



UNIFEOb
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO OCTÁVIO
BASTOS**
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NA EMPRESA
Rosa Chique ME

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
SETEMBRO, 2021

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

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NA EMPRESA

Rosa Chique ME

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROF^a JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF^a
JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Sandra Aparecida de Lima, RA 1012020200110

Natália Thaina Scanavachi, RA 1012021100117

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	7
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	9
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	14
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	22
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	24
4. CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	28
ANEXOS	30

1. INTRODUÇÃO

Nos foi proposto um novo plano de negócio e foi a partir disso que criamos a empresa: “Rosa Chique Me”, com uma proposta de vestuário feminino e acessórios com o objetivo de cativar e agradar a clientela, além de manter estabilidade no mercado. Empreendimento para comércio de roupas e acessórios, voltados para o público feminino adulto. Agregado a prestação de serviços de Personal Style.

A razão social será Rosa Chique ME, com loja física e também e-commerce.

A empresa Rosa Chique ME terá 6 colaboradores.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

O empreendimento será uma loja, está inserida no setor de vestuários, será comercializado peças de vestuários e acessórios voltados para o público feminino adulto.

A empresa terá a razão social de Rosa Chique ME.

A loja terá ponto físico na Rua Cel. Ernesto de Oliveira, 60, na cidade de São João da Boa Vista, estado de São Paulo.

E o e-commerce estará estabelecido no endereço do site www.rosachique.com.br

A empresa contará com 6 colaboradores, sendo eles: 1 gerente, 1 comprador, 3 vendedoras e 1 auxiliar administrativo.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

A proposta da empresa é reunir o melhor da moda, com foco principal nas peças fundamentais para a construção de um guarda roupa versátil, funcional, inteligente, que tenha peças que sempre serão usadas, por um grande leque de mulheres, por todos os estilos, em inúmeras situações ao longo da vida.

A empresa terá uma personal style que fará assessoria de estilo, dando dicas de montagem de looks de forma personalizada, melhorando a imagem das clientes de acordo com suas necessidades e rotina de vida. Essa parte da assessoria é um dos diferenciais que a loja terá perante seus concorrentes, além do ambiente climatizado, aconchegante e o essencial que é o atendimento diferenciado com qualidade, com equipe treinada e profissionalizada.

A empresa fará entregas por todo o país e tem parceria com várias empresas para distribuição dos produtos.

A maioria dos fornecedores estão concentrados na cidade de São Paulo, onde é o polo comercial de moda do país. Para a estação do inverno tem fornecedores nas cidades de Jacutinga, Monte Sião, situadas no estado de Minas Gerais, onde estão concentradas maior fabricação de malhas.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

A loja será voltada somente para o público feminino adulto. Será comercializado peças de vestuários e acessórios: bijuterias, semi jóias, óculos, bolsas, cintos, etc. As peças dos vestuários, quanto dos acessórios, serão atemporais, clássicas, modernas e atuais.

Terá um ambiente físico totalmente voltado para o público feminino, nas cores rosa e grafite. A cor rosa porque remete ao mundo feminino e o grafite para sofisticação e elegância.

O ponto da loja física foi pensado por ser uma rua bastante movimentada da cidade e ser localizada entre várias empresas com possíveis clientes da loja. O ponto comercial está localizado numa região que dispõe de uma infraestrutura privilegiada ao entorno urbano, contando com áreas comerciais e residenciais. Na parte comercial conta com vários tipos de comércios: academia, supermercado, farmácia, padaria, quitanda, clínicas médicas, loja de conveniência, posto de combustível, Hospital, Cooperativa Médica, floricultura, entre outros, gerando uma grande circulação de pessoas, principalmente de mulheres.

A vitrine será do lado direito da loja, pois a rua é no sentido de descida, portanto a visualização da vitrine será melhor ficando do lado direito da loja.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome empresarial é Rosa Chique ME, terá o regime tributário simples nacional.

A loja terá o nome de Rosa Chique.

