



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

<NINA FASHION STORE>

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
<NINA FASHION STORE>

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTE:
CLÁUDIA SILVÉRIO MEDEIROS,
RA: 1012021100620

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
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	10
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	13
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	18
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	20
4. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	26
ANEXOS	28

1. INTRODUÇÃO

A ideia de abrir uma empresa veio de um sonho antigo. A vontade de mostrar para qualquer um que você é capaz. Com este P.I não foi diferente. Saber que dando esse pequeno passo na aprendizagem, é possível dar um passo bem maior e seguro no futuro.

Pensei em trazer para este P.I algo novo, algo um pouco inovador, pois acredito que existem certas coisas, pessoas, e neste caso, empresas, que merecem um reconhecimento, o menor que seja, do excelente trabalho que vem executando. Com isso, escolhi apresentar a vocês a Nina Fashion Store. Venho mostrar todo o processo de criação, do alicerce até sua grande estrutura, na qual se encontra hoje. Cada passo a passo, as dificuldades e empecilhos, os momentos difíceis em que a vontade de desistir era maior do que a de continuar. Sobre seu desenvolvimento árduo e complexo, genial e estratégico, que hoje mostra-se enormemente poderoso e forte.

O meu objetivo como interlocutora dessa empresa, e mostrar como foi sua criação, estruturação, seu reconhecimento de firma, seu ponto empresarial, em qual momento a empresária Cláudia Silvério Medeiros decidiu que seria a hora de contratar mais funcionários, e qual é a sua relação com os mesmos, contar-lhes o processo de tal contratação. Quais foram os conflitos, se houve algum, e como foram solucionados. Como foi a criação dessa marca, é o que quero apresentar a vocês, quais os desafios para tornar isso tudo real, de onde veio essa vontade de servir ao próximo, de cuidar da auto estima e bem estar de outras pessoas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Nina Fashion Store, de razão social Cláudia Silvério Medeiros 410.157.836-96, hoje localizada na Rua Padre Roque, nº 9580, é uma pequena boutique de roupas, fundada em 2012 na cidade de Mogi Mirim pela, até então estudante de administração, Cláudia Silvério Medeiros, como fonte de renda alternativa. Inicialmente trabalhava de forma informal como vendedora em domicílio. Após um ano de sua formação, em 2013, abriu pedido na prefeitura local, pagando uma taxa de autônoma e de ocupação de solo, para utilização de espaço público na garagem de sua casa, antigamente localizada na Rua Paulo Antônio, 199.

Em 2014 virou MEI, formalizando aos poucos o seu negócio. Já em 2015, mudou sua empresa de MEI para Micro Empreendedor, ficando dessa forma até 2017. No ano de 2017 realizou a abertura do seu ponto empresarial, na época, ainda localizado na Rua Paulo Antônio, nº 199, porém em um pequeno estabelecimento.

Nesse local já contava com 2 funcionárias, dentre elas amigas e familiares, sendo uma vendedora e outra como estoquista, ambas sob contrato.

Em 2018 por conta de inúmeros assaltos sofridos, o número de vendas caiu por conta do medo que os clientes tinham de frequentar o local, decidiu fechar o seu ponto empresarial e retornar ao básico, voltando assim para o MEI e começando a executar seu trabalho de porta em porta como no início de tudo.

Hoje sua empresa está localizada na Rua Padre Roque, número 9580, no centro de Mogi Mirim. Conta hoje com 1 funcionária, sendo esta vendedora, sob registro via CLT.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

O objetivo é mostrar a vocês o passo a passo da criação desta empresa. Desde o ponto empresarial, quando foi definido este ponto, criação do nome, marcas e patentes, se houve alguma criação desse tipo.

Como foi a inicialização do capital social e a gestão de passivos trabalhistas, trabalhando os aspectos como empregado e empregador, convenções coletivas e acordos coletivos, passivos trabalhistas e por fim a conclusão.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

- **Estabelecimento Comercial**

De acordo com Eliel Geraldino da Silva, Bacharel em Direito, Pós Graduado em Direito Constitucional e em Criminalidade e Segurança Pública: é o conjunto de bens corpóreos e incorpóreos reunidos pelo empresário para o desenvolvimento da sua atividade econômica, ou seja, o estabelecimento comercial é o instrumento das atividades do comerciante.

Para que se exerça a atividade empresarial é necessário o capital, o trabalho e a organização.

É também definido pelo Código Italiano como o complexo de bens organizado pelo empresário, o que também é visto como semelhante pelo Código Civil Brasileiro, no Art. 1142:

Art. 1142 do Código Civil: “Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizados, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”

É formado pela base física da empresa, ou seja, o local e todos os instrumentos ou elementos necessários para a realização desta atividade empresarial.

- **Elementos do Estabelecimento Comercial (fundo de comércio)**

É composto por elementos materiais e imateriais (COELHO,2004.p.100), bens corpóreos e incorpóreos (REQUIÃO,2009.p.302). Os bens materiais corpóreos são as mercadorias do estoque, instalações, utensílios, máquinas e demais bens corpóreos que o empresário utiliza ou possa vir a utilizar na exploração da sua atividade econômica, assim exemplificado: contratos, ponto comercial, créditos e dívidas, registros de desenho industrial, título do estabelecimento, marca registrada, dentre outros.

NINA Fashion Store

O estabelecimento é uma loja pequena de 50m², possui um banheiro para uso dos funcionários, um estoque, uma cozinha pequena que comporta uma pia, uma pequena mesa para as refeições, um microondas e um frigobar. Quatro araras embutidas na parede para comportar todos os tamanhos disponíveis na loja, uma ilha para acomodação das peças, dois provadores e o caixa.

- **Ponto Comercial?**

É o local do comércio onde se dirige a clientela. Pode ter existência física ou virtual (endereço eletrônico: site). Pode ser alugado ou pertencer ao imóvel do empresário. O ponto comercial possui uma consideração relevante, a renovação do contrato de locação comercial, é um direito protegido. Com tal medida, a lei visou garantir e proteger o empresário, dando a este o desfrute e o direito do ponto comercial.

O ponto comercial é um local que desempenha papel primordial na atividade exercida pelo empresário, influenciando no resultado desta atividade, pois os clientes, cientes dos produtos oferecidos e da qualidade destes, fazem opção por determinado local em detrimento a outro.

“O ponto ou local de negócios, portanto, é o fator de atração da clientela que, como tal, resulta da atividade desenvolvida pelo empresário. Se outro pode dele se valer, ocorrerá o desvio de clientela, com o desapossamento injusto daquele que, por seu esforço, tornou conhecidos seus produtos e serviços”. (FRANCO,2001,p.128).

NINA Fashion Store

Inicialmente a empresa não tinha local fixo, pois como tudo começou com vendas à domicílio, não havia um ponto definido.

O ponto empresarial só foi aberto em 2017, que ficava localizado na Rua Paulo Antônio, número 199. Por conta de uma série de assaltos sofridos, optou-se por fechar este ponto.

Hoje este ponto empresarial está localizado na Rua Padre Roque, N°9580 no Centro, Mogi Mirim uma rua de grande movimento que comporta vários estabelecimentos, tornando assim, a prática de vendas e abertura de lojas no local, um processo legal. É uma avenida movimentada com acesso a vários bairros e pensando justamente nisso esse foi o lugar de escolha para abertura do ponto.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

- **Nome Empresarial**

É a denominação adotada para o exercício da empresa. É o nome pelo qual a empresa apresenta-se no mercado, individualiza-se e as suas atividades, ex.: NIKE DO BRASIL COMÉRCIO E PARTICIPAÇÕES LTDA.

Também conhecido por Razão Social, é aquele que deve ser registrado na Junta Comercial como o “oficial” e constará na primeira linha de seu cadastro do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica). Ainda, em todos os contratos e instrumentos públicos que a empresa vier a assinar deverá constar o Nome Empresarial, pois é por meio dele que se identificará de forma única o seu negócio.

Fazendo uma simples analogia, a Razão Social seria o mesmo que o nome que consta na certidão de nascimento de uma pessoa física.

- **Título Empresarial**

O título do estabelecimento é o mesmo que nome fantasia, ou seja, é o nome que o empresário utiliza para identificar o seu estabelecimento. É o nome pelo qual a empresa é conhecida pelo público em geral, como Nike, Adidas, etc.

O título do estabelecimento não possui regime jurídico próprio, ao contrário do nome empresarial, que é protegido pelo registro na Junta Comercial.

É comum que o nome fantasia conste no ato constitutivo. Apesar de não assegurar nenhuma proteção jurídica, poderá, eventualmente, servir de prova num confronto, caso utilizem o uso primário do mesmo nome fantasia.

NINA Fashion Store

O nome empresarial no qual a empresa se encontra hoje é Cláudia Silvério Medeiros MEI, CPF 410.157.36-96. Para isso, a empresária precisou fazer o registro na Junta Comercial do Estado de São Paulo (JUCESP).

A criação do título do estabelecimento foi fácil, a proprietária Cláudia tem o apelido de Nina, desde criança, dado pelo seu irmão mais novo Arthur. O apelido pegou e com o passar dos anos todos a chamavam assim e, por sugestão de amigos e para facilitar o processo de escolha do título, decidiu-se então que se chamaria Nina Fashion Store.

- **Marcas e Patentes**

De acordo com o site da SEBRAE a marca, segundo a lei brasileira, é todo sinal distintivo, visualmente perceptível, que identifica e distingue produtos e serviços, bem como certifica a conformidade dos mesmos com determinadas normas ou especificações técnicas. A marca registrada garante ao seu proprietário o direito de uso exclusivo no território nacional em seu ramo de atividade econômica. Ao mesmo tempo, sua percepção pelo consumidor pode resultar em agregação de valor aos produtos ou serviços.

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.

Em contrapartida, o inventor se obriga a revelar detalhadamente todo o conteúdo técnico da matéria protegida pela patente.

Os direitos adquiridos por meio de registros de marcas e patentes são diferenciais competitivos, especialmente para micro e pequenas empresas e empreendedores individuais, que podem se associar a outras empresas para gerar parcerias e novas soluções técnicas que ajudam a ampliar sua participação no mercado.

Cabe ao INPI – Instituto Nacional da Propriedade Industrial, atender o disposto no artigo 2º da Lei da Propriedade Industrial, tendo em vista, a sua função social, econômica, jurídica e técnica.

NINA Fashion Store

Feita a escolha do título do estabelecimento, precisava ser feito o registro do mesmo juntamente com o registro da marca e verificar se o nome estaria disponível. Após uma breve consulta na internet foi realizado o cadastro no site do Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), gerado o Guia de Recolhimento da União (GRU), e ter pago a taxa, foi entrado com pedido de registro do nome, visto que estava disponível, ali nasceu definitivamente a Nina Fashion Store.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

- **Capital Social**

Anderson Feitosa, Mestre e Graduado em Controladoria e Contabilidade diz que, capital social é o valor que os sócios ou acionistas estabelecem para a sua empresa no momento da abertura. É a quantia bruta que é investida, o montante necessário para iniciar as atividades de uma nova empresa, considerando o tempo em que ela ainda não vai gerar lucro suficiente para se sustentar

Esse valor é utilizado para manutenção da empresa, então, uma vez que você coloca o recurso, ele pode ser utilizado para comprar equipamentos, acessórios, contratar serviços, ferramentas, adquirir computadores, carros, ou seja, tudo que for relacionado com desenvolvimento da empresa.

No caso da empresária Cláudia, sendo MEI é possível começar com qualquer valor, com R\$1,00, por exemplo.

É possível alterar o capital social?

Sim, é possível alterar. Mas é muito mais fácil aumentar do que reduzir. Para reduzir o valor, você não pode ter dívidas, você precisa publicar em jornal – e essa publicação não é barata – e após 90 dias da publicação, se ninguém se manifestar o contrário, aí sim você pode reduzir o capital.

Ao passo que para aumentar, você só terá os custos das taxas da Junta Comercial e o custo com o contador.

NINA Fashion Store

Para iniciar suas vendas, a empresária Cláudia abriu uma conta de pessoa jurídica no C6 Bank, pois nesse banco não é necessário ter uma conta de pessoa física e com benefícios dado pelo mesmo como, a primeira maquininha de cartão, facilitando e melhorando muito as suas vendas.

Iniciou então seu capital social no valor de R\$1.000,00. Com esse valor e com a ajuda do banco, comprou o que achava necessário para começar o seu negócio. Com o passar do tempo seu lucro só aumentou fazendo com que conseguisse se regularizar, montar sua loja física, abrir o seu ponto empresarial, contratar funcionário e registrar os mesmos.

Gerenciando corretamente e sempre atenta aos prazos, sua relação com o banco só melhorou, principalmente por ser uma forma fácil de lidar já que o banco é virtual. Com isso o banco gerou créditos de concessão para que pudesse usar conforme fosse necessário.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

- **O que é Gestão de Passivos Trabalhistas ?**

Conceito

De acordo com Jenyffer Moraes, consultora de Recursos Humanos: “Os passivos trabalhistas são o resultado de um descumprimento legal por parte da empresa, como por exemplo, o não pagamento de um encargo social, que pode ocasionar, considerando uma ação mais crítica, uma ação judicial”.

Bruno Cardoso, advogado especializado em Direito Digital, Compliance e Mediação diz : “A gestão desses passivos consiste na administração correta das obrigações trabalhistas, para que não haja impactos financeiros negativos, como débitos na receita ou pagamentos exorbitantes gerados por multas resultantes de práticas incorretas.

Sendo assim, empresários que não adotam práticas de gestão para minimizar seus passivos trabalhistas, podem comprometer boa parte de seus recursos financeiros com ações trabalhistas que, na sua maior parte, podem ser facilmente evitadas, desde que com um adequado manejo dos ecossistemas trabalhistas das empresas.

Mesmo após a Reforma Trabalhista, a legislação ainda é excessivamente rigorosa quando se trata de direitos e deveres dos empregados e empregadores.

Deste modo, é imprescindível que seja realizado um bom gerenciamento do passivo trabalhista, capaz de propiciar inegáveis vantagens competitivas, com redução de custos e melhoria no ambiente de trabalho, as quais terão reflexos no aumento de produtividade e na qualidade da gestão da empresa, influenciando, sobremaneira, no desempenho de seu faturamento e lucratividade”.

NINA Fashion Store

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina que a jornada de trabalho deve ser de até oito horas diárias e 44 horas semanais. No entanto, a empresa pode optar por criar turnos para o revezamento dos colaboradores. Com isso é possível cumprir o horário de atendimento sem descumprir a legislação ou infringir os direitos dos trabalhadores.

O horário de atendimento de um comércio de rua é diferente do horário de shoppings e por aí vai. Cada loja tem suas particularidades. Entretanto, todas compartilham de um objetivo comum: obter a maior produtividade dos colaboradores. As escalas de trabalho em lojas são uma alternativa para atender ao propósito da empresa e ao mesmo tempo garantir os períodos de repouso e descanso semanal dos profissionais.

Na NINA Fashion Store foi adotado pela empreendedora a escola de 5x1, optou-se por este modelo por possuir apenas uma funcionária e ela mesmo trabalhando na loja.

Hoje a NINA Fashion Store possui uma vendedora de comércio varejista, sendo esta um empregado urbano mediante CLT, ou seja, é uma pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante salário.

A faixa salarial do Vendedor de Comercio Varejista fica entre R\$ 1.243,76 (média do piso salarial 2021 de acordos coletivos), R\$ 1.296,00 (salário mediana da pesquisa) e o teto salarial de R\$ 2.180,68, levando em conta o salário base de profissionais em regime CLT de todo o Brasil.

Quadro de Funcionárias NINA Fashion Store

Função	Jornada	Salário	Valor da Hora Extra
Vendedora 1	43 horas semanais	R\$1.300,00	R\$22,74

Valor da hora extra: R\$11,37 (valor normal da hora trabalhada). Hora excedente aos finais de semana ou feriados: R\$11,37 x 2 = R\$22,74. Valor da hora extra trabalhada aos finais de semana e feriados: R\$22,74.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

- **Empregado**

Empregado é a pessoa contratada para prestar serviços a um empregador, numa carga horária definida, mediante salário. O serviço tem que ser necessariamente subordinado,

qual seja, o empregado não tem autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho, estando sujeito às determinações do empregador. No Brasil, o conceito de empregado encontra-se previsto no art. 3 da CLT.

Artigo 3 da CLT – Considera-se empregada toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Parágrafo Único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Empregado Urbano: Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Empregado Doméstico: aqueles que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou família, no âmbito residencial destas. Tendo os seguintes direitos:

- Salário mínimo;
- Irredutibilidade de salário;
- 13 salário;
- Repouso semanal remunerado;
- Férias anuais
- Licença à maternidade e paternidade;
- Aposentadoria;
- FGTS;
- Adicional noturno;
- Seguro desemprego;

Empregado à Domicílio: aquele que presta favor ao empregador, com subordinação, dependência deste, mediante salário, porém fora do ambiente da empresa, normalmente no domicílio do próprio empregado. O trabalho pode ser realizado na casa do empregado, ou seja, em sua habitação, mas também no domicílio legal ou até mesmo na casa de um intermediário. O que caracteriza esse tipo de trabalho em domicílio é o desenvolvimento do trabalho fora da fiscalização imediata e direta do empregador.

Teletrabalho: trata-se de uma regulamentação para as atividades realizadas fora das dependências do empregador, com a utilização das tecnologias de informação e da comunicação, que não se constituem como trabalho externo.

A lei determina que deve ser expresso em contrato, estipulando as condições das atividades a serem executadas, com previsão de responsabilidades.

Empregador Rural: toda pessoa física que em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviço de natureza não eventual ao empregador rural (pessoa física ou jurídica), sob dependência deste.

Os direitos dos empregados rurais foram iguados ao de um empregado urbano pelo que conclui o *caput* do artigo 7 da Constituição Federal de 1988: “*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”, mediante salário.

Empregado Aprendiz: 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 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnica profissional, compatível com seu desenvolvimento físico, moral, psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Art. 428, da CLT).

Empregado Temporário: toda pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário com o objetivo de atender a uma necessidade transitória de substituição de pessoal regular ou permanente ou a um acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas. (Art. 16, DEC. 73.841/74).

O contrato de trabalho temporário não poderá exceder os três meses, salvo conferida por órgão próprio do Ministério do Trabalho.

Empregador Público: empregado público é o agente público, que tem o vínculo contratual, haja vista, sua relação com a administração pública decorrer de contrato de trabalho. Assim, o vínculo é de natureza contratual regido pela Constituição das Leis do Trabalho – CLT.

Já o servidor público é o agente público que está investido em cargo público (concurso), que é um conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas por lei, ou seja, possui vínculo estatutário ou institucional.

Empregado Intermittente: trata-se de uma modalidade inovadora, inserida no ordenamento jurídico brasileiro com a Reforma Trabalhista de 2017.

Nos termos do artigo 443, 3 da CLT, o trabalho intermitente 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 exerce suas funções e se mantém inativa.

- **Empregador**

A enciclopédia jurídica diz que o empregador pode ser uma pessoa física que exerça uma atividade ou explore um negócio e que, para tanto, contrate empregados.

Pode-se também ser uma pessoa jurídica, que corresponde a um instrumento, uma técnica jurídica que visa alcançar fins práticos, como a autonomia patrimonial e a limitação de responsabilidades.

De acordo com o artigo 2.º da CLT dispõe que o empregador é a empresa, individual ou coletiva, o que assume riscos da atividade econômica e admite, assalaria e dirige a prestação de serviços. A partir desses conceitos, a legislação brasileira reconhece cinco tipos de empregadores:

Empresa: é a atividade organizada para a produção de bens e/ou serviços, com a finalidade de lucro. É considerada empregador, de acordo com a CLT, assim como as empresas de trabalho temporário e as que fazem a intermediação de terceirização.

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

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

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

Empregador Equiparados: Instituição sem fins lucrativos, profissionais liberais e condomínios são assim considerados para fins exclusivos de relação de trabalho.

- **Diferenças e Características do Emprego Público e do Emprego Privado**

Há muitas diferenças entre trabalhar nos setores público e privado.

Empregado Público

Um dos cargos mais almejados (independente de nível, salário ou local), onde todo brasileiro já se viu "olhando" para um. O cargo que possui mais sonhos, planejamentos, projeções e vontade de conquistá-lo do que qualquer outro no setor privado. A tão sonhada ESTABILIDADE é o único motivo que faz esse cargo ser tão desejado apenas pelo seu título.

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.

A grande vantagem de trabalhar no setor público é a estabilidade, ou seja, quando o funcionário é concursado, tem a garantia de que não será demitido, a menos que haja uma causa.

Estabilidade – Uma das principais razões que levam à busca por um concurso público é a estabilidade, pois o funcionário pode permanecer no cargo durante anos.

Remuneração - Os salários variam de acordo com a vaga, mas normalmente são mais altos que os salários iniciais de uma empresa privada.

Promoção - Em alguns casos, as promoções de trabalho só acontecem depois que o funcionário realizar outros concursos, para a vaga que pretende atuar.

Empregado Privado

Os benefícios oferecidos aos trabalhadores são fundamentais na estratégia de gestão de pessoas e são diferenciais para o sucesso da empresa.

Já faz um bom tempo que as pessoas buscam em um emprego mais do que apenas uma remuneração adequada ou acima da média do mercado.

Atualmente é fundamental que as empresas conheçam e saibam implementar os principais tipos de benefícios oferecidos pelas empresas.

Remuneração - Os ganhos de salário podem ser muito elevados, mas, como é um setor privado, se torna muito competitivo e poucas pessoas conseguem alcançar o patamar desejado.

Vagas – Em uma empresa privada, geralmente há mais vagas e a concorrência é menor do que em um concurso. Os processos seletivos também são os mais simples, diferentemente do setor público, que precisam de um tempo de estudo e preparação, podendo demorar anos a conseguir.

Salário - A remuneração é estabelecida pelo empregador, podendo haver acordo entre ambas as partes, com possibilidade de aumento.

Estabilidade – Diferentemente do setor público, as empresas privadas podem admitir e demitir o funcionário quando quiserem, gerando uma insegurança entre os colaboradores em relação ao futuro.

Vale ressaltar que existem benefícios que são obrigatórios, determinados legalmente pela CLT, e não obrigatórios. Entre os obrigatórios estão, FGTS, 13o salário, férias remuneradas, horas extras, contribuições para o INSS.

Todos os benefícios, como assistência médica, vale alimentação, auxílio - creche, são opcionais e, por isso, a empresa decide se vai oferecê-los aos seus funcionários ou não.

NINA Fashion Store

Hoje a NINA Fashion Store, de razão social Cláudia Silvério Medeiros 410.157.836-96, nas classificações dos tipos de empresa a que mais se enquadra hoje é na denominação “Empresa”, pois exerce a produção de bens e serviços com finalidade de lucro.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

- **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é formada entre dois sindicatos: aquele que representa os trabalhadores e aquele que representa a empresa (sindicato patronal). A ela, portanto, estão sujeitas todas as relações trabalhistas da categoria profissional representada por ambas as instituições e dentro de uma determinada região.

Assim, nesta espécie de acordo, são estabelecidas as regras que orientam as relações de trabalho dentro do âmbito daquela categoria em específico, considerando a particularidade a que ela se submete. Essas regras discorrem, basicamente, sobre

reajustes salariais e benefícios e garantem direitos e conquistas obtidas durante a sua vigência.

A Convenção Coletiva tem vigência de dois anos. E, para que seja válida, as propostas apresentadas por ela dependem da aprovação feita pelas chamadas Assembleias Gerais, que devem ser realizadas pelos dois sindicatos a qual está vinculada (no caso, o patronal e o dos trabalhadores).

- **Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)**

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), por sua vez, é um documento que materializa os interesses do sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas. Portanto, tem uma amplitude um pouco menor se comparado à Convenção Coletiva.

Na prática, Acordo e Convenção são instrumentos que se assemelham, já que ambos existem para firmar condições de trabalho específicas, como jornada de trabalho, remuneração e benefícios e horas extras além do mínimo fixado na CLT, por exemplo. A diferença está no fato de que a Convenção se aplica a toda uma categoria de trabalhadores (e, por isso, é negociada entre dois sindicatos, o patronal e o trabalhista) e o Acordo se volta para apenas um dos sindicatos (o dos trabalhadores) e uma empresa ou um grupo de empresas.

A principal vantagem do Acordo Coletivo é que ele permite às empresas e aos empregados estabelecerem regras específicas para as condições de trabalho que acontecem dentro daquele ambiente. No entanto, como as principais orientações trabalhistas estão estabelecidas em lei, há pouca margem para escolhas. Mesmo assim, a CLT normatiza a existência do Acordo e, por meio dele, possibilita que algumas diretrizes sejam flexibilizadas, desde que sejam mais vantajosas do que aquelas obrigatoriamente exigidas.

NINA Fashion Store

A empresária Cláudia optou por fazer com sua funcionária o Acordo Coletivo de Trabalho, pois por terem uma boa relação entre funcionária e chefe, acreditam que e confiam uma na outra ao ponto de terem uma liberdade para firmar as condições de trabalho de acordo com o que acontece dentro da empresa, sendo vantajoso para ambas as partes.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

- **Passivos Trabalhistas**

O passivo trabalhista representa a soma de dívidas que um empregador tem com o seu empregado. Ele ocorre quando uma empresa não cumpre com as obrigações trabalhistas e os demais encargos previstos em lei.

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

Também é possível percebê-lo em casos nos quais a organização realiza uma contratação irregular, que esteja em desacordo com aquilo previsto na legislação. De forma geral, os passivos mais comuns estão relacionados a questões que envolvem:

- horas extras;
- registro de funcionários;
- pagamentos de férias;
- demissões;
- verbas rescisórias;
- adicionais como o de periculosidade e insalubridade.

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

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

Abaixo estão listados 4 tipos de passivos trabalhistas e como preveni-los:

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

Nesse contexto, alguns empregadores não cumprem com a obrigação de pagar o tempo adicional a seus colaboradores. Outros sequer cogitam que eles venham a requerer tais valores, já que cumprem com horas extras sem que o seu superior tenha solicitado.

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

Acúmulos e desvio de função: Outro fato comum atrelado ao passivo trabalhista são os problemas envolvendo acúmulos e desvios de função. Quando o empregador deixa de registrar da forma adequada as atividades prestadas por seu empregado na carteira de trabalho, está correndo o risco de sofrer com demandas judiciais que podem se transformar em passivos trabalhistas.

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

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

Neste ponto, é primordial contar com a assessoria de uma empresa estruturada e que possua um departamento pessoal com profissionais experientes, com amplo domínio da

legislação trabalhista para apuração correta das verbas rescisórias que são devidas de acordo com o tipo de contrato de trabalho e forma de contratação.

Controle de ponto ineficiente: O controle de ponto precisa ser bem-feito. Quando ineficiente, ele pode representar problemas sérios para o negócio. Hoje, o mercado oferece opções totalmente digitais, que são muito mais seguras e difíceis de serem fraudadas.

Ter essas informações em mãos durante uma possível demanda judicial é muito importante, pois há uma comprovação documental das horas trabalhadas pelo colaborador e dos valores a ele devidos — inclusive no que se refere ao pagamento de horas extras.

- **Prevenção**

Invista em comunicação

A comunicação é uma ferramenta muito importante em todos os níveis da gestão de um negócio. Ela fortalece o relacionamento com os colaboradores, se estendendo para os clientes, fornecedores e parceiros.

Portanto, ao criar um mecanismo de desenvolvimento da comunicação no âmbito interno, o empresário estará contribuindo para ampliar as relações, aumentar a qualidade de diálogo e expandir as oportunidades de estabelecer vínculos com seu time.

Nesse sentido, a comunicação deve ser parte da cultura da empresa e desenvolvida em todos os níveis hierárquicos ou setores, por meio de ações vindas de todas as partes. Quando feita de forma eficiente, ela garante comportamentos alinhados com os valores do negócio e reduz o risco de problemas, inclusive daqueles relacionados com o surgimento ou a ampliação do passivo trabalhista.

Tenha um fundo de reserva

Trata-se, sem dúvida, de um dos cuidados que poucos empresários têm. Apesar disso, o fundo de reserva é extremamente importante para garantir a segurança financeira e jurídica do negócio.

É natural que, mesmo tomando todos os cuidados necessários para evitar o passivo trabalhista, toda empresa esteja sujeita a falhas ou erros. Para minimizar os efeitos financeiros de uma eventual ação trabalhista, é indicado que o empresário tenha um fundo de reserva.

Esse dinheiro servirá para cobrir os possíveis gastos de uma ação trabalhista, minimizando o impacto sobre as finanças e trazendo mais segurança à organização.

Motive seus funcionários

O relacionamento saudável com os funcionários é outro ponto-chave quando o assunto é reduzir problemas que possam causar um passivo trabalhista.

Nesse sentido, a gestão de pessoas deve ser uma das estratégias do seu setor de Recursos Humanos. Com uma gestão eficiente, você terá condições de estabelecer vínculos de confiança com sua equipe, reduzindo o turnover e fortalecendo a responsabilidade de todo o time pelo sucesso da empresa.

Quando um funcionário se sente à vontade dentro de uma empresa, ele tem muito mais facilidade em conversar diretamente com o departamento pessoal sempre que ficar com qualquer dúvida que envolva o recebimento do seu salário, de horas extras ou de outras obrigações trabalhistas.

Por outro lado, um colaborador que não cria vínculos e não é motivado pela instituição pode não ter segurança para conversar a respeito de questões que envolvam o pagamento, vindo a questioná-la apenas pelas vias judiciais.

NINA Fashion Store

A empresa está sempre atenta aos andamentos das ações judiciais para que ela possa ter uma gestão mais eficiente, pois analisando esses processos ajuda a entender quais práticas podem estar sendo prejudiciais para a sua empresa e funcionários e assim aprendendo também, como eliminá-los.

Estando atualizada nesses processos tem a possibilidade de fazer um acordo com o trabalhador em vez de aguardar a publicação de uma decisão judicial, evitando assim problemas futuros.

4. CONCLUSÃO

Nesta PI foram abordados assuntos como estabelecimento e ponto comercial, nome e título empresarial, marcas e patentes, capital social, gestão de passivos trabalhistas, empregado e empregador e seus derivados, convenções e acordos coletivos e por fim, os passivos trabalhistas como preveni-los e se respaldar.

Foi cumprido todos os objetivos que foram propostos, com avidez, concentração e orgulho de que foi entregue o melhor.

Esse PI foi muito importante para a minha compreensão, conhecimento e crescimento, com ele eu consegui entender e finalmente me encontrar em algo que eu não sabia que gostava, a Administração.

Permitiu que eu pudesse brincar com a imaginação, e sonhar que em um futuro, próximo ou distante esse sonho se tornaria realidade.

Deixo aqui meus singelos agradecimentos à professora Juliana Marques Borsari, que com sua calma, sensibilidade e paciência, explicou tudo de uma forma extremamente clara. A tutora Tais Gonçalves, que permitiu que eu pudesse realizar esse trabalho sozinha e que sanou todas as minhas dúvidas, mesmo quando eram as mais bobas possíveis. A vocês o meu muito obrigada.

REFERÊNCIAS

- Estabelecimento e Ponto Comercial

Fontes: SITE JUS.COM.BR

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS :

COELHO , Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial.v. 1.8 e. ver.atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

FRANCO, Vera Helena de Mello, Manual de direito comercial. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

REQUIÃO, Rubens: Curso de direito comercial.v. 1. 28 ed.rev.atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

- Nome e Título Empresarial

fonte: ndmadvogados.com.br

fonte:pereiraesivaadv.com.br

- Marcas e Patentes

fonte: sebrae.com.br

- Capital Social

fonte: conub.com.br

- Gestão de Passivos Trabalhistas

fonte: ahgora.com.br

- Empregado e Empregador

fonte: www.planalto.com.br

fonte: eciclopediajuridica.com.br

fonte: aula 2 unidades 3 e 4 de Gestão de Passivos Trabalhistas, plataforma blackboard – UNIFEOB, Professora Juliana Borsari.

fonte: diariodaregiao.com.br

fonte: blog.allite.com.br

- **Acordos e Convenção Coletiva de Trabalho**

fontes: orsitec.com.br

- **Passivos Trabalhistas**

fonte: lafscontabilidade.com.br

ANEXOS