férias anuais de 20 dias e previdência social; a Lei 7.195/84, prevê a responsabilidade civil da agência de colocação de empregado doméstico, pelos danos que este acarretar aos patrões; a CF/88 ampliou os direitos atribuídos por lei ordinária, sendo os seguintes: salário mínimo; irredutibilidade da remuneração; 13º salário; repouso semanal remunerado; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de 30 dias; licença maternidade (120 dias); licença paternidade; férias com remuneração acrescida em 1/3; aposentadoria.

Empregado rural: é o trabalhador que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação ao empregador, assim entendida, toda pessoa que exerce atividade agro econômica; o contrato de trabalho rural pode ter duração determinada e indeterminada; são admitidos contratos de safra; seus direitos que já eram praticamente iguais aos do urbano, pela Lei 5.889/73, foram pela CF/88 totalmente equiparados; o trabalhador de indústria situada em propriedade rural é considerado industrial e regido pela CLT e não pela lei do trabalho rural (TST, Enunciado nº 57).

Empregado em domicílio: as relações de emprego são desenvolvidas no estabelecimento do empregador e fora dele; estas são cumpridas em locais variados, denominando-se “serviços externos”, ou na residência do empregado, quando têm o nome de “trabalho em domicílio” (CLT, art. 6º); a prestação de serviços externos não descaracteriza o vínculo empregatício.

Empregado aprendiz: surge da relação jurídica desenvolvida na empresa, visando à formação de mão-de-obra, em que a lei admite a admissão de menores, observadas certas formalidades, para que prestem serviços remunerados recebendo os ensinamentos metódicos de uma profissão; a CLT (art. 80, § único) define aprendiz como o menor de 12 a 18 anos sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.

Diretor de sociedade: para a teoria tradicional, não é empregado; é mandatário; a relação jurídica que o vincula à sociedade é de mandato e não de emprego; para a teoria contemporânea, não há incompatibilidade entre a condição de diretor da sociedade e a de empregado; o elemento fundamental que definirá a situação do diretor de sociedade é a subordinação.

Empregado acionista: não são incompatíveis as condições de empregado e acionista de sociedade anônima, desde que o número de ações (que lhe dê condições de influir nos destinos da sociedade em dimensão expressiva) não se eleve a ponto de transformar o empregado em subordinante e não em subordinado.

Cargo de confiança: é aquele no qual o empregado ocupa uma posição hierárquica elevada na qual tenha poderes de agir pelo empregador nos seus atos de representação externa; é aquele existente na alta hierarquia administrativa da empresa, conferindo ao ocupante amplo poder de decisão; difere do empregado comum apenas pelas restrições de direitos trabalhistas que sofre.

The infographic is divided into two vertical panels. The left panel has a purple background and features a silhouette of a woman with long dark hair. The right panel has a dark blue background and features a silhouette of a woman with long purple hair. Both panels contain text in white and light purple.

REGIME ESTATUTÁRIO

O REGIME JURÍDICO ÚNICO NA FORMA ESTATUTÁRIA É ENCONTRADO DENTRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA – UNIÃO, ESTADO, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS, AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS.

VANTAGEM DO REGIME ESTATUTÁRIO

ESTABILIDADE

SERVIDOR CELETISTA

O SERVIDOR CELETISTA, OU EMPREGADO PÚBLICO, É AQUELE QUE TRABALHA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA (SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA E EMPRESAS PÚBLICAS).

VANTAGEM DO REGIME CELETISTA

AUMENTO DE SALÁRIO NÃO DEPENDE DE APROVAÇÃO DE LEI

blog **FOLHA DIRIGIDA**

O empregado público, portanto, é aquela pessoa aprovada em concurso público, porém que responde as regras estabelecidas pela CLT. Também chamados de celetistas, sua contratação está prevista no Art. nº 37, inciso II da Constituição Federal.

Há muitas diferenças entre trabalhar nos setores **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.

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.

Os **Acordos Coletivos** podem ser utilizados para ampliar direitos já assegurados para toda a categoria nas **Convenções** de Trabalho ou adequar esses direitos as condições muito específicas de determinadas empresas. ... O **Acordo** Coletivo está disposto no art. 661, § 1º do art.

Na área trabalhista, além das leis, decretos e portarias, existem também as chamadas normas coletivas, que se subdividem em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). O intuito delas é aprimorar as relações de trabalho existentes entre empregados e empregadores, com a definição de direitos e obrigações às partes, equilibrando os interesses de ambas.

Dessa forma, embora com a mesma finalidade, os instrumentos coletivos de trabalho refletem a necessidade de cada categoria e possuem diferenças entre si. Confira abaixo o que difere uma espécie da outra e tudo, é claro, à luz da Lei nº 13.467/2017, que trouxe a última reforma trabalhista e reestruturou a legislação relacionada ao segmento laboral.

- **Diferença entre ACT e CCT**

A CCT, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), refere-se ao 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.

Nesse sentido, na CCT, há de um lado o sindicato patronal e de outro o sindicato da categoria profissional.

Já os ACTs, por sua vez, dizem respeito aos ajustes entre sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, estipulando condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das partes respectivas.

A partir disso, inclusive, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, as condições estabelecidas em ACT sempre prevalecerão sobre as estipuladas em CCT.

Temas em que a norma coletiva prevalece sobre a lei.

Outra novidade trazida pela última reforma trabalhista se relaciona ao fato de a CCT e o ACT terem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 - Banco de horas anual;
 - Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
 - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
 - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - Regulamento empresarial;
 - Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - Modalidade de registro de jornada de trabalho;
 - Troca do dia de feriado;
 - Enquadramento do grau de insalubridade;
 - Enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 - Enquadramento do grau de insalubridade;
 - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - Participação nos lucros ou resultados da empresa.

Temas que não podem ser suprimidos ou reduzidos por norma coletiva.

- normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- salário mínimo;
- valor nominal do décimo terceiro salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- salário-família;
- repouso semanal remunerado;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- número de dias de férias devidas ao empregado;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- aposentadoria;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- tributos e outros créditos de terceiros;

Prazo dos ACTs e das CCTs

Além disso, tanto a CCT como o ACT não podem ter duração superior a 2 anos, entrando em vigor 3 dias após a data da entrega ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



Para a empresa Tia Béh Salgaderia, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) será o que achamos melhor para a empresa. É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultada aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 § 1º da CLT.

Um **acordo coletivo** acontece quando a empresa vai até o sindicato dos empregados e firma algumas medidas, que só valerão para essa empresa e seus colaboradores. Na maioria das vezes, esse acordo serve para resolver alguma situação conflitante e, para isso, é realizado uma negociação.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista ocorre quando um empregador, seja pessoa física ou jurídica, deixa de cumprir com suas obrigações trabalhistas. Esse descumprimento pode estar relacionado ao não pagamento tanto do salário quanto de encargos sociais e benefícios obrigatórios. Compreender o problema e a importância de combater tal tipo de situação ajuda no crescimento e no desenvolvimento saudável das organizações.

Organização, planejamento e gestão de pessoas são fatores obrigatórios de toda empresa que busca se destacar no mercado e alcançar resultados. Um dos itens que mais preocupa a realidade das empresas é o passivo trabalhista, causado por registro de carteira de trabalho, falta pagamento de horas extras, comissões e etc.

Problemas relacionados a esse assunto podem afetar gravemente as finanças de uma empresa, muitas chegam até a falência por não conseguirem manter seus trabalhos diante de tantos pagamentos indenizatórios na Justiça do Trabalho.

Portanto, é importante tomar medidas que resguardecam a segurança da empresa para reduzir riscos trabalhistas que coloque a empresa em um perigo iminente de prejuízos financeiros. Realizar um planejamento preventivo, rever contratos, instalar relógios de pontos para mensurar as horas extras dos colaboradores são algumas das soluções para gerir o passivo trabalhista dentro das empresas.

São inúmeros os motivos que podem fazer com que um empregador constitua um passivo trabalhista. As empresas passam por dificuldades financeiras que impedem o pagamento em dia dos valores devidos algumas vezes, mas, na maioria dos casos, o problema se instaura em razão da falta de planejamento, conhecimento técnico e organização.

Os passivos podem ser causados antes mesmo da existência dos contratos de trabalho, como no momento de recrutamento e seleção dos candidatos ao cargo, por exemplo.

Os 03 itens que podemos destacar de possíveis trabalhista na nossa empresa são:

- Horas Extras
- Desvio de Função
- Rescisão de Contrato

- **Horas Extras**

Muitos funcionários têm horário para entrar e sair da empresa. Porém, em razão da alta demanda de trabalho, alguns deles podem acabar precisando cumprir horas extras para que entreguem as atividades em dia.

O grande problema envolvendo a questão é que, em alguns casos, o funcionário pode sair da empresa e mover uma ação trabalhista requerendo o pagamento das horas extras não pagas. Muitas vezes, isso gera um passivo trabalhista tão alto que pode até mesmo vir a inviabilizar o negócio.

- **Desvio de Função**

Outro fato comum atrelado ao passivo trabalhista é desvios de função, quando o empregador deixa de registrar da forma adequada as atividades prestadas por seu empregado na carteira de trabalho, está correndo o risco de sofrer com demandas judiciais que podem se transformar em passivos trabalhistas.

Nesta mesma linha, empregadores também devem ficar atentos quanto a empregados contemporâneos que possuam cargo e função idênticas e que possuam remuneração distintas. Pois, este é mais um dos grandes motivos que determinam o ajuizamento de reclamações trabalhistas de funcionários requerendo equiparação salarial.

Por isso, é imprescindível manter o pagamento de todas as obrigações trabalhistas em dia, atentando para o preenchimento das informações corretas na CTPS. Assim, é possível evitar questionamentos futuros envolvendo desvios de função ou outros problemas correlacionados.

Boas práticas de gestão trabalhista fazem com que todos os envolvidos se sintam seguros dentro da empresa e satisfeitos com o respeito e o cuidado que a instituição tem com o seu capital humano.

- **Rescisão de Contrato**

Todo empresário sabe que a rescisão do contrato de trabalho pesa no financeiro da organização. Portanto, é preciso estar preparado, tendo dinheiro em caixa suficiente para efetivar o encerramento dos contratos e o pagamento de todas as obrigações devidas aos seus funcionários.

Neste ponto, é primordial contar com a assessoria de uma empresa estruturada e que possua um departamento pessoal com profissionais experientes, com amplo domínio da legislação trabalhista para apuração correta das verbas rescisórias que são devidas de acordo com o tipo de contrato de trabalho e forma de contratação.

Portanto, diante desses três possíveis passivos trabalhistas podemos tomar por prevenção e assegurar a empresa:

- Conhecer a Legislação;
- Estabelecer uma comunicação eficiente com os funcionários;
- Controlar os cartões ponto é muito essencial;
- Organizar os documentos;
- Manter tudo assinado;
- Monitor os riscos do ambiente de trabalho;
- Realizar auditorias internas para reduzir possíveis riscos;
- Disponibilizar os equipamentos de segurança.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho analisou, por meio da elaboração do Projeto Integrado, os riscos e as incertezas presentes em uma implantação de Salgaderia, na cidade de Espírito Santo do Pinhal-SP. Assim, os objetivos iniciais foram alcançados e com o auxílio de pesquisas foram feitas as informações para apresentação deste projeto. Verifique e visualizei diferentes cenários e possíveis riscos do empreendimento, passivos trabalhistas, legislação, etc.

O plano de negócios auxiliou a encontrar esses riscos e verificar, sem necessidade de empregar os custos de implantação, sobre a viabilidade do empreendimento. Além disso, o trabalho permitiu entender os principais desafios da área e de empreender e conhecer diferentes situações de riscos dentro de uma empresa. Assim como entender como investir em novas ideias de negócio.

Tão importante quanto conhecer bem o seu negócio é saber como analisar sua concorrência. No Brasil, grande parte dos empresários conhecem bem as suas empresas, mas não tem conhecimento acerca do mundo de negócios na totalidade, e isso pode comprometer a sobrevivência do negócio no mercado.

A prática do planejamento e definição de padrões de procedimentos a serem realizados dentro de um negócio, deve ser comum a todos, independentemente do tamanho do negócio ou empreendimento.

Entre as principais informações que precisamos destacar para abrir uma empresa de salgados estão as relacionadas ao público que você deseja atingir. Analisando o perfil dos seus futuros clientes, é possível encontrar lacunas de mercado para atuação e até mapear os tipos de produtos mais indicados para oferecer a eles. É com esses dados que sua empresa vai poder planejar a distribuição, a quantidade e até as ações de divulgação de cada produto.

O novo conhecimento pode ser um grande aliado na hora de planejar ações para diminuir as despesas da sua atividade. Uma das melhores maneiras de otimizar a produção de salgados é a capacitação profissional. Em um mercado tão competitivo quanto o setor alimentício, destacam-se os profissionais mais qualificados.

Por fim, para uma empresa de sucesso, é preciso calcular e investir em recursos, tanto humanos quanto técnicos. Não deixe de trazer para sua equipe profissionais qualificados, capazes de executar da melhor forma todas as ações de administração e produção. Junto a isso, escolha e adquira os melhores equipamentos e tecnologias para a fabricação dos salgados. Eles vão ser determinantes para que os produtos tenham qualidade e sua empresa consiga atender o crescimento da demanda.

REFERÊNCIAS

<http://www.sebrae.com.br>

<https://www.jornalcontabil.com.br/passivo-trabalhista>

<https://exame.com/pme/15-dicas-para-alcancar-o-sucesso-na-sua-primeira-empresa>

<https://empreendedor.com.br/como-abrir-um-negocio>

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

<http://www.contascontabilidade.com.br/prevencao-de-passivos-trabalhistas/>

<https://www.lafsccontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista>

ANEXOS