Sobre a marca e possíveis patentes, não se aplica, sendo que o empreendimento será um revendedor de vestuários e acessórios femininos de várias marcas e fornecedores diferentes.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Terá estimativa do valor de R\$ 60.000,00 para reforma do ponto comercial e móveis da loja.

Terá estimativa do valor de R\$ 10.000,00 para a primeira compra de estoque para inauguração da loja.

Terá estimativa do valor de R\$ 5.000,00 com o site para o e-commerce.

Terá estimativa da empreendedora para remuneração de valor de um salário mínimo: R\$ 1.100,00.

Terá estimativa de capital de giro no valor de R\$ 20.000,00, para futuras compras, pagamento da folha de pagamento, tributos, encargos sociais e manutenção da loja.

A empresa Rosa Chique ME terá conta bancária jurídica com cartões para débito e crédito.

Para as vendas terá máquinas para cartões de crédito e débito, de várias bandeiras, que estará vinculada à conta corrente da empresa.

A empresa Rosa Chique ME não terá e nem fará empréstimos, financiamentos em instituições bancárias.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

O principal objetivo de gerir os passivos trabalhistas é proteger a integridade da empresa. Afinal, no Brasil é crescente o número de processos por parte de funcionários contra as empresas que trabalharam. Para entender quais ameaças judiciais a empresa pode sofrer, é preciso conhecer a legislação trabalhista e os acordos firmados pelo sindicato da categoria dos colaboradores. A gestão de passivos trabalhistas da empresa é fundamental para que a empresa não tenha processos judiciais e conseguirá também o respeito e a admiração de seus colaboradores.

Os passivos trabalhistas são resultado de um descumprimento legal por parte da empresa, através de acionamento de uma reclamação trabalhista junto à Justiça do Trabalho, Fiscalização por parte do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e Fiscalização por parte do INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) e a gestão desses passivos consiste na administração correta das obrigações trabalhistas.

As fiscalizações dos órgãos públicos ocorrem de maneira eventual e sem notificação prévia, portanto, as empresas ficam vulneráveis.

Os passivos trabalhistas são obrigações de pagamento que surgem no momento em que uma empresa ou uma pessoa física empregadora não cumprem os direitos trabalhistas ou não recolhem corretamente os encargos sociais.

Alguns exemplos de descumprimento dos direitos trabalhistas são: deixar de anotar a carteira de trabalho; falta de pagamento de horas extras; não recolher encargos sobre comissões.

Já os encargos sociais consistem nos tributos que incidem sobre os salários dos colaboradores, como: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); contribuição patronal (INSS); 13º salário; férias com adicional de 1/3; descanso semanal remunerado, entre outros previstos na CLT.

Na ocorrência das hipóteses listadas acima, a empresa será obrigada a pagar o valor devido atualizado monetariamente, acrescido de juros e onerosas multas, que alcançam até 50% do montante total.

A cobrança desses valores ocorrerá em uma reclamação trabalhista (ação judicial) proposta por um empregado, pela atuação do Ministério Público Federal do trabalho, pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego ou do INSS.

Maneiras eficazes de se prevenir dos passivos trabalhistas:

Profissionalizar a equipe do DP: o Departamento Pessoal da empresa, é uma extensão do RH, mais o seu papel é mais burocrático, nele ocorrem os procedimentos que são cruciais na gestão de passivos trabalhistas, como: Pagamento de encargos sociais; Vínculos trabalhistas (emissão de contratos); Apuração das jornadas de trabalho; Além da apuração e verificação de outros pagamentos, como Periculosidade e Insalubridade; Controle, apuração, pagamento das horas extras ou controle do banco de horas com as devidas compensações.

Fazer consultoria preventiva: realizada pelo profissional do setor de departamento pessoal, onde periodicamente se faz necessária a conferência e revisão dos processos que foram realizados.

