



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE
ENSINO OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

<APROVVE CONTÁBIL>

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****<APROVVE CONTÁBIL>**MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVAFUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARIGESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARIESTUDANTES:

Heitor Dovigo Costa, RA: 1012020100795;
Izabela Ferreira dos Reis, RA: 1012020100690;
Mayara da Silva Vicente, RA: 1012020100786.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA | 4 |
| 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 |
| 3.1.3O CAPITAL SOCIAL | 7 |
| 3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS | 10 |
| 3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR | 12 |
| 3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS | 15 |
| 3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS | 16 |
| 4. CONCLUSÃO | 18 |
| REFERÊNCIAS | 19 |
| ANEXOS | 23 |

1. INTRODUÇÃO

Como proposta de criação de um negócio, vamos propor o desenvolvimento de um escritório contábil, desde sua razão social até a admissão dos empregados. Tendo como principal finalidade o destaque em seus passivos trabalhistas.

Vamos detalhar a descrição da empresa em questão, falando sobre sua localização e o motivo de sua escolha, sobre o que está no complexo do estabelecimento e qual o ponto comercial, quantidade de funcionários e quais tipos e funções, público alvo e nossa principal função em destaque. Falaremos dos Fundamentos de direito e de sua estruturação empresarial como parte das especificações de escolha do nome, a marca , patentes, título e suas diferenças.

Iremos detalhar o que é, para que serve e a importância do capital social, em seguida, não mais importante que os outros tópicos, falaremos sobre o principal assunto do trabalho que é a gestão dos passivos trabalhistas , detalhando dentro desse assunto a diferença de tipos e relação entre empregado e empregador, convenções e acordos coletivos e seus passivos trabalhistas, mostrando a importância do cumprimento de seus deveres corretamente e as consequências da indiferença do mesmo.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Aprovve é um escritório contábil microempresa (ME), localizado na parte central de Mogi Mirim com um quadro de 3 funcionários especialistas em contabilidades, junto aos 3 sócios e administradores, onde não somente atende serviços presenciais como também presta à distância e virtualmente, atendendo toda a região entre pessoas físicas e jurídicas.

Com uma contabilidade impecável e uma alta tecnologia moderna, sempre pensando em seus clientes, oferecemos desde a abertura de empresa até assessoria a gestão financeira, escrituração contábil/tributária, entrega das obrigações acessórias, emissão de certidões negativas de débitos, assessoria trabalhista, acessoria para planejamento tributário, assessoria para gestão financeira e encerramento de empresa.

Oferece oportunidades exclusivas e sem custo com um especialista para analisar seu negócio trabalhando de forma preventiva, analisando constantemente cada caso detalhadamente, buscando diagnósticos de problemas empresariais, oferecendo então no final uma proposta para sua gestão contábil sem compromisso.

Devido ao alto índice de a cada 10 instituições 5 pagarem a mais pagamentos de impostos indevidos além dos que realmente são obrigatórios, uma de nossas maiores especialidades é a restituição tributária onde vemos se você está pagando mais imposto do que deveria, nosso especialista analisa a atividade da empresa, faturamento médio e a quantidade de funcionários para calcular a forma tributária mais branda, simples nacional, lucro presumido ou real. Onde te auxiliamos e guiamos aos pagamentos devidos dos mesmos.

. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

O Direito Empresarial aborda as atividades comerciais em geral, portanto, uma realidade altamente complexa e dinâmica. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços, diariamente, deve cumprir inúmeras obrigações civis, trabalhistas, previdenciárias e tributárias, características que fazem parte da estrutura e fundamentos empresariais. Assim, fazem parte da rotina financeira dos empresários o pagamento de fornecedores, os financiamentos bancários, os salários, as contribuições previdenciárias e os demais tributos, para que todo o processo possa ocorrer de forma organizada, tal como orientado a clientes, dentro da legalidade exigida. A figura das sociedades empresariais, possibilitou segurança jurídica àqueles que desejam investir em alguma atividade econômica, com mais segurança.

A estrutura organizacional inclui sua departamentalização, ou seja, a divisão por setores, bem como suas funções hierárquicas. O conceito de estrutura organizacional não é, portanto, sinônimo nem de departamentalização nem de hierarquia isoladamente, mas sim uma combinação entre elas, como será na Aprove Contábil, ainda que com sua volatilidade em determinadas funções como sócios funcionários.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O ponto comercial é a localização onde é efetivamente realizado o caráter profissional (habitual) do empresário, em outras palavras, o local do empreendimento. O estabelecimento empresarial é o complexo de bens utilizados para o exercício da atividade da empresa.

O estabelecimento Aprovve , escritório contábil, vai ser localizado no centro da cidade de Mogi Mirim na sala 2 da rua Padre Roque número 199, a rua mais conhecida da cidade, onde é localizado o MCDONALD 'S e outros pontos comerciais.

A padre Roque é uma rua extensa com acesso facilitado, onde grande Parte do acesso ao centro precisa se passar por ela. Com um semáforo localizado na esquina do prédio onde será localizada a sala e várias vagas de estacionamento ao redor.

O prédio é ideal para o empreendimento, o estabelecimento é apto para o complexo de bens , onde inicialmente será composto de 6 mesas, 12 cadeiras, 6 notebooks com programações necessárias para os serviços, 3 impressoras modernas e insumos para o trabalho necessário.

O local foi escolhido principalmente pela sua localização com um dos lugares com maior índice de carros e pessoas que circulam por dia, levando em consideração a visibilidade da marca e o marketing, facilitando entregas com ajuda da portaria, e acesso direto à sala. Estrutura de acordo com o desejado, podendo exercer perfeitamente os serviços afins. Estando próximo também a vários clientes jurídicos, trazendo facilidade e confiança. Fazendo com que a agenda de clientes se expanda com nossa visibilidade e indicações ao redor da região satisfeitas com nosso trabalho.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome Empresarial é responsável por identificar o empresário, trata-se da maneira em que este é reconhecido no mercado, O título do estabelecimento consiste no termo que identifica o ponto comercial, ou seja, trata-se do nome fantasia. Pode ser idêntico ao nome empresarial ou totalmente distinto.

Já as patentes de acordo com o portal do Sebrae, é um documento expedido por uma repartição pública que confere e reconhece direitos de propriedade e uso exclusivo de uma invenção de descrição ampla.

O nome Empresarial da microempresa será Aprovve contábil e o título e marca apenas o Aprovve que criamos, não existe nenhuma outra empresa com os mesmos, pode ter o mesmo sentido a mesma pronúncia, mas não igual. A ideia vem de "aprovar" segundo o minidicionário português Ruth Rocha, essa palavra significa considerar bom, aplaudir, consentir, sancionar, autorizar, considerar habilitado. Podendo observar, considerando um nome positivo e relativo, com os serviços do escritório contábil.

3.1.30 CAPITAL SOCIAL

O Capital Social é o valor investido na empresa, que será posto às ordens da empresa por cada um dos sócios, sejam eles bens financeiros ou materiais, sendo assim, as empresas devem priorizar pela participação e organização do negócio, pois são os bens materiais ou financeiros que guardarão o desempenho da empresa no início de suas atividades, tanto do sócio como do proprietário.

É de extrema importância dar destaque no valor que se tem inicialmente na empresa, sendo assim transferindo bens ou dinheiro para seu nome, ou seja, a empresa precisa começar com um bom plano de negócios, que tenha ações, gastos, serviços e etc, se a empresa ainda não gera lucros e o valor que irá pagar as contas, manutenção, será o capital que foi investido pelos sócios da empresa (se for o caso da empresa), comece com um valor mínimo, apenas necessário para que a empresa funcione e para que ela possa pagar seus custos iniciais. É importante também elaborar uma quantia para cada sócio da empresa por percentual registrado em contrato social (se for o caso), depois colocar no contrato como cada um dos sócios irá complementar o capital, fazendo de forma física, podendo ser investimentos em dinheiro, veículos, móveis, equipamentos, o seu percentual acordado no contrato, prazos e parcelas.

Como a proposta desse P.I. escolhemos um escritório de contabilidade, nossa iniciativa de investimento será cerca de R\$20.000,00 para comprar móveis, equipamentos, Software de ERP contábil e outros gastos iniciais, já que será uma estrutura bem simples, para trabalhar até 3 pessoas, e cerca de R\$30.000,00 para capital de giro e marketing, não haverá outros investidores na empresa, por se tratar de um empreendimento considerado simples.

Este dinheiro irá estabelecer a desenvoltura dos serviços e também tornar possível a manutenção, pois é de suma importância estimular a capitalização, pois se uma empresa abre sem seu capital próprio, ela poderá facilmente perder sua dependência financeira. Desse modo, ela ficará dependendo apenas do crédito concedido pelo banco, correndo o risco de ficar sempre no negativo, já que esses créditos são extremamente altos.

