



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
DURAMAIS JUNTAS E RETENTORES

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
DURAMAIS JUNTAS E RETENTORES

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

RENAN DA SILVA ABACHI, RA 1012021200012
CARLOS HENRIQUE OLIVEIRA DE SOUZA, RA 1012021200005

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	6
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	9
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	10
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	12
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	14
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	14
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	18
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	19
4. CONCLUSÃO	21
5. REFERÊNCIAS	22

1. INTRODUÇÃO

Este projeto tem como objetivo a proposta de criação de uma empresa. Escolhemos trabalhar com a DURAMAIS JUNTAS. O projeto visa gerir a empresa desde a concepção de sua ideia, e constituindo a mesma de acordo com a Legislação Brasileira, assim estabelecendo a empresa com a devida regularidade perante suas obrigações com o Estado e a Sociedade. Como o título do trabalho é “PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS”, o objetivo do mesmo é considerar os possíveis passivos trabalhistas que possam ocorrer na empresa e a intenção do projeto é organizar a empresa com intuito de mitigar a ocorrência de passivos .

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A “DURAMAIS JUNTAS E RETENTORES” foi concebida pela ideia dos irmãos João Silva, Pedro Silva e Paulo Silva, que atuavam como mecânicos e tinham dificuldade com os produtos que utilizavam no serviço. Pensando nisso decidiram criar um produto melhor para o mercado.

Os produtos disponibilizados serão vedadores de papel e borracha para o setor automotivo, pretendendo fornecer produtos para linhas automotivas leve, pesada e agrícola.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Toda empresa é advinda da ideia ou vontade de uma pessoa natural ou seja o Empresário, e o mesmo é definido na lei como o “profissional exercente de atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (CC, art. 966). As definições destacam alguns pontos para caracterizar o empresário , profissionalismo, atividade econômica organizada e produção ou circulação de bens e serviços.

A fim de legislar sobre o tema, o Código Civil prescreve: “É obrigatória a inscrição do empresário no Registro Público de Empresas Mercantis da respectiva sede, antes do início de sua atividade.” (CC,art 967), ou seja, para o profissional ser caracterizado empresário o mesmo deve ser inscrito em órgão de Registro Público. Existem quatro hipóteses de atividades econômicas civis: que não se enquadram no conceito legal de empresário.

O prestador de serviço que não organiza empresa, não tem empregados, por exemplo.O profissional intelectual, (advogados, médicos, dentistas, atores etc) . Existe uma exceção, trata-se da hipótese em que o exercício da profissão constitui elemento de empresa. As duas últimas são empresários rurais não registrados na junta comercial e cooperativas.

Assim como existem diversas características que tipificam os empresários, em diversas áreas de atuação também existem tipos de empresas e a configuração do CNPJ, (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica). Cada uma delas possui regras, vantagens e desvantagens. Elas são

- Empresário individual
- EIRELI: Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
- Sociedade Simples
- Sociedade Empresária Limitada
- Sociedade Limitada Unipessoal
- Sociedade Anônima
- MEI

O empresário individual, é a escolha para quem quer trabalhar sozinho e nessa modalidade de empresa o patrimônio do empresário pode ser utilizado para pagamentos de dívidas da empresa, ou seja, a responsabilidade do empresário não é limitada.

Na EIRELI (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada), assim como o nome sugere, também é uma modalidade sem sócios e o empresário é obrigado a integralizar o valor de pelo menos cem salários mínimos como capital social. Nesse modelo se tem a separação do patrimônio.

A Sociedade Simples é um modelo onde duas ou mais pessoas podem vender seus serviços inclusive os profissionais intelectuais, geralmente é composta por dois ou mais sócios do mesmo ramo de atividade. A Sociedade Simples pode ser Pura, em que não há separação patrimonial, ou Limitada, com separação patrimonial.

Para muitos empresários, a Sociedade Limitada é o modelo mais interessante, pois nele é possível ter sócios e a separação patrimonial, além de que os sócios podem entrar ou sair da empresa.

A Sociedade Limitada Unipessoal é recente, ela surgiu com a Medida Provisória 881/2019 (MP 881), em 14 de junho de 2019, nela o empresário não necessita de sócios e não é necessário a integralização dos 100 salários mínimos, a responsabilidade do empresário é limitada.