Ter advocacia preventiva: objetivando prevenir demandas judiciais trabalhistas, possibilitando a visualização das irregularidades, bem como suas consequências, dirimindo os problemas. Fazer integração das equipes: não somente os setores jurídico, RH e DP que impactam no controle do passivo trabalhista, mas é preciso que sejam integrados todos os níveis gerenciais, incluindo supervisores, gerentes, administradores e controladores de todos os departamentos, como os contábeis, de vendas, marketing, etc.

Adotar um bom controle de ponto: a legislação brasileira obriga que as empresas com mais de dez funcionários adotem um controle de ponto. O ideal é que seja um controle digital, pois reduz a ocorrência de erros humanos, como esquecimento, preenchimento errado, entre outras possibilidades.

Arquivamento de documentos: para eliminar problemas como perda do documento, desgaste natural do papel, deterioração por ação da natureza e desfazimento dos documentos antes do prazo correto é preciso adotar estratégias que contribuam para a modernização de sua empresa. O investimento consiste na aquisição de um software de armazenamento e backup em servidor próprio ou nuvem.

Protocolar todos os recibos dos colaboradores: documentos (folha de ponto, pagamentos, adiantamentos etc); instrumentos de segurança; equipamentos eletrônicos; carros, celulares e outros bens da empresa. Otimizar a folha de pagamento: é um dos documentos mais complicados, já que contém uma grande quantidade de informações. Alguns exemplos são: 13º salário; aviso prévio; desconto relativos ao vale-refeição e transporte; férias; FGTS; INSS e IRRF descontados; salário; verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho.

Modernizar a gestão de pessoas: integra as áreas de RH e DP; automatiza os processos de admissões e demissões, montagem de escalas, envio de informações para folha de pagamento, sincronização dos dados, entre outros; atualiza a empresa em relação às novidades do e-Social; gera vários relatórios sobre a equipe, informando comparativo entre salários, férias, avisos prévios, resumo geral do mês etc; permite o controle eficaz do plano de saúde dos empregados e seus dependentes, atendendo perfeitamente às exigências do Fisco; realiza triagem automática de currículos; elaborar dossiês dos colaboradores.

Fazer acordos coletivos: Os acordos coletivos firmados com os sindicatos visam a determinar algumas particularidades que a lei deixa em aberto. É importante ter o sindicato como aliado e não como um inimigo da empresa. Essa postura evita atritos desnecessários e intrigas infundadas. Por meio do acordo coletivo, empresa e sindicato entram em um consenso sobre o que é de direito do colaborador, o que é dever da empresa e quais benefícios ela tem condições de garantir. Com o peso jurídico do acordo coletivo, a empresa fica mais bem resguardada perante à lei, principalmente com relação aos artigos que geram ambiguidade de interpretação ou que não são minimamente determinantes.

Realizar auditoria interna: ainda que de maneira setorial, sua realização é importante para apuração de possíveis equívocos que possam gerar passivos trabalhistas e corrigi-los.

Realizar gestão de contencioso: em linhas gerais, é um conjunto de intervenções e condutas para se em uma auditoria, devemos analisar as seguintes questões: contratos de prestação de serviços e terceirizações, jornadas de trabalho praticadas; verificações de questões relacionadas à isonomia salarial (CLT - ART. 461); contratos de trabalho; normas e políticas corporativas (internas) imposta aos colaboradores; análise dos processos administrativos (MTE) e processos judiciais; cumprimento das cotas legais (aprendizes e PCD).

Podemos destacar os seguintes benefícios da gestão dos passivos trabalhistas:

- Identificação do risco e sua solução, antes de se tornar um problema real (devido à fiscalização contínua);
- Diminuição dos erros e prejuízos das rotinas dos setores;

- Auxílio na criação de novas estratégias, obtendo um controle de qualidade que propõe mais excelência no trabalho realizado;
- Utilização de uma Ferramenta Norteadora (técnica e estratégica) dos processos internos;
- Objetiva um trabalho de prevenção e melhoria dos recursos administrados;
- Aumento da visibilidade e credibilidade da organização, em relação ao cenário mercadológico.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

A característica do empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Tem dependência econômica material e salarial em relação ao empregador. Não sendo possível empregado ser pessoa jurídica.

