



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
< INOVE PRODUTOS DE LIMPEZA LTDA >

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 NAS EMPRESAS

< INOVE PRODUTOS DE LIMPEZA LTDA >

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

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

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

Graziane Carla Bernardes e Silva RA1012021200201

Luana Souza Nogueira RA: 1012021200268

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

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	5
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	6
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL.....	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	8
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	10
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	15
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	16
4. CONCLUSÃO	18
5 - REFERÊNCIAS.....	19
6 - ANEXOS	20

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desse projeto é propor a criação de um novo negócio, e através dele, expor e analisar os vários riscos de passivos trabalhistas gerados para a empresa, explorando ramo de atividade e demais fatores envolvendo o dia a dia desse empreendimento.

O projeto cita e analisa a empresa INOVE PRODUTOS DE LIMPEZA LTDA - CNPJ 00.222.521/0001-00, que se encontra localizada no endereço Rua Nabor Antônio Crozariol, nº104, Residencial Estoril, Taubaté – SP, cep 12092-762, fundada em 15/10/2019, constituída há aproximadamente um ano e meio.

A empresa atua no ramo de higiene e limpeza domiciliar, tendo como seus principais clientes, supermercados, escolas, distribuidores e contando com uma grande gama de clientes de órgãos públicos, espalhados pelo Brasil em nível bem abrangente.

Em sua linha de produtos contam com a fabricação de álcool, amaciantes, limpadores e álcool em gel, que são produzidos em sede própria, no vale do Paraíba, Taubaté – SP. Por produzir produtos para limpeza, é considerada uma empresa do ramo de químicos, sendo assim, a atenção passa a ser redobrada, em relação aos passivos trabalhistas não obrigatórios, que se enquadram, principalmente, nesse caso, em relação à tratativa de periculosidade, Epi's e cuidado com a segurança, o que veremos no decorrer do projeto.

A admissão dos empregados é feita através de processo seletivo, onde o departamento de RH avalia e norteia a contratação dos colaboradores. Algumas das atribuições para a contratação, e que é de grande importância para a ocupação do cargo, é a formação mínima do ensino médio, com experiência na área de produção ou não, mas, o mais importante, é que o futuro colaborador seja atento e proativo, tendo em vista, a importância da função exercida, no coração da empresa, que é a produção, onde para a Inove, a mágica realmente acontece, com a

mistura dos produtos, o envase e a realização não somente da produção em si, mas do que efetivamente mantém a empresa e os processos funcionando. Cada colaborador, no momento de sua contratação passará por treinamento e integração, que veremos também a frente, sempre amparados e embasados na CLT (Consolidação das leis do trabalho), a fim de prevenir ao máximo, como citado anteriormente, passivos trabalhistas excedentes e fora das obrigações da empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Inove nasceu do sonho de três amigos, que trabalhavam em uma empresa multinacional, no ramo de peças automotivas, após 20 anos de amizade e esforço, trabalhando como funcionários, surgiu a ideia e a oportunidade de partirem para o empreendedorismo. Embasados no desejo de não serem mais empregados, mas sim, geradores de empregos, de sonhos, idealizando uma empresa que não seria somente um local de trabalho, mas também, a segunda casa, tanto para seus colaboradores, quanto aos próximos sócios. Foi um início de duras penas, noites mal dormidas, sem horários definidos, alguns anos de muita dedicação, para que esse sonho se concretizasse. A empresa foi comprada em 2019, com os maquinários já alocados no prédio, onde se situa, precisaram passar por reformas, adequações, investimentos, e tudo isso, sendo ancorado e amparado pelos sócios, que não mediram esforços, para que esse grande desejo, se tornasse realidade, e se tornou.

A empresa nasceu de forma tímida e foi se apresentando ao mercado, ganhando espaço nas gôndolas, principalmente nos estados do Rio de Janeiro, por trabalharem com um produto inovador e pouco explorado no mercado, um álcool diferenciado, utilizado como repelente, contendo em sua composição citronela. Esse álcool, consegue afastar os insetos indesejados, que assolam principalmente regiões muito quentes e próximas às áreas marítimas, além do conforto e do afastamento de insetos, esse produto ainda conta com ação desinfetante, tão falada e valorizada nos últimos tempos, por conta da pandemia que enfrentamos;

A empresa hoje, se encontra cadastrada no regime Simples Nacional, contando com o capital social de R\$300.000,00, iniciando seu faturamento com aproximadamente R\$70.000,00 mensais.

Os funcionários que compõe a empresa, são assistente administrativo, químico responsável, que também responde por responsável técnico (RT), cerca de dois operadores de produção; e a diretoria da empresa; que se enquadra como LTDA, tendo sua responsabilidade dividida, de forma igual, em cotas, entre os investidores.

A empresa está localizada em Taubaté, em um endereço estratégico, para entrada de materiais, como matérias primas, insumos e embalagem e o escoamento das vendas também, bem próximo a via Dutra, o que facilita bastante em sua logística;

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

A empresa tem seu ponto comercial, alugado, estabelecido na cidade de Taubaté, na Rua Nabor Antônio Crozariol, nº104, Residencial Estoril, esse estabelecimento foi escolhido de forma estratégica, contando com a logística, por estar próximo a via Dutra, principal acesso às duas principais pontas comerciais da região Sudeste, Rio/São Paulo. A região onde a empresa está instalada, é destinada somente à indústria, não sendo permitido a construção ou a concentração de residências no local;

O estabelecimento comercial, conta com inúmeras adaptações feitas pelos sócios. No mesmo, foram inseridos bolsões de água que se encontram no subsolo da fábrica, com a intenção que todo o processo produtivo seja respaldado por esse armazenamento, a empresa fez adaptações, necessárias para a produção do álcool, o que exige, entre vários tópicos, um local adequado para a finalização e o estoque do produto final, tendo em vista que no caso de acidente, esse material necessariamente precisa ser resguardado e isolado, a adaptação de área destinada e exclusiva para a produção dos itens, com investimentos em sala limpa destinada a produção, produtos de laboratório para a análise e conseqüentemente a aprovação da ANVISA para a comercialização até de produtos hospitalares.

A empresa conta com laboratório para análise, controle da qualidade, onde todos os produtos passam por testes, antes mesmo de finalizar seu processo produtivo em cadeia de produção. Houve investimento em paleteiras e empilhadeiras elétricas, também para que o manuseio dos produtos seja feito da forma mais segura, tanto para os funcionários, quanto para os itens a serem produzidos e finalizados;

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

A empresa se chama INOVE PRODUTOS DE LIMPEZA LTDA, contando com mais de um sócio, adota como título do estabelecimento, Inove, com a logo impressa em todas as suas embalagens. A marca segue a mesma linha, somente sendo dividida entre seus grupos:

1-INOVE LIMPADORES PERFUMADOS, FRAGRÂNCIAS:

- INOVE LAVANDA
- INOVE FLORAL
- INOVE HERBAL
- INOVE EUCALIPTO

- INOVE PESSEGO

2-INOVE AMACIANTES, FRAGRANCIAS

- INOVE AMACIANTE BABY
- INOVE AMACIANTE FLORAL
- INOVE AMACIANTE (SEM FRAGANCIA)

Esse último item, sem fragrância, justamente utilizado em lavanderias e hospitais, onde a contaminação necessita ser zero, e odores e fragrâncias pode atrapalhar a detecção dos mesmos;

3 – INOVE ÁLCOOL 46°, FRAGRÂNCIAS:

- INOVE ÁLCCOL EUCALIPTO
- INOVE ÁLCOOL BABY
- INOVE ÁLCOOL LAVANDA
- INOVE ÁLCOOL CITRONELA

O álcool citronela, conforme citado brevemente anteriormente, é um dos produtos inovadores da empresa Inove, tendo como ação dupla, não somente manter o ambiente higienizado, como também afastar insetos, de quaisquer naturezas, um produto com saída e bastante solicitação nas regiões praianas e com grande vegetação fechada. Um produto de alta qualidade e funcionalidades excepcionais; A Inove tem estabelecido fortemente a marca de seus produtos, mas principalmente do álcool que comercializa, tendo em vista o comprometimento da empresa, com todos os produtos, mas principalmente com seus álcoois, que vem ganhando cada vez mais destaque, justamente por sua qualidade e eficácia comprovada através de testes e propriamente falando de alguns registros de patentes, como é o caso do citronela.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O valor do capital social foi algo muito pensado no momento em que os sócios adquiriram a empresa, tendo em vista o grande impacto e as análises feitas pelos bancos, até mesmo no momento da concessão dos créditos, em caso futuro, é uma forma, de garantir e de também dizer à “sociedade” que sua empresa dispõe desse valor em caso de “apuros financeiros” que venha a sofrer;

A Inove Produtos de limpeza, investiu em seu Capital Social, o valor de R\$300.000,00, divididos hoje em cotas, de igual valor, entre seus sócios.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Segundo o site <https://maisretorno.com/portal/termos/p/passivo-trabalhista> passivo trabalhista são os valores que devem ser pagos relativos a obrigações trabalhistas. Uma definição simplificada é que se trata da soma das obrigações financeiras que uma empresa tem com seus funcionários ou com o Estado, em decorrência das relações de trabalho.

Pode – se considerar passivos trabalhistas as obrigações regulares (salários, benefícios, encargos) quanto aquelas que podem ou não aparecer (custos com processos trabalhistas, indenizações).

Tratando esse tema mediante a empresa estudada, temos algumas questões importantes a serem abordadas, a produção, considerada de produtos químicos, nível de periculosidade grau 1, o que gera passivos em relação à periculosidade, que deve ser incorporado a folha de pagamento dos colaboradores.

O importante para reduzir a geração de passivos trabalhistas, principalmente em relação à custos com processos e indenizações, é justamente seguir as regras.

Mediante pesquisa ao site <https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/> o que mais “traí” os empresários são as ações básicas de prevenção em relação aos direitos e deveres dos trabalhadores que são contratados por suas empresas. Exemplos simples se iniciam na contratação dos funcionários, a CLT garante que uma simples carteira de trabalho, recolhida pelo departamento de RH deve ser devolvida ao empregado em até 48 horas posteriores a sua coleta, o que muitas vezes não ocorre, a instalação de relógio de ponto, para registro de entrada, as pausas dos colaboradores e até mesmo as horas extras, que ainda embasado na CLT, pode ultrapassar somente duas horas após o horário fim de seus colaboradores, tendo como obrigação ser paga em valor monetário em folha de pagamento, ou disponibilizado em banco de horas, já disponíveis a partir do dia seguinte ao colaborador. Muitas empresas, sequer seguem as regras embasadas na CLT, fazendo com que os funcionários trabalhem além do permitido por lei, não pagando os impostos mensais de seus colaboradores, impostos esses que seguem o regulamento da CLT e tem por obrigação serem depositados e pagos mensalmente, fazendo parte dos passivos previstos em folha de pagamento.

No caso da empresa Inove existe ainda o acréscimo de insalubridade, por se tratar de uma empresa que produz e comercializa produtos de limpeza, classificada com grau de risco mínimo, ele existe e deve ser pago a cada colaborador

Segundo o site <https://blog.convenia.com.br/tire-aqui-suas-principais-duvidas-sobre-o-adicional-de-insalubridade/> o adicional de insalubridade é uma compensação prevista em nossa legislação trabalhista concedida aos trabalhadores que exercem atividades laborais que os expõem a agentes nocivos à saúde. Ou seja, produtos de limpeza, no caso.