Sociedade Anônima, nesse modelo os sócios compartilham o patrimônio por meio de ações, que podem ser vendidas e compradas. A sociedade anônima pode ser de Capital Fechado, ou seja, não é permitida a participação do público em geral, somente convidados e outros sócios podem comprar e vender ações entre os mesmos. A Sociedade

Anônima também pode ter Capital Aberto onde as ações são comercializadas na bolsa de valores, sendo assim aberta ao público em geral

MEI ou Microempreendedor Individual, é uma modalidade simplificada empresarial, que estabelece limite de R\$81.000,00 de faturamento anual e só é possível registrar um funcionário. Existe ainda uma tabela de atividades permitidas que se enquadram na modalidade .

O contrato social é o documento que equivale ao documento de identidade para empresas, ele contém todas as informações sobre a empresa e oficializa sua abertura. Deve ser registrado na Junta comercial respectiva ou em Cartório de Registro de Pessoa Jurídica. O contrato social deverá ter o visto de um advogado, sendo que as ME (MicroEmpresa) e EPP (Empresa de Pequeno Porte) estão dispensadas desta exigência legal.

Definido o tipo empresarial e estabelecido o Contrato Social, com devido auxílio de contador ou advogado, o próximo passo é o registro na Junta Comercial, pois só assim se trará a regularidade ao empreendimento. O Artigo 973 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002 prescreve: "A pessoa legalmente impedida de exercer atividade própria de empresário, se a exercer, responderá pelas obrigações contraídas." (ART.973 BRASIL 2008, documento online), isso significa que a responsabilidade recairá sobre o empresário de forma indistinta. PRESTES:

Quando uma *Empresa Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI*, estiver em condição de irregularidade registral também os bens do titular responderão diretamente pelas obrigações. A ausência do registro é a maior forma de irregularidade, claro, mas a desatualização sobre uma alteração substancial de informação também é uma forma de irregularidade.

A irregularidade da empresa também pode acarretar em outras situações como a ausência de direito de pedir falência à terceiros, assim como ela não poderá participar de licitações ou se beneficiar da recuperação de empresas.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O estabelecimento não deve ser confundido com o imóvel onde a empresa estará situada, segundo o Código Civil, “Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (Art. 1.142, BRASIL, 2008, documento on-line), sendo assim o estabelecimento compreende todo o conjunto necessário para que a produção seja realizada, como imóvel, máquinas, computadores, carros e etc.

O ponto empresarial não existe por si só, ele é o local onde se realiza ou pratica a prática comercial . Para Dornellas :

Localização é uma questão de marketing,...). Por exemplo, se você está abrindo uma loja de varejo e precisa estar diretamente acessível aos seus clientes, a sua escolha do local será determinada pelo seu mercado alvo e seria, portanto, considerada no seu plano de marketing. Se você é um fabricante, no entanto, e despacha suas mercadorias através de empresas transportadoras, sua localização pode não estar diretamente ligada ao seu mercado alvo, mas a um estudo logístico que o otimize o desempenho da distribuição.

O ponto empresarial é tão importante que o mesmo possui proteção em forma de lei, no caso de um imóvel locado, "ação renovatória de contrato de locação", prevista na Lei do Inquilinato (Lei 8.245/91).

Art. 51. Nas locações de imóveis destinados ao comércio, o locatário terá direito a renovação do contrato, por igual prazo, desde que, cumulativamente:

I - o contrato a renovar tenha sido celebrado por escrito e com prazo determinado;

II - o prazo mínimo do contrato a renovar ou a soma dos prazos ininterruptos dos contratos escritos seja de cinco anos;

III - o locatário esteja explorando seu comércio, no mesmo ramo, pelo prazo mínimo e ininterrupto de três anos.

Ou seja, nesse ponto a legislação protege a empresa e a sociedade, garantindo uma renovação justa para o aluguel do ponto empresarial que foi construído com a realização da prática empresarial, a renovação pode ser solicitada se a mesma estiver no mesmo ramo a mais de três anos, com possibilidade de renovação por mais cinco anos.

No caso da DURAMAIS JUNTAS E RETENTORES, a empresa será fabricante, o objeto do ponto empresarial não tem relação direta à clientela, e ponto comercial, visto que as mercadorias produzidas serão distribuídas para o varejo e devem ser “consumidas” sem relação específica ao local de origem. Portanto o ponto empresarial está diretamente ligado a melhores condições de matéria prima, qualidade e proximidade da mesma. A qualificação da mão de obra na região escolhida também é um fator importante. Além disso, as transportadoras regionais devem ser estudadas previamente, para que elas possam vir a ser colaboradores importantes, permitindo uma melhor distribuição dos produtos sem afetar de forma significativa o valor do produto final, até o momento da empresa se estabelecer e criar logística própria. Nesse pensamento o melhor para a empresa é situar-se junto a cidades próximas a rodovias que permitam fácil escoamento.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome da empresa será DURAMAIS JUNTAS E RETENTORES , assim como o nome social (SILVA & SILVA JUNTAS LTDA). Como o nome sugere, eles decidiram criar uma Sociedade limitada e como dispõem o artigo 1158 do Código Civil, se tratando de uma Sociedade Limitada, (BRASIL, 2002)

Art. 1.158. Pode a sociedade limitada adotar firma ou denominação, integradas pela palavra final “limitada” ou a sua abreviatura.

§ 1o A firma será composta com o nome de um ou mais sócios, desde que pessoas físicas, de modo indicativo da relação social.

§ 2o A denominação deve designar o objeto da sociedade, sendo permitido nela figurar o nome de um ou mais sócios.

§ 3o A omissão da palavra “limitada” determina a responsabilidade solidária e ilimitada dos administradores que assim empregarem a firma ou a denominação da sociedade.

O primeiro passo depois de escolhido o nome empresarial é a pesquisa na junta comercial sobre a disponibilidade da firma, nesse caso como a empresa terá sede em São João da Boa Vista-SP será preciso fazer pesquisa junto com Jucesp (Junta Comercial do Estado de São Paulo) assim como deverá ser pesquisada junto a prefeitura municipal a autorização para o exercício da devida atividade empresarial no imóvel desejado . Estando ambas disponíveis, o próximo passo é a elaboração do contrato social, com o mesmo pronto deverá ser arquivado o ato constitutivo na Junta Comercial. Com o registro na junta comercial, recebe-se o NIRE (Número de Identificação do Registro da Empresa) após o recebimento é possível cadastro no site da Receita Federal e requerer o CNPJ. No mais é necessário Alvará de funcionamento, escolha da atividade no CNAE, cadastro no Sistema Tributário Nacional e Cadastro na Previdência Social.

O título do estabelecimento (DURAMAIS JUNTAS E RETENTORES) o nome fantasia do negócio é protegido com o registro. Sobre a marca SANCHEZ, 2011 :

MARCA: Identifica produtos e serviços, diferenciando-os no mercado, identificando-os por sinais distintivos nominativos - palavras escritas ou pronunciadas ou figurativas - sinais ou logos e tem proteção a partir de seu registro no INPI – Instituto Nacional de Propriedade Industrial, garantindo ao seu titular o seu uso exclusivo em vista da ANTERIORIDADE do registro, sendo que o USO ORIGINAL há pelo menos 6 meses quando se deu o registro também tem proteção em nossa lei.

Sendo assim é necessário registro no INPI de marcas e patentes que vierem a ser desenvolvidas. O site do INPI tem disponível algumas perguntas e respostas:

O que é patente?

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. Com este direito, o inventor ou o detentor da patente tem o direito de impedir terceiros, sem o seu consentimento, de produzir, usar,

colocar à venda, vender ou importar produto objeto de sua patente e/ ou processo ou produto obtido diretamente por processo por ele patenteado. Em contrapartida, o inventor se obriga a revelar detalhadamente todo o conteúdo técnico da matéria protegida pela patente.

Quais são os tipos de patentes e prazo de validade?

- Patente de Invenção (PI): Produtos ou processos que atendam aos requisitos de atividade inventiva, novidade e aplicação industrial. Sua validade é de 20 anos a partir da data do depósito.
- Patente de Modelo de Utilidade (MU): Objeto de uso prático, ou parte deste, suscetível de aplicação industrial, que apresente nova forma ou disposição, envolvendo ato inventivo, que resulte em melhoria funcional no seu uso ou em sua fabricação. Sua validade é de 15 anos a partir da data do depósito.
- Certificado de Adição de Invenção (C): Aperfeiçoamento ou desenvolvimento introduzido no objeto da invenção, mesmo que destituído de atividade inventiva, porém ainda dentro do mesmo conceito inventivo. O certificado será acessório à patente e com mesma data final de vigência desta.

Marcas e patentes são importantes e seu registro necessário, sendo uma proteção à empresa. A marca de uma empresa é seu principal ativo e um bem patrimonial intangível independente do seu tamanho ou estrutura, visto que em diversas ocasiões a marca se torna o maior bem de uma empresa. O registro de marca tem a validade de dez anos e pode ser renovado junto ao INPI, que aceita o comprovante do primeiro registro como prova de autoria.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O Capital social foi definido em R\$500.000,00 (Quinhentos mil reais) com as quotas de valor R\$1,00 (um real) somando-se então 500 mil quotas. João obteve uma quantia que pretende integralizar em seu empreendimento, ele recebeu R\$150.000,00

(cento e cinquenta mil reais), mais uma máquina que foi avaliada em R\$50.000,00(cinquenta mil reais) e que pode ser utilizada na nova empresa, assim a quantidade de cotas dele será 200 mil quotas ou 40% da empresa. Pedro tem o valor de R\$150.000,00 e um carro no valor de R\$50.000,00 que pretende integralizar à empresa. Paulo subscreveu no contrato social que pretende integralizar o valor referente às suas quotas ao longo dos próximos cinco meses, o que é permitido pela legislação. ROMANO 2019

O Código Civil de 2002, no artigo 1.055 e § 2º, visando a coibir os abusos e encaminhar solução para as dificuldades que ocorrem no dia a dia das sociedades, estabelece que os sócios da sociedade limitada, solidariamente, respondem ao longo do prazo de cinco anos contados da data do registro da sociedade, pela exata estimação dos bens, que não sejam pecúnia, conferidos na formação do capital social. Os serviços não podem ser levados à conta do capital. Há, pois, imposição aos sócios do dever de avaliar ou conferir o valor atribuído a todo bem ou direito destinado a compor o capital social, não importando o objeto ou direito ou pertença a um ou poucos, apenas

No caso em que um dos sócios não cumpra a sua promessa o mesmo se tornará um sócio remisso que é estabelecido de acordo com o Art 1004 do Código Civil

Os sócios são obrigados, na forma e prazo previstos, às contribuições estabelecidas no contrato social, e aquele que deixar de fazê-lo, nos trinta dias seguintes ao da notificação pela sociedade, responderá perante esta pelo dano emergente da mora.

Parágrafo único. Verificada a mora, poderá a maioria dos demais sócios preferir, à indenização, a exclusão do sócio remisso, ou reduzir-lhe a quota ao montante já realizado, aplicando-se, em ambos os casos, o disposto no § 1º do art. 1.031.

Se isso ocorrer, os sócios restantes podem procurar por um novo sócio para ocupar o lugar do sócio remisso, ou comprar a participação do mesmo na sociedade.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

A empresa DURAMAIS JUNTAS e RETENTORES, conta no total com cinquenta e cinco funcionários, quarenta e cinco na área da produção e cinco para serviços internos. Na produção, esses funcionários são divididos em cinco setores com dez funcionários. Cada setor é responsável por uma atividade específica, dentre eles estão; na produção das peças; no controle de qualidade das mesmas, verificando se houve defeito na fabricação; após ser passado pelo controle de qualidade é efetuado o acabamento, retirando resíduos da produção e deixando em condições para montagem das peças; montagem das peças; e por fim a expedição, onde é separado e efetuado o envio das peças para os pedidos de clientes.

Além dos funcionários da produção, contem com os funcionários para serviços internos, contendo duas auxiliares de limpeza, dois aprendizes e um para estágio profissional.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Segundo o artigo 3º da CLT empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A definição de empregado explicita pessoa física, isto significa que somente a pessoa natural pode ser empregado. Não se admitindo uma pessoa jurídica como empregado.

Mas não são todos esses trabalhadores que serão abrangidos pela CLT, somente os que se enquadrem no conceito de empregado, onde terão garantidos todos os direitos conferidos nesta Lei, como por exemplo, horas extras, adicional noturno, férias, insalubridade, periculosidade etc.

Empregado será todo o trabalhador que, cumulativamente, preencher os seguintes requisitos:

- Pessoa Física;
- Pessoalidade;
- Dependência (Subordinação);
- Não eventualidade;
- Onerosidade.

Pessoa física deverá ser o sujeito que preste o serviço, não podendo ser realizado por pessoa jurídica.

Pessoalidade será a forma como o contrato será executado, não podendo o empregado substituir-se por outro sem a concordância de seu empregador, ou seja, o trabalho será realizado pessoalmente.

Subordinação é a característica predominante no contrato de trabalho que o diferencia das demais hipóteses não abrangidas pela CLT. Ou seja, o empregado será subordinado ao seu empregador, sujeitando-se às ordens e determinações daquele, podendo inclusive ser fiscalizado ou disciplinado pelo empregador.

Não eventualidade será a presença do empregado diante de seu empregador, devendo ser de caráter duradouro, onde o empregado se inseriu nas atividades normais e permanentes da empresa.

Onerosidade é a contraprestação retributiva pelo desempenho das atividades, valendo-se a intenção de receber salário, ou seja, mesmo que não seja realizado o pagamento normalmente, prevalecerá a intenção do empregado em receber seus ordenados, conforme estipulação prévia

Dos vários tipos de Empregado:

Empregado doméstico. Lei 5.859/72. Reza o seu artigo primeiro que “empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas”.

Empregado em domicílio. O trabalho em domicílio é aquele prestado em favor do empregador, com subordinação, sob a dependência deste, mediante salário, mas fora do ambiente da empresa, normalmente, no domicílio do próprio empregado. Valendo, esclarecer que domicílio tanto pode ser o trabalho realizado na casa do empregado, ou

seja, sua habitação, mas, também o domicílio legal ou até mesmo na casa de um intermediário. O art. 6º da CLT traz que: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Assim, o trabalhador em domicílio tem os mesmos direitos que o empregado que trabalha no estabelecimento do empregador.

Empregado rural. Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural (pessoa física ou jurídica), sob a dependência deste e mediante salário. Valendo lembrar suas características: pessoa física, personalidade, natureza contínua, subordinação e onerosidade. Assim, a pessoa que trabalha um dia só em determinada propriedade rural consertando a cerca não será considerado empregado rural, pois, falta a continuidade. Podemos citar como empregado rural o que cuida do gado, o que planta etc.

Empregado aprendiz. Aprendiz é aquele que mediante contrato de aprendizagem ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnica 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. (Art. 428, da CLT). Contudo, no caso da pessoa com necessidades especiais a idade limite de 24 anos não será observada.

As características entre empregado público, servidor público e de empregado de empresa privada se dá ao fato de seu vínculo contratual; o empregado público responde as regras estabelecidas pela CLT, porém é indireto com a Administração Pública, é toda pessoa aprovada em concurso público; o servidor público é aquela pessoa física que oferece seus serviços em favor do Estado e as entidades da Administração Pública direta e indireta, não havendo vínculo com a CLT, já o empregado de empresa privada está diretamente regido pela CLT conforme o seu Art 3º, ou seja, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A figura do empregador pode ser definida como tomador de serviços que contrata uma pessoa física para prestar serviços com os cinco elementos fático jurídicos da relação de emprego.

A figura do empregador não se confunde com a empresa, pois esta não se configura como um sujeito de direito no ordenamento jurídico brasileiro. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonificado titular da empresa ou estabelecimento.

Sobre os cinco tipos de empregadores estão:

Empregador rural

É considerado empregador rural a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. O que caracteriza este tipo de empregador é sua atividade desempenhada, não o local onde está sendo exercida.

Empregador doméstico

O empregado doméstico não é caracterizado como uma pessoa jurídica, observando as características do empregado doméstico podemos dizer que empregador doméstico é toda pessoa física ou família que admite trabalhador doméstico, para exercer serviços de natureza não lucrativa e contínua.

Empregador por equiparação

Empregadores com igualdade aos profissionais autônomos, as associações recreativas ou outras instituições sem propósito lucrativo como, sindicatos, as cooperativas, desde que os mesmos contratem empregados para trabalharem.

Grupo econômico

Os grupos societários podem ser entendidos como o que resulta na concentração de empresas sob uma única direção. O grupo econômico é solidariamente responsável, podendo o empregado ter a carteira profissional assinada por uma sociedade no momento da admissão e a baixa ser dada por outra sociedade do mesmo grupo. Destaca-se também que, de acordo com artigo 2º, parágrafo 3º da CLT, para que se configure um grupo

econômico, é necessário interesse compartilhado entre as empresas e atuação conjunta para atingir objetivos determinados, sendo que a simples identidade comum de sócios entre as empresas não caracteriza o grupo econômico.

Empresa de trabalho temporário

Disposto no artigo 4º da Lei n. 6019/74 é 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.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Acordo coletivo

Os Acordos Coletivos podem ser utilizados para ampliar direitos já assegurados para toda a categoria nas Convenções de Trabalho ou adequar esses direitos às condições muito específicas de determinadas empresas.

O sindicato da categoria representa os interesses dos trabalhadores através de Acordo Coletivo como forma de resolução pacífica de conflitos.

Convenção Coletiva

A Convenção Coletiva 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 diferença entre eles é que enquanto as Convenções Coletivas são elaboradas com a participação de sindicatos dos trabalhadores e de sindicatos empresariais, os Acordos Coletivos podem ser celebrados pelas próprias empresas, sem necessidade de representação dos seus sindicatos. Neste sentido, o Acordo Coletivo possui incidência mais limitada, produzindo efeitos somente entre as empresas envolvidas, não havendo relação a toda uma categoria.

A empresa DURAMAIS JUNTAS E RETENTORES, utiliza o Acordo Coletivo com finalidade de prevenir conflitos e a pacificação entre empregados e empregadores,

tendo em vista que, durante a vigência do pacto, assegura-se que os empregados estão satisfeitos com as condições de trabalho que foram estabelecidas consistindo na possibilidade de regulamentar de maneira mais específica os seguintes temas:

- Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;
- Remuneração por produtividade;
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços;

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

A empresa Duramais Juntas e Retentores se deparou com alguns possíveis passivos trabalhistas, para não gerar processos houve formas preventivas para respaldá-las.

Estão entre elas:

Pagamento de férias

Alguns funcionários saíram de férias, ao acertá-las percebeu erros de cálculos. Para evitar processos judiciais, a empresa conta com uma equipe qualificada de Recursos Humanos para a realização dos cálculos e de ajuste do calendário de férias.

Horas extras

A empresa precisou de funcionários para terminar os pedidos ao final do expediente, passando assim das oito horas diárias trabalhadas. Como a empresa não tem o hábito de fazer essas horas extras, não havia uma forma de computá-las. A partir desta necessidade, a empresa inseriu ponto digital, marcando assim automaticamente os horários de entrada, saída e além do horário registrado de sua jornada. O que foi um erro na concepção da empresa pois o Artigo 74 da consolidação das leis do trabalho discorre: “§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.” BRASIL,1989. Sendo que foram implementadas mudanças em 2009 integrando o SREP (Sistema de registro eletrônico de ponto) definidos na PORTARIA Nº 1.510, DE 21 DE AGOSTO DE 2009.

Art. 1º Disciplinar o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Parágrafo único. Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP - é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das

empresas, previsto no [art. 74](#) da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452](#), de 1º de maio de 1943.

Desvio de função

Um colaborador foi contratado para exercer uma determinada atividade na empresa, porém foi encaminhado para outro setor, mudando sua função e salário no qual foi inserido anteriormente. A empresa então, precisou mudar em sua carteira de trabalho (CTPS), sua atividade e salário compatível com sua nova função.

Adicionais

A empresa tem um setor em que o trabalho é insalubre e perigoso e a legislação prevê pagamento adicional de periculosidade para esses trabalhadores que consta no Artigo 193 da CLT

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30%(trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Adicional esse que foi corrigido pelo setor de RH.

4. CONCLUSÃO

Diante a unidade de estudo, o PI foi constituído nos principais temas. Em Fundamentos de Direito e Estruturação Empresarial, se refere a uma empresa com seus vários tipos de sociedade, desde o seu início e vínculo com o entendimento do direito dentro das normas jurídicas. Seguindo as normas para a criação até o seu ponto empresarial, nome, e o capital investido para que possa exercer suas atividades, foi abordado em Gestão de Passivos Trabalhistas estratégias para resolver problemas internos com empregado e empregador, deixando a empresa sempre a pensar nos funcionários e reivindicando melhorias, e principalmente identificar precocemente os possíveis problemas.

Portanto conclui-se que a melhor forma de prevenir os passivos trabalhistas e cuidar da melhor forma das já existentes se dá por uma organização jurídica, contábil e nos departamentos internos, pois são esses setores que identificarão os problemas e auxiliarão nas resoluções.

5. REFERÊNCIAS

AGOSTINI, Bruna Occhi “**7 principais causas de passivos trabalhistas**” AHGORA, 2021. Disponível em: <<https://ahgora.com/blog/causas-passivos-trabalhistas/>> Acesso em: 23/09/2021

ARAUJO, Marcelo. “**Fique por dentro dos 4 passivos trabalhistas mais comuns**” EBOXDIGITAL, 2018. Disponível em: <<https://www.eboxdigital.com.br/blog/4-passivos-trabalhista-mais-comuns>> Acesso em 23/09/2021

BRASIL, 2019, Advocacia-Geral da União “**AGU Explica-Estabelecimento Empresarial**” . Disponível em : <https://www.youtube.com/watch?v=PjZg7AVyWAI> Acesso 01/09/2021

BRASIL.”**CLT: Consolidação das leis do trabalho**” [recurso eletrônico] / Eliezer de Queiroz Noleto (organizador). – Brasília:Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2018.

BRASIL, **Código Civil Brasileiro E LEGISLAÇÃO CORRELATA** 2ª edição, Brasília, 2008 .Disponível em : <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/Código%20Civil%20%20ed.pdf>> Acesso 26/08/2021

BRASIL, 2020, “**Ocupações Permitidas**” Disponível em : <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/quero-ser-mei/atividades-permitidas>> Acesso em 04/09/2021

BRASIL, **Patentes**,INPI, 2021 Disponível em : <<https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/perguntas-frequentes/patentes#patente>> Acesso em 21/09/2021

COELHO, Fábio Ulhoa. “**Manual de direito comercial**” São Paulo: Saraiva, 23ª Ed, 2011

DORNELAS, José. “**Artigos de PN Como fazer – Descrição da empresa.**” Disponível em:

<<https://www.josedornelas.com.br/wp-content/uploads/arquivos/Artigos-de-PN-Como-Fazer-Descricao-da-empresa.pdf>> Acesso 26/08/2021.

FIGUEIREDO, Fred, “**Quais os requisitos para ser considerado empregado ?**”

Disponível em :

<<https://fredfbf.jusbrasil.com.br/artigos/121942857/quais-os-requisitos-para-ser-considerado-empregado>> Acesso 04/09/2021

LEITE, Carlos Henrique Bezerra “**Curso de direito do trabalho**”. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

PRESTES, Bibiana R. “**Consequência da irregularidade da atividade empresária**”

Disponível em :

<<https://bibianarp.jusbrasil.com.br/artigos/400741622/consequencia-da-irregularidade-da-atividade-empresaria>> Acesso 09/09/2021

QUEIROZ, Eliana “**Conceito de Empregador**” 2016, JUSBRASIL. Disponível em :

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

Acesso em:23/09/2021

RIBEIRO, Fabricio “**Definição de Empregado e Empregador**” ADMINISTRADORES, 2009 Disponível em :

<<https://administradores.com.br/artigos/definicao-de-empregado-e-empregador>>

Acesso em 23/09/2021

ROMANO, Rogério. “**Integralização do capital social por bens imóveis**”. Disponível

em <https://jus.com.br/artigos/73106/integralizacao-do-capital-social-por-bens-imoveis>>

Acesso 01/09/2021

SANCHEZ, Alessandro, “**Signos empresariais - distinção entre nome empresarial, título do estabelecimento e marca**” JUSBRASIL, 2011, Disponível em:
<<https://alessandrosanchez.jusbrasil.com.br/artigos/121817154/signos-empresariais-distincao-entre-nome-empresarial-titulo-do-estabelecimento-e-marca>> Acesso em 21/09/21

Sem Autor, “**Acordo coletivo: vantagens e forma de utiliza-los em sua empresa**” CHCADVOCACIA, Disponível em :
<<https://chcadvocacia.adv.br/blog/acordo-coletivo/>> Acesso em 23/09/2021

Sem autor “**Como abrir uma empresa Limitada passo a passo**” JURIDOC, 2020:
Disponível em
<<https://www.juridoc.com.br/blog/abrir-uma-empresa/5743-como-abrir-empresa-limitada-passo-passo/>> :Acesso em 21/09/2021