Tem subordinação jurídica da prestação de serviço ao empregador. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

Empregado é toda pessoa que preenche os seguintes requisitos: Pessoa Física; Pessoaalidade; Subordinação; Habitualidade; Onerosidade.

Existem vários tipos de empregados, conforme segue:

Empregado em domicílio: quando 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.

Emprego 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.

Estágio profissional: a Lei nº 11.788/2008, que revogou a Lei nº 6.494/1977, estabeleceu novas diretrizes e normas quanto à contratação de estudantes para a condição de estagiários. Isso se deu pelo fato de muitas empresas e órgãos públicos utilizarem de forma incorreta seus estagiários, aumentando o tempo de permanência destes no serviço, bem como repassando funções que deveriam ser dos seus funcionários. Assim, somente os alunos regularmente matriculados em instituições de ensino público e particular, de educação superior, de educação profissional, do ensino médio e de educação especial, poderão ser considerados estagiários, devendo desenvolver atividades nas empresas, desde que relacionadas à sua área de formação.

Lembrando que a mera rotulação da expressão “estagiário” não impede o reconhecimento da condição de empregado. Para que isso não aconteça, é necessário que se preencha alguns requisitos legais, com o escopo de que o contrato de estágio seja legalmente válido e não haja inversão de funções.

Trabalhador autônomo: neste caso, o trabalhador autônomo é considerado aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços acontece de forma eventual e não habitual.

Trabalhador voluntário: já no âmbito do trabalho voluntário, este é definido como a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Trabalho eventual: o trabalhador eventual nada mais é do que uma pessoa física que presta serviços em caráter esporádico, ou seja, de curta duração (urbano ou rural). Desta forma, não estão presentes a habitualidade e a continuidade, constantes no Artigo 12, V, alínea g da Lei nº 8.212/91, a qual qualifica o trabalhador eventual, senão vejamos: *Art. 12 – São segurados obrigatórios da Previdência Social*). Além desta característica, o mesmo exerce atividade não relacionada com a atividade-fim da empresa tomadora. *Social, as seguintes pessoas físicas: (...) V- como contribuinte individual: (...) G- quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.*

Trabalhador avulso: esta espécie de trabalhador é a que presta serviços com a intermediação de classe, ou seja, que tem seu pagamento realizado sob a forma de rateio. Outrossim, é aquele que presta serviço a vários tomadores, executando-os por um período de curta duração. Os trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, possuem direito, anualmente, ao gozo de um período de férias, sem nenhum prejuízo em sua

remuneração. Esta espécie de trabalho está fundamentada nas seguintes legislações: – Lei nº 12.815/13, que dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; – Artigo 7º, XXXIV da CF/88, conforme abaixo:

XXXIV – igualdade entre o trabalho com vínculo empregatício permanente e o trabalho avulso. – Artigo 643, § 3º da CLT, senão vejamos: A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou Órgão Gestor de Mão-de-Obra – OGMO decorrentes da relação de trabalho. – Artigo 652, V da CLT, in verbis: As ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão- de-Obra – OGMO, decorrentes da relação de trabalho. Desta forma, as entidades envolvidas nesta espécie empregatícia são:

a) Órgão Gestor de Mão Obra – OGMO: Órgão responsável pelo gerenciamento, mão-de-obra, cadastramento, escalação, treinamento e habilitação do trabalhador avulso.

b) Operador Portuário: É uma Pessoa Jurídica pré-qualificada para a movimentação e armazenagem de mercadorias destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no Porto Organizado. Além disso, representa o Armador – denomina-se aquele que física ou juridicamente, com recursos próprios, equipa, mantém, realiza e explora comercialmente as embarcações mercantis.

c) Trabalhador Portuário Avulso: Realiza o trabalho de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, não existindo vínculo permanente entre o trabalhador avulso, o tomador, o armador ou o operador portuário.