O capital social é a principal fonte formadora da nossa empresa, no contrato social constará a participação dos recursos doados por cada sócio, e evidenciará também como cada um irá contribuir e participar com o montante, deixando por escrito o valor do patrimônio da empresa no contrato social de forma simples. É a garantia financeira

que a empresa possuirá, representando os investimentos de cada sócio, desde o início do negócio até o momento atual, este montante deve ser considerado na hora de elaborar as estratégias da gestão, e também a contabilidade deve ser relida ao determinar o empreendimento. Considerar sempre os gastos futuros, sobre, manutenção, seguros, impostos, pois é um grande erro apenas lembrar do custo do negócio, tudo isso será levantado no capital social.

O objetivo será aumentar o patrimônio social da empresa com o tempo, para isso é preciso ter um valor inicial disponibilizado na empresa, enquanto aumenta a empresa e o patrimônio, o montante será registrado em uma junta comercial, isso torna muito importante que o capital social da empresa seja definido. Na prática do contrato social ou a definição das porcentagens de cada um dos sócios, é de extrema importância contar com a ajuda de um contador, advogado especializado ou consultor de negócio.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Como sabemos o principal objetivo de administrar os passivos trabalhistas é proteger a honra da empresa, já que no Brasil o número de processos por parte de empregados contra as empresas em que trabalham aumenta cada vez mais, o Jornal Estadão noticiou que, em 2016, mais de 3 milhões de ações contra empresas foram abertas no Brasil, fazendo então o Brasil como recordista nessa questão.

Tirando essa questão, a legislação brasileira está totalmente desatualizada, fazendo com que surja vários desafios para poder defender uma empresa perante a lei, ainda temos que lidar com o nepotismo da lei em favor dos trabalhadores, fora os advogados que, em busca de seus honorários, estimulam a todo custo novas causas contra as organizações.

Sendo assim, é super importante acompanhar o fluxo dos processos, observar os caminhos das ações levantadas contra a empresa, caso houver, principalmente as que estão em etapa de execução, isso será muito importante para a gestão da empresa, sendo possível prever e planejar os gastos que poderão ser investidos no pagamento de uma causa judicial, mantendo registrados informações sobre cada processo sobre o fluxo de passivos trabalhistas, podendo então, fazer um acordo com o empregado que beneficie ambas as partes antes de ser convocada judicialmente, em consequência, os trâmites judiciais acabam ficando mais rápidos e simples, tendo uma conclusão mais barata e amigável.

Para ter conhecimento de quais ameaças judiciais nossa empresa pode ter, é necessário conhecer a legislação trabalhista e acordos feitos pelo sindicato da categoria

dos colaboradores, depois, é de extrema importância que analisemos os contratos de trabalho e conhecer a maneira como são feitas as prestações de serviços. Após isso tenha em mente de acordo com a maneira de contratação da empresa, quais seriam as possíveis consequências trabalhistas que poderão ser iniciadas na justiça? e se caso isso acontecer quais medidas poderão ser tomadas? É muito importante termos isso em mente, para ajudar a evitar erros que possam levar a empresa a responder uma reclamação na justiça.

Provisionar o custo de passivos trabalhistas, fazendo uma revisão da provisão dos passivos trabalhistas, obtemos uma visão bem nítida dos custos relativos a causas processuais, para fazer isso será preciso, estudar as ações judiciais liquidadas, tendo em vista os valores pagos pela empresa. A partir destes dados, é preciso fazer uma antecipação de possíveis impactos financeiros que a empresa pode sofrer em litígios, é necessário que a empresa tenha um cálculo com base em cada ação, de forma individual e ordenada, as informações das causas jurídicas e empregados terão que estar atualizadas, então assim, a empresa consegue ter um controle sobre queixas futuras e poderá fazer acordos com perícia, podendo até prevenir uma intervenção judicial.

Analisar os desligamentos, verificando o jeito como os desligamentos estão sendo feitos e também as rescisões dos funcionários, para que isso seja feito, é preciso ter uma reunião com os chefes de departamento e fazer um relatório sobre as causas das dispensas de trabalhadores realizadas nos últimos meses, caso houver um grande número de demissões e junto delas ações judiciais, é legal ter uma conversa com os gestores da empresa sobre como evitar esses problemas, para no futuro não ter dor de cabeça. Uma boa orientação sobre este assunto é sempre uma alternativa melhor dar a dispensa, como férias por exemplo ou transferência, caso ela esteja disponível. Também é importante que, os profissionais com o poder de realizar desligamentos, dialoguem pacificamente com o funcionário demitido, mostrando sempre respeito e sempre deixando claro que seus direitos serão respeitados, assim evitamