



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
GOMES DISTRIBUIÇÃO DE BEBIDAS LTDA

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
GOMES DISTRIBUIÇÃO DE BEBIDAS LTDA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

FRANCIELI DE BRITO THOMAZ , RA 1012021100137

LUCIANA BELCHIOR RIBEIRO, RA 1012021100068

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	7
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	7
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	8
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	11
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	12
4. CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14

1. INTRODUÇÃO

Este Projeto Integrado tem como objetivo desenvolver as unidades de estudos Gestão de Passivos Trabalhistas e Fundamentos de Direito e Estruturação Empresarial, aplicando os conhecimentos adquiridos nessas duas disciplinas na criação da empresa Gomes Distribuição de Bebidas LTDA.

Passivo trabalhista é a soma das obrigações financeiras que uma empresa tem com seus empregados e com o Estado, no que tange às relações de trabalho. (MAIS RETORNO, 2020)

Tem-se como objetivo a criação da empresa de razão social Gomes Distribuição de Bebidas LTDA do ramo de comércio atacadista de cerveja, chope e refrigerante. Está localizada na cidade de Poços de Caldas - MG, com quadro de funcionários de aproximadamente 100 pessoas, envolvendo desde funcionários próprios à funcionários terceirizados.

Foi escolhido para esse negócio a sociedade limitada. Segundo Coelho (2011) “a sociedade limitada é o tipo societário de maior presença na economia brasileira.” Foi introduzida no direito em 1919 se tornando, nos dias atuais, a sociedade empresária mais registrada nas Juntas Comerciais.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Gomes Distribuição de Bebidas LTDA é uma distribuidora de bebidas localizada na cidade de Poços de Caldas - MG, Avenida Geraldo Martins Costa, nº 9150, Jardim do Contorno. A empresa trabalha como comércio atacadista de cerveja, chope, refrigerantes, sucos, água e afins.

A equipe de funcionários é formada por aproximadamente 100 colaboradores se dividindo em próprios e terceirizados. Os colaboradores terceirizados estão distribuídos dentre: portaria, limpeza, manutenção, tesoureiro, equipe de distribuição, transportadora e armazém. Os colaboradores próprios estão distribuídos dentre: vendas, marketing, administrativo e logística.

Ao decorrer do trabalho será detalhado mais sobre a empresa citada acima, como a justificativa da escolha do ponto empresarial, como será utilizado o capital social, os tipos de empregados e empregador, descrever os possíveis passivos trabalhistas, dentre outros assuntos.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

A escolha da sociedade limitada foi feita pelo fato de existir uma limitação das responsabilidades dos sócios e a contratualidade. Sobre a primeira, Coelho (2011, p.180) diz que “os empreendedores e investidores podem limitar as perdas, em caso de insucesso da empresa”. Já sobre a contratualidade, “as relações entre os sócios podem pautar-se nas disposições de vontade destes, sem os rigores ou balizamentos próprios do regime legal da sociedade anônima.” (COELHO, 2011, p. 180)

A empresa conta com funcionários terceirizados para poder otimizar seus custos e conseguir ter pessoas mais especializadas em diferentes áreas, fazendo com que ela consiga focar no seu crescimento, não precisando se preocupar com tantos funcionários.

A equipe de funcionários é formada por aproximadamente 100 colaboradores se dividindo em próprios e terceirizados. Os colaboradores terceirizados estão distribuídos da seguinte forma:

- Portaria: 04 porteiros e 04 vigilantes armados com turno de 12/36 horas.
- Limpeza: 02 colaboradores com carga horária de 40 horas semanais.
- Manutenção: 02 colaboradores com carga horária de 40 horas semanais.
- Tesoureiro: 01 colaborador com carga horária de 44 horas semanais.
- Equipe de distribuição: 15 motoristas, 15 ajudantes, 01 manobrista e 01 homem cofre com carga horária de 44 horas semanais.
- Transportadora: 01 colaborador da área de RH, 01 colaborador responsável pela frota, 01 colaborador responsável pela manutenção da frota, 01 colaborador responsável pelo monitoramento da frota, 01 colaborador responsável pelo monitoramento de pedidos do fornecedor de bebidas, 01 colaborador do financeiro, 01 supervisor, 01 coordenador, 01 gerente, 01 colaborador TI (tecnologia da informação) e 01

colaborador técnico de segurança do trabalho, sendo a carga horária de todos 44 horas semanais, excluindo o gerente que não tem controle de jornada.

- Armazém: 04 colaboradores empilhadeiras divididos em três turnos de 08 horas cada com carga horária 44 horas semanais e 06 ajudantes de armazém com carga horária de 44 horas semanais.

Os colaboradores próprios estão distribuídos da seguinte forma:

- Vendas: 01 gerente, 10 vendedores e 06 promotores com carga horária de 44 horas semanais, excluindo o gerente que não tem controle de jornada.
- Marketing: 01 gerente, 01 supervisor e 01 auxiliar com carga horária de 44 horas semanais, excluindo o gerente que não tem controle de jornada.
- Administrativo: 01 colaborador técnico de segurança do trabalho, 01 estagiário de segurança do trabalho, 04 colaboradores no financeiro, 02 colaboradores na área de recursos humanos (RH), 01 colaborador TI (tecnologia da informação), 02 colaboradores do jurídico, 01 supervisor e 01 gerente com carga horária de 44 horas semanais, excluindo o gerente que não tem controle de jornada.
- Logística: 01 gerente, 01 coordenador e 06 auxiliares de logística.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

“Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (Art. 1.142, BRASIL, 2002).

O ponto empresarial foi escolhido pensando na logística da empresa, tanto no recebimento dos produtos quanto na distribuição deles. Foi escolhida então a Avenida Geraldo Martins Costa, nº 9150, Jardim do Contorno, Poços de Caldas - MG. Esta é

uma avenida de fácil acesso aos bairros da própria cidade, às cidades vizinhas e às rodovias estaduais e interestaduais.

Para este tipo de estabelecimento é necessário escolher uma área de fácil acesso para caminhões, pois tanto para o recebimento quanto para a distribuição dos produtos, são utilizados caminhões. Alguns desses caminhões têm restrições de circulação dentro da cidade, por isso então essa área escolhida é a ideal.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Nome empresarial: Gomes Distribuição de Bebidas LTDA.

Título do estabelecimento: Gomes Distribuição de Bebidas.

Marca e Patente: Gomes Distro.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Valor a ser investido na empresa é de R\$ 1.000.000,00. A sociedade é limitada ao investimento dos sócios, e terá um relacionamento com dois bancos da cidade onde a empresa está situada, movimentando as contas com o capital de giro e alimentando o fluxo de caixa .

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

O desafio é um ambiente organizacional com gestão de pessoas para haver um bom relacionamento entre gestores colaboradores e sindicato, pois além da necessidade

da empresa de todo cumprimento da série de rotina trabalhista agindo de acordo com a legislação trabalhista que fazem parte da empresa, a empresa precisa garantir uma boa relação olhando de forma macro. Pensando no quadro de funcionários fazendo se cumprir todas as leis da CLT como salário base de acordo com o cargo, contribuições, registros de funcionários, férias, pagamento de 13º salário, jornada de trabalho, intervalo intrajornada, pagamento de horas extras e banco de horas. Demandando muita atenção e o acompanhamento da fiscalização do ministério do trabalho, fazendo com que a relação trabalhista seja saudável, com respeito mútuo para minimizar os conflitos dentro da relação empregado e empresa.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

“Empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste e mediante salário.”

Tipos e características:

Empregado Doméstico: Considerado, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou família no âmbito residencial.

“Com o advento da Carta Magna de 1988, o trabalhador doméstico passou a ter direito às seguintes prerrogativas: salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais mais um terço, licença-maternidade, licença paternidade, aposentadoria.

A Lei Complementar 150/15 revogou a lei 5.859/72 e trouxe novas regulamentações para o empregado doméstico. Entre os novos direitos atinentes a esses profissionais destacam-se o adicional noturno, o período para descanso e alimentação, adicional noturno, FGTS e seguro desemprego, entre outros.”

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 que caracteriza o trabalho em domicílio é o desenvolvimento do trabalho fora da fiscalização imediata e direta do empregador.”

Teletrabalho: Reforma trabalhista de 2017. Trata-se de uma regulamentação para atividades executadas fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologia de informação e comunicação, caracterizado como Home office.

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.”

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).”

Empregado Temporário: “Trabalhador temporário é toda pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário com o objetivo de atender a uma necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a um acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas. (Art. 16, Dec. 73.841/74). Vale ressaltar que o contrato de trabalho temporário não poderá exceder três meses, salvo autorização conferida por órgão próprio do Ministério do Trabalho.”

Empregado público: “Empregado público é o agente público que tem vínculo contratual, haja vista sua relação com a Administração Pública decorrer de contrato de trabalho. Assim, o vínculo é de natureza contratual regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Empregado público é o agente público que tem vínculo contratual,

haja vista sua relação com a Administração Pública decorrer de contrato de trabalho. Assim, o vínculo é de natureza contratual regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Já o servidor público é o agente público que está investido em cargo público, que é um conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas por lei, ou seja, possui vínculo estatutário ou institucional. Portanto, de natureza não-contratual.”

Empregado intermitente: Trata-se de modalidade inovadora, inserida no ordenamento jurídico brasileiro com a reforma trabalhista de 2017. Refere-se à prestação de serviços com a presença de subordinação, porém, sem continuidade, de forma que se verifica alternância de períodos em que o empregado suas funções e se mantém inativo.

A diferença de um empregado público e de um empregado de empresa privada é o modelo de trabalho.

O advogado Alisson Deniran pontua que as principais diferenças residem no modelo de trabalho. "No setor privado, o sucesso depende das atividades realizadas por meio do fornecimento de produtos ou serviços prestados. Já o setor público é a atividade do estado, seja na esfera municipal, estadual ou federal. Os serviços estão presentes em diversas áreas, como saúde e educação", explica.

Quanto aos aspectos do empregador, considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite assalariada e dirige a prestação de serviços.

5 tipos de empregador:

Empresa: É a atividade organizada para a produção de bens e serviços, com a finalidade de lucro.

Grupo de empresas: É quando uma ou mais empresas estiverem sob o domínio da outra. Assim são considerados empregadores e solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas uma das outras.

Empregador doméstico: É a pessoa física ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado para exercício contínuo de funções domésticas.

Empregador rural : É a pessoa física ou jurídica, que explora a atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio prepostos.

Empregadores Equiparados: 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

O Decreto-lei 5452/43 - Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, define convenção coletiva de trabalho como:

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. (BRASIL, 1943, art. 611)

A Confederação Nacional da Indústria (2016, p.15) define que a convenção coletiva vai envolver o “sindicato de uma categoria profissional com o sindicato patronal da categoria econômica correspondente”, sendo que “as obrigações acordadas afetam todas as empresas e todos os trabalhadores da base territorial dos sindicatos de empregadores e de trabalhadores.”

Já o acordo coletivo, segundo a Confederação Nacional da Indústria (2016, p.15), envolve o “sindicato de uma categoria profissional com uma ou mais empresas de categoria econômica correspondente” sendo que as “obrigações acordadas afetam os

contratos de trabalho apenas da empresa signatária e dos trabalhadores representados pelo sindicato que realizou o acordo.”

Analisando a quantidade de empregados da Gomes Distribuição de Bebidas LTDA será escolhido o acordo trabalhista, pois não são todos os trabalhadores que podem ser representados por sindicatos separadamente, garantindo assim os direitos de todos os colaboradores sem distinção de categoria.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Possíveis passivos trabalhistas para a empresa Gomes Distribuição de Bebidas LTDA e as respectivas preventivas são:

- Reajuste salarial anual - O departamento do RH estar ligado a convenção e sindicato da categoria para acompanhar as mudanças e repassar aos empregadores o aumento correto.
- Pagamento de horas extras - Coordenar a folha de ponto mensalmente para o pagamento correto e verificar possíveis colaboradores que podem estar extrapolando a jornada de trabalho alinhando com os responsáveis do setor para cumprir a jornada de trabalho.
- Férias Vencidas - Realizar um cronograma de férias anual de todos os colaboradores garantindo que seja cumprido, de acordo com a data de admissão para evitar o vencimento.
- Pagamento ajuda de custo e diária de almoço da equipe de vendas - Atualização mensal do cálculo dos dias trabalhados para pagamento correto e análise de preço de combustível semanalmente.

4. CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho foi possível concluir que para a gestão de uma empresa é necessário ter um conhecimento vasto para evitar possíveis problemas, por isso a importância da gestão de passivos trabalhistas. Através do conhecimento faz-se a verificação do possível passivo trabalhista que a empresa poderá receber e o diagnóstico, gerindo o problema da melhor forma. A forma de gerí-los é fundamental, afinal as relações trabalhistas dentro de um ambiente organizacional é intrínseco. Sempre com o senso de justiça baseando e sendo amparado pela lei, fazendo valer o direito de empregado e empregador.

REFERÊNCIAS

BELO, Ione de Faria. **Direito do trabalho e legislação social**. 1º ed. Cursos de graduação, p. 197.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10406/02 - Lei nº 10406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em : <[Código Civil - Lei 10406/02 | Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Presidência da Republica \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em: 21 set 2021.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-Lei nº. 5.452 - Decreto-lei nº 5452, 1º de maio de 1943. Disponível em: <[Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-lei 5452/43 | Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, Presidência da Republica \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em: 21 set 2021.

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

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Negociação coletiva: o que é e por que valorizá-la**. Brasília: CNI, 2016. Disponível em: <[Cartilha Negociacao Coletiva o que e e por que valoriza-la.pdf \(portaldaindustria.com.br\)](#)>. Acesso em: 21 set 2021.

DIÁRIO DA REGIÃO. **Setor público e privado entenda as diferenças**. 2019. Disponível em: <[Setor público ou privado: entenda as diferenças para o trabalhador \(diariodaregiao.com.br\)](#)>. Acesso em: 18 set 2021.

MAIS RETORNO. **Passivo trabalhista**. Disponível em: <[Passivo Trabalhista: o que é e como funciona • Mais Retorno](#)>. Acesso em: 12 set 2021.