Trabalhador temporário: considera-se trabalho temporário o serviço prestado por Pessoa Física a uma determinada empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal, regular e permanente, ou motivado pelo acréscimo

extraordinário de serviços. Ademais, o trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/74, sendo a única forma de intermediação de mão-de-obra subordinada permitida pela legislação trabalhista, ou seja, é a única forma legal de uma empresa contratar outra para fornecer trabalhadores que exerçam suas atividades dentro da estrutura da empresa contratante, sob suas ordens e subordinação direta. Segue características do trabalhador temporário:

- a) o trabalhador temporário pode ser contratado para exercer as mesmas funções dos empregados da empresa tomadora de serviços, hipótese em que possui direito a receber salário igual;
- b) o temporário pode ser contratado para atuar na atividade-meio ou na atividade-fim da empresa tomadora de serviços;
- c) o trabalhador temporário trabalha com personalidade e sob direção da empresa tomadora de serviços;
- d) quem paga a remuneração do temporário é a empresa prestadora de serviços que o contrata e registra na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS (nas anotações gerais da CTPS);
- e) o prazo da contratação do temporário não pode ser superior a 03 (três) meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE;
- f) a empresa tomadora pode autorizar ou não a realização de trabalho extraordinário por parte do temporário, já que tem o poder de comando sobre a prestação de serviços;

Por fim, o trabalhador temporário não pode substituir um empregado da empresa contratante que foi dispensado e nem pode ser utilizado esse tipo de contrato como período de experiência na empresa contratante, em substituição ao contrato de experiência previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

- Característica do empregado público:

Por sua vez, os empregados públicos são os que ocupam emprego público e também são selecionados mediante concurso público. Entretanto, são regidos pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – e estão localizados na administração pública indireta, especialmente nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista. 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. Também chamados de celetistas, sua contratação está prevista no Art. nº 37, inciso II da Constituição Federal. Um dos principais objetivos para esse tipo de nomeação é a necessidade de garantir a isonomia do Serviço Público e minimizar as predileções arbitrárias na condução das atividades por parte dos agentes públicos estatutários, principalmente por questões políticas e/ou econômicas.

- Característica do empregado de empresa privada:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Por sua vez, o setor privado engloba trabalhadores muito heterogêneos, da indústria, do comércio, de serviços, ou seja, um escopo muito amplo de empregados. O conjunto da atividade econômica que não está controlada pelo estado. Enquanto no setor público o protagonismo está nas mãos do estado, no setor privado a empresa é o elemento fundamental. O setor privado conta com uma vantagem de possibilidade de negociação com o patrão, sempre mantendo o valor do profissional no mercado.

- Definição e identificação do empregador:

O empregador pode ser uma pessoa física que exerça uma atividade ou explore um negócio e que, para tanto, contrate empregados. Pode ser também uma pessoa jurídica, que corresponde a um instrumento, uma técnica jurídica que visa a alcançar fins práticos, como a autonomia patrimonial e a limitação de responsabilidades. A principal característica do empregador é o poder hierárquico (de comando) garantido

pela força do contrato de trabalho e reconhecido pela nossa legislação, o que lhe atribui também o poder diretivo e o poder disciplinar. É quem assume a responsabilidade econômica e da gestão dos processos da organização.

- Descrição dos cinco tipos de empregadores reconhecidos pela legislação brasileira:

A legislação brasileira reconhece cinco tipos de empregadores: as empresas, os empregadores domésticos, os empregadores rurais, o grupo de empresas e os empregadores equiparados.

- A empresa é a atividade organizada para a produção de bens e serviços, com a finalidade de lucro.
- O empregador doméstico é a pessoa física, sem finalidade lucrativa, admite empregado para exercício contínuo de funções domésticas.
- O empregador rural, são pessoas físicas ou jurídicas, proprietárias ou não, que exploram atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos.

- O grupo de empresas é quando uma ou mais empresas estiverem sob o domínio de outra. Assim, são consideradas empregadores e solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas uma das outras.
- Empregadores equiparados, são as instituições sem fins lucrativos, profissionais liberais e Condomínios, são assim considerados para fins exclusivos de relação de trabalho.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

- A empresa Rosa Chique ME vai utilizar o **acordo coletivo**.

Descrições e diferenças entre as convenções coletivas e os acordos coletivos:

As **convenções coletivas** são acordos de vontades entabulados por sindicatos representando empregados e empregadores que estabelecem normas aplicáveis às relações de trabalho no domínio dos respectivos sindicatos representativos.

Os acordos coletivos são assinados por sindicatos dos trabalhadores de uma ou mais empresas, e têm validade apenas para as empresas e trabalhadoras participantes. 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.

Apesar da similaridade dos conceitos, as diferenças entre Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo são bem específicas, especialmente em relação à dimensão.

Em resumo, a Convenção Coletiva, engloba toda uma categoria de trabalhadores em reunião às entidades patronais, já o Acordo Coletivo possui uma dimensão menor, funcionando entre representantes de grupos de trabalhadores (como um único sindicato) e uma ou mais empresas de forma direta, sem a participação de uma entidade representativa. Aquilo que é estabelecido no Acordo Coletivo não atinge todos os trabalhadores de uma categoria, mas os trabalhadores representados pelo sindicato e que estão em vínculo trabalhista com a empresa que aceitou o acordo comum.

Acordo Coletivo: Os Acordos Coletivos podem ser utilizados para ampliar direitos já assegurados para toda a categoria nas Convenções de Trabalho ou adequar esses direitos às condições muito específicas de determinadas empresas. O sindicato da categoria representa os interesses dos trabalhadores através de Acordo Coletivo como forma de resolução pacífica de conflitos. O Acordo Coletivo está disposto no art. 661, § 1º do art. 611 CLT, que diz: “É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”. Não é possível diminuir direitos já conquistados em lei através de Acordo Coletivo, como por exemplo, férias anuais, décimo terceiro, etc. O limite do prazo de vigência de um acordo coletivo é de dois anos, após este prazo o Acordo se torna automaticamente encerrado.

Convenção Coletiva: A Convenção Coletiva tem uma dimensão maior e é celebrada entre o(s) sindicato(s) de empregados de uma categoria econômica e o sindicato patronal. Desta forma, a Convenção Coletiva é um acordo que atinge toda a categoria econômica e tem uma amplitude muito maior, podendo valer para empresas que não são filiadas àquele sindicato.

A Convenção Coletiva encontra seu amparo legal no art. 611 da CLT, que diz: “Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. É muito comum, os empregadores e seus representantes utilizarem a Convenção Coletiva para negociar condições diferenciadas de trabalho que estejam mais adaptadas à necessidade de suas empresas. Assim como no Acordo Coletivo, sua vigência é de dois anos, quando deve ser renovado ou deixará de surtir efeitos legais.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Passivos trabalhistas que a empresa Rocha Chique ME pode enfrentar:

Obs.: A empresa Rosa Chique ME, por ser uma micro empresa, não fará sua própria contabilidade, será necessário terceirizar o escritório contábil para registrar contas, rastrear ativos e despesas, gerenciar a folha de pagamento e manter o controle dos documentos fiscais.

- **Horas Extras:** A hora extra acontece quando o funcionário presta serviço além do seu horário estabelecido em contrato, seja antes ou depois da jornada de trabalho. Muitas empresas necessitam de reforços na produção para dar conta da demanda em alguma época específica do ano. Por exemplo, as fábricas de chocolates necessitam ampliar a produção na época da Páscoa. Então, fazem com que os colaboradores fiquem por mais tempo na empresa. E desse modo, devem pagar um valor adicional ao salário.

Problema:

A falta de registro de ponto pode dificultar o pagamento correto das horas extras. Então, quando o profissional deixa a empresa, pode mover um processo e causar um passivo trabalhista contra ela. As empresas precisam registrar corretamente o horário de chegada e de saída de cada colaborador.

Solução:

Adotar um bom controle de ponto. O ideal é que seja um controle digital, pois reduz a ocorrência de erros humanos, como esquecimento, preenchimento errado, entre outras possibilidades.

- **Desvio de função:** O setor de Recursos Humanos precisa ficar atento a possíveis desvios de função. É essencial que a empresa faça o registro das atividades de maneira correta, tudo na carteira de trabalho. Por outro lado, quando as anotações não são

corretas, torna-se uma das principais causas para passivos trabalhistas. O artigo 468 da CLT determina que os colaboradores devem exercer somente atividades para as quais foram contratados.

Problema:

É considerado desvio de função quando o colaborador é contratado para realizar uma atividade, mas acaba sendo encaminhado para outras atividades. Então, quando o salário pago não é correspondente ao que está fazendo, pode haver problema. Por exemplo, um vendedor que passa a ser caixa da loja.

Solução:

É possível fazer alterações contratuais ao longo do contrato de trabalho. Assim, serão consideradas atividades lícitas apenas aquelas que estiverem registradas.

- **Pagamento de salários:** O setor de RH deve ficar atento aos salários pagos aos colaboradores que executam funções semelhantes e possuem qualificações parecidas. Levando isso em consideração, o salário dos profissionais não pode ser muito diferente. Isso está previsto no artigo 461 da CLT.

Problema:

Se isso acontecer, o colaborador que estiver se sentindo prejudicado poderá fazer o ajuizamento da ação, requerendo a equiparação salarial. Não importa qual é o sexo do profissional, se a função for a mesma do que algum colega, mas ele receber menos, poderá entrar na Justiça do Trabalho. A equiparação salarial é válida apenas em casos em que o trabalhador tem a mesma produtividade e perfeição técnica de um colega. Portanto, não basta que os dois executem o mesmo tipo de atividade, o nível de trabalho também deve ser o mesmo.

Solução:

Profissionalização da equipe do DP: o Departamento Pessoal da empresa é uma extensão do RH, mas o seu papel é mais burocrático, nele ocorrem os procedimentos

que são cruciais na gestão de passivos trabalhistas. Otimização da folha de pagamento, pois é um dos documentos mais complicados, já que contém uma grande quantidade de informações.

- **Rescisão de contrato:** Uma das causas mais comuns de passivos trabalhistas acontece durante a rescisão de contrato. Quando um colaborador é dispensado a empresa precisa ter dinheiro em caixa para realizar o pagamento de todas as verbas rescisórias.

Problema:

Esquecer dos prazos estabelecidos por lei para a rescisão contratual. A empresa deve fazer o pagamento de todas as obrigações, respeitando prazos. O empregador precisa fazer o pagamento da multa de 40% do FGTS em até 10 dias após o encerramento do contrato de trabalho. Esse é o mesmo prazo que as empresas possuem para marcar o exame demissional dos colaboradores desligados. Existem muitos outros prazos que devem ser cumpridos, para evitar passivos trabalhistas.

Solução:

Ter advocacia preventiva, objetivando prevenir demandas judiciais trabalhistas.

Modernizar e otimizar os processos dos setores de RH e DP, atualizando os colaboradores desses setores com as mudanças na legislação.

Dar condições específicas para que os colaboradores do DP tenham conhecimento sobre a legislação trabalhista e os acordos firmados pelo sindicato da categoria.

4. CONCLUSÃO

Assim podemos concluir que a proposta “Rosa Chique ME” tem o foco principal em agradar sua clientela e está disposta a acompanhar as constantes mudanças do vasto mercado da moda.

Foi descrito o tipo do empreendimento, o ponto comercial e suas vertentes favoráveis ao comércio para o público feminino.

O nome da loja e cores do espaço físico e logan remetem ao feminino.

Foi pensado e mensurado estimativas de valores para a inauguração e prosseguimento do negócio.

Fizemos pesquisas sobre a gestão de passivos trabalhistas que é proteger a integridade das empresas.

Encontramos e listamos várias maneiras eficazes de se prevenir dos passivos trabalhistas.

Descrevemos também os benefícios da gestão dos passivos trabalhistas.

Descrevemos as diferenças entre empregado e empregador.

Descrevemos os vários tipos de empregados e também os tipos de empregadores, conforme legislação brasileira.

Descrevemos as características do empregado público e do empregado privado.

Conhecemos e descrevemos as diferenças das convenções coletivas dos acordos coletivos.

E por último descrevemos os principais passivos trabalhistas que a empresa Rosa Chique pode ter.

O gestor da empresa estudada não tem só o foco de maximizar os lucros, mas também de estar sempre investindo e mantendo a fidelização de seus clientes, mantendo estabilidade da empresa no mercado que se encontra cada vez mais competitivo, seguindo todas as normas com ciência nos fundamentos de direito e estruturação empresarial e gestão de passivos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- No ítem 3.2 - Gestão de Passivos Trabalhistas, pesquisas realizadas nas referências abaixo:

<https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/11571066>

<https://endeavor.org.br/leis-e-impostos/reforma-trabalhista-tudo-o-que-os-empresarios-precisam-saber/>

<https://administradores.com.br/artigos/redes-sociais-e-as-relacoes-trabalhistas>

<https://xerpay.com.br/blog/gestao-de-passivos-trabalhistas-da-empresa-como-balancear-esses-riscos/>

<https://sociihrh.com.br/passivos-trabalhistas/>

https://docs.google.com/document/d/1fNfx8JFGouN9GaUXQGryxjBL1L5xQKH-_mkMys3nQ/edit#

<https://folhacerta.com/conheca-6-praticas-para-prevencao-de-passivo-trabalhista/>

- no ítem 3.2.1 Empregado e Empregador, pesquisas realizadas nas referências abaixo:

<https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/11584152>

<https://www.google.com/search?q=caracteristica+do+empregado+conforme+lei+brasileira&oq=&aqs=chrome..69i59i45012.3014900618j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://www.google.com/search?q=quais+os+tipos+de+empregados&oq=quais+os+tipos+de+empregados&aqs=chrome..69i57j0i22i3019.5319j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://www.google.com/search?q=quais+os+tipos+de+empregados&oq=quais+os+tipos+de+empregados&aqs=chrome..69i57j0i22i3019.5319j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://dpemfoco.com.br/2017/06/02/4-tipos-diferentes-de-empregado/>

<https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/399557982/as-especies-de-trabalho-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio>

<https://bxblue.com.br/aprenda/empregado-publico-servidor-publico-diferencas/>

<https://www.google.com/search?q=empregado+empresa+privada+caracter%C3%ADsticas&spell=1&sa=X&ved=2ahUKewjfheOZmonzAhXTq5UCHS7JCEYQBSgAegQIARA1&biw=1366&bih=657&dpr=1>

<https://www.google.com/search?q=caracteritica+od+empregador&oq=caracteritica+od+empregador&aqs=chrome..69i57j0i13j0i22i30l8.6151j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/11584524>

- no item 3.2.2 Convenções Coletivas e Acordos Coletivos, pesquisas realizadas nas referências abaixo:

<https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/11604307>

<https://www.google.com/search?q=qual+a+diferen%C3%A7a+entre+conven%C3%A7%C3%B5es+coletivas+e+acordos+coletivos&oq=qual+a+diferen%C3%A7a+entre+conven%C3%A7%C3%B5es+coletivas+e+acordos+coletivos&aqs=chrome..69i57j0i22i30l2.14253j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

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

- no item 3.2.3 Passivos Trabalhistas, pesquisas realizadas nas referências abaixo:

<https://ahgora.com/blog/causas-passivos-trabalhistas/>

ANEXOS

- Não se aplica.