Esse pagamento está previsto no artigo 192 da CLT e corresponde à 10% (dez por cento) do valor do salário mínimo, para empresas que representam grau 01, identificado o grau máximo, o trabalhador terá direito ao adicional de insalubridade no valor equivalente a 40% (quarenta por cento)

O exercício de atividades com grau de insalubridade média, assegura a percepção de verba correspondente a 20% (vinte por cento), sempre respeitando o salário mínimo para esse cálculo, sendo assim, no caso da Inove, todos os trabalhadores, que estão locados na produção, tem adicional no valor de R\$110,00, respeitando o salário mínimo atual no Brasil que é de R\$1.100,00 (hum mil e cem reais).

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Segundo o site <https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/399557982/as-especies-de-trabalho-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio>, utilizado em nossa pesquisa, existem sete tipos de trabalhadores, amparados e previstos em CLT;

Segundo o artigo 3º regido pela consolidação das leis do trabalho, é considerado empregado, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Sendo assim, a elucidação de trabalhador, é definida por aquele que presta serviços, e acata ordens, depende exclusivamente do seu trabalho, mediante troca de salário para seu sustento. Esse trabalho é caracterizado por ter assiduidade e ser prestado de forma presencial ao empregador; é importante que essas características sejam muito bem analisadas, pois caso exista divergência entre o contrato de trabalho e o que realmente ocorre no dia a dia do trabalhador, a verdade se impera nos fatos.

1 – ESTAGIÁRIO PROFISSIONAL, a lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso que revogou a Lei nº 6.494/1977, a intenção é resguardar os estagiários que prestam serviços às empresas, se utilizando de algumas normas, com o intuito de não haver desvios de funções e nem o “abuso” das atividades por eles prestadas, dessa forma, para que os alunos tenham vínculo de estagiário, se faz necessário que estejam regularmente matriculados e executando nas empresas atividades voltadas a suas áreas de atuação, não havendo inversão de funções.

2 – TRABALHADOR AUTÔNOMO - No caso do trabalhador autônomo, entende-se pelo trabalhador que exerce suas funções, por conta própria, não tendo vínculo empregatício com o empregador. A prestação de serviços acontece de forma não habitual.

3 – EMPREGADO DOMÉSTICO: Entende-se por empregado doméstico, aquele que presta serviço, com assiduidade de mais de dois dias na semana, sem fins lucrativos, ou seja, não tendo comércio, ou outra finalidade a não ser o cuidado com o lar, conforme dispõe o art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe acerca do contrato de trabalho doméstico, o que passou a se assemelhar bastante ao contrato CLT já determinado nas empresas, conforme conhecemos, sendo permitido o máximo de 44 horas semanais, não podendo se estender além de oito horas por dia, com os períodos de descanso de uma hora, além disso, o empregado doméstico, passou a ter direitos a 13º salário, férias, pagamento de FGTS e INSS.

4 – TRABALHO VOLUNTÁRIO: É considerado trabalho voluntário, o que é prestado por pessoa física a atividade pública, de qualquer natureza, ou instituição privada, de fins não lucrativos, que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos, ou de assistência social, inclusive, mutualidade;

5 – TRABALHO EVENTUAL: É considerado trabalho eventual, aquele onde a pessoa física exerce trabalho, de forma esporádica, seja ele urbano, ou rural, não tendo relação com a atividade fim da empresa tomadora;

6 – TRABALHADOR AVULSO: Quando falamos de trabalhador avulso entende-se por aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou,

quando se tratar de atividade portuária, do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). São considerados trabalhadores avulsos, exemplos: o carregador de bagagem em porto, o guindasteiro, o ensacador de café, cacau, sal, o amarrador de embarcação, o vigilante de embarcação, etc.

Segundo os documentos encontrados no site <http://www.normaslegais.com.br/trab/1noticia141009.htm>, mediante a lei nº [12.023/2009](#), publicada em 27 de agosto de 2009, que regulamenta a lei de movimentação de carga e trabalho avulso em todo país, o sindicato de cada categoria fica responsável pelas intermediações de mão de obra, sendo garantido assim, o direito de seus trabalhadores, como remuneração justa, repouso semanal remunerado, FGTS, 13º salário, férias remuneradas e adicional noturno.

Características do trabalho avulso:

- a) eventualidade: ao contrário de habitual ou constante, a prestação de serviço é ocasional, eventual, sendo, geralmente, de curta duração;
- b) subordinação: o avulso trabalha por conta alheia e mediante dependência;
- c) variedade de contratantes: os avulsos prestam serviços a diversos tomadores de serviços, sem relação de continuidade com qualquer deles;
- d) intermediação: ao contrário do empregado que se aproxima diretamente da empresa, o avulso trabalha agrupado em torno de órgão específico, por intermédio do qual se desenvolvem suas atividades.
- e) Predomínio da remuneração em forma de rateio.

O Regulamento da previdência Social assim os relaciona:

- Estivadores (inclusive os trabalhadores de estiva em carvão e minérios);
- Trabalhadores em Alvarengas;

- Conferentes de carga e descarga;
- Consertadores de carga e descarga;
- Vigias Portuários;
- Amarradores;
- Avulsos em serviço de bloco ou capatazia;
- Arrumadores;
- Ensacadores de café, cacau, sal e similares;
- Trabalhadores na indústria de extração de sal sem relação de emprego e outros operadores de carga e descarga.

Todos os “tipos de empregados” descrito acima, podem ser considerados dentro da empresa privada, não levando em conta ainda os trabalhadores do setor público, vale ressaltar que existem algumas diferenças a serem citadas, entre esses setores; conforme acima, cada empregado tem uma característica pontual, sobre salário, benefícios e ligação com seus empregadores ou não, no caso do serviço público, os que são considerados servidores públicos, existem algumas diferenças, que citaremos abaixo:

Dentro do setor público, o ingresso, em 90% dos casos acontece através de concursos públicos, ou nomeação pra cargo comissionado, divididos em dois regimes: empregados públicos estatutário e funcionários públicos celetistas.

“O servidor estatutário adquire estabilidade após três anos de serviço, e quando se aposenta, recebe o valor integral do salário. Entre outras vantagens, possui férias, gratificações, licenças e adicionais variáveis de acordo com a legislação específica. Enquanto, no regime celetista, o empregado público é regido pela CLT, assim como um empregado da iniciativa privada, tem carteira de trabalho e direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Apesar desta modalidade não contemplar a estabilidade no cargo, as demissões costumam ser raras. O regime celetista é obrigatório em algumas empresas públicas como bancos e Correios.” Conforme descreve o site <https://www.clp.org.br/como-a-reforma-trabalhista-afeta-o-setor-publico/> .

Segundo a CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, denomina-se **empregador**, conforme cita abaixo:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Empregador Rural: Segundo o site <https://administradores.com.br/artigos/definicao-de-empregado-e-empregador> Define-nos a regra jurídica em comento que empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meios de prepostos e com auxílio de empregados. Inclui-se em tal conceito a exploração industrial em estabelecimento agrário, situada nesta atividade econômica, desde que não compreendida no âmbito da CLT. Também se equipara à figura do empregador rural, a pessoa física que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária mediante utilização de trabalho de outrem (art. 4º da Lei 5.889/73).

Ainda conforme o site, existe o Empregador Doméstico. Que é a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua no seu âmbito residencial.

Empregador por Equiparação: Constituem-se em empregadores por equiparação os profissionais autônomos, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, os sindicatos, as cooperativas, os condomínios, desde que contratem empregados para trabalharem para si.

Empregador Público: São considerados empregadores públicos, as prefeituras, os Estados, a União, os órgãos públicos em geral, que tem como base em suas

contratações os profissionais selecionados através de concursos públicos e que ingressam nos regimes estatutário ou celetista;

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

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

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.

A empresa Inove, é regida pelo SITIPLESP, que é o sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos de Limpeza do Estado de São Paulo, a convenção coletiva, publicada em 2019, no dia 31/05/2019 (anexo01), tem vigência de 02 anos, já estando aguardando a liberação de nova convenção.

A Inove ainda não conta com um acordo coletivo. Porém, a ideia a ser discutida é que isso ocorra, tendo em vista a importância de que todos os funcionários estejam cientes de seus deveres e direitos, embasados na convenção e acordados no futuro acordo.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Após analisarmos a convenção coletiva, focada para a empresa Inove, seria de grande interesse ressaltar alguns passivos trabalhistas eminentes ao negócio, um deles, é o salário base discriminado no valor de R\$1.400,00(hum mil e quatrocentos reais), a empresa precisa estar atenta a essa norma, além disso, outro fator muito importante ao qual a empresa necessita mensurar, é o fato da periculosidade, conforme citamos anteriormente, a empresa se enquadra no grau 01, voltado a produtos químicos. Mesmo se tratando de saneantes e álcool, são produtos considerados perigosos, e por se enquadrarem nessa perspectiva, está passiva ao adicional de 10% do salário mínimo, levando em consideração o valor vigente em moeda nacional, R\$110,00 acrescido ao salário do trabalhador;

Outro fator importante é o uso e supervisão dos Epi's (equipamentos de segurança Individual) e EPc's (equipamentos de proteção coletivos), a empresa deve seguir a regra, mediante legislação vigente, contida na RDC47, regida pela ANVISA (agência nacional de vigilância sanitária). As normas citam que cada colaborador deve estar utilizando, no momento do manuseio das matérias primas, óculos de proteção, luvas de borracha ou vinil, avental, touca (no caso de manuseio de álcool 70° e itens utilizados para abastecimento de hospitais e similares) e sapatos de segurança, próprios para a atividade. Além dos epi's, deve-se estar atento aos equipamentos de proteção coletiva, que são basicamente as placas de orientação, que alertam sobre a existência de perigo, em relação à alguns produtos, as faixas “desenhadas” no chão da fábrica, onde são seguidas as orientações de distanciamento e locomoção dentro da planta etc.

Tendo em vista essas normas e seus seguimentos, a empresa conta ainda, ter em seu poder, o manual da qualidade da produção, que estabelece o uso desses equipamentos e procedimentos a serem seguidos durante a jornada de trabalho, esse manual está disponível e pronto para consulta dentro da empresa, como política de boas práticas e prevenção de acidentes, ainda se utilizando do manual de boas práticas, o mesmo é utilizado no momento da contratação dos colaboradores, e utilizado em sua integração. É assegurado a coleta das assinaturas, ata do treinamento e supervisão do uso dos mesmos, evitando acidentes desnecessários e assim prevenindo grande parte de passivos trabalhistas não programados para a empresa;

Além dos passivos, voltados diretamente à produção, salientamos a importância do monitoramento em relação às obrigações legais da empresa para com os funcionários e dos funcionários em relação aos seus contratos de trabalho.

A questão abordada aqui, é referente ao cartão de ponto, registro de entrada, saída, pausas, previstas em lei, e o respeito pelas horas extras, em caso de necessidade, lembrando sempre sobre o controle desses registros e o efetivo horário cumprido.

A empresa precisa estar sempre amparada, por profissionais comprometidos e atualizados, tendo em vista a mudança recorrente e os adendos que ocorrem na lei, principalmente em relação a CLT, seguindo alguns passos simples, como monitoramento e atualização das informações e seguimentos das leis, os riscos de passivos trabalhistas, conseguem ser reduzidos quase à zero, tendo em vista que a lei resguarda, tanto os direitos do trabalhador, para que tenham assegurados horários, benefícios, salário e horas de descanso, quanto as empresas, que tem por obrigação assegurar a segurança de seus trabalhadores e lhes entregar o justo pelo trabalho bem prestado.

4.CONCLUSÃO

Abordamos no decorrer de nosso trabalho, os principais fatores e formação da empresa INOVE PRODUTOS DE LIMPEZA LTDA; as dificuldades encontradas pela empresa em sua jornada, os investimentos, os maiores riscos de passivos trabalhistas tendo o negócio voltado para o ramo da empresa, que mediante sua complexidade nos leva a ter várias vertentes sobre os mesmos;

Temos uma legislação bem ampla em nosso território nacional, contando com ajustes na CLT, o que reduziu em grande parte os processos trabalhistas acionados no Brasil, porém, o número de processos ainda assim, é grande, conforme citado no site <https://blog.rwtech.com.br/processo-trabalhista/>, as cinco maiores causas de processos trabalhistas no Brasil, são ainda situações que poderiam ser evitadas de forma preventiva, pagamentos corretos de verbas rescisórias, horas extras, adicionais de insalubridade, danos morais, pagamento de FGTS, acidentes de trabalho, são situações que com atenção e orientação, tanto da empresa em relação às suas obrigações, quanto dos colaboradores, também, em relação as mesmas que lhe regem.

É fato que controlar uma grande instituição e assegurar que tudo corra da forma mais correta e segura, se torna um desafio, desafio esse, que cumprido, tem uma participação enorme na redução de custos, processos, tempo e principalmente desgaste. Algumas empresas, chegam a ter dificuldades em contratar colaboradores por conta da falta de atenção à essas situações. Lembrando que passivos trabalhistas não são considerados somente processos e litígios, mas também, as obrigações que a empresa tem com os colaboradores, e nisso estão englobados o pagamento de impostos, seguindo corretamente as datas estipulados pelos poderes, o pagamento correto dos adicionais estipulados em acordos coletivos e convenções coletivas, sem falar da CLT, que é a “bíblia” do trabalhador brasileiro. O que a INOVE PRODUTOS DE LIMPEZA LTDA adotou como medida para evitar o transtorno com passivos trabalhistas não planejados, foi a abordagem de treinamentos em relação aos colaboradores, lembrando-os sempre de suas responsabilidades e obrigações, principalmente quando estão envolvidos no processo produtivo da corporação, o amparo e consulta constantes da assessoria jurídica da empresa, para que sempre estejam amparados no que é justo e correto mediante as leis trabalhistas e de emprego, além disso a consulta constante à contabilidade, tendo também o amparo em relação aos impostos e pagamentos sobre folha de pagamento, benefício e situações de mudanças, estipulados por seus sindicatos.

Mediante as ações preventivas ainda, a empresa conta com a supervisão e treinamento constante de sua equipe, dando-os norte e orientações sobre a correta execução dos trabalhos, missão e valores da empresa.

5 - REFERÊNCIAS

<https://administradores.com.br/artigos/definicao-de-empregado-e-empregador> acessado em 28/08/2021 as 20:30

<https://blog.convenia.com.br/tire-aqui-suas-principais-duvidas-sobre-o-adicional-de-insalubridade/> acessado em 26/08/2021 as 21:20

<https://www.clp.org.br/como-a-reforma-trabalhista-afeta-o-setor-publico/> acessado em 25/08/2021 as 18:15

<https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/> acessado em 20/08/2021 às 20 horas

<https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/399557982/as-especies-de-trabalho-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio> acessado em 27/08/2021 as

<https://legnet.com.br/news/entenda-as-diferencas-entre-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de-trabalho> acessado em 08/09/2021 as 21:00

<https://maisretorno.com/portal/termos/p/passivo-trabalhista> acessado em 26/08/2021 as 18:30

<https://maisretorno.com/portal/termos/p/passivo-trabalhista> acessado em 09/09/2021 as 19:56

<http://www.normaslegais.com.br/trab/1noticia141009.htm> acessado em 22/08/2021 as 18
horas

6 - ANEXOS

Anexo 01 – Convenção Coletiva do SITIPLESP:

[CCT 2019 - 2021.pdf](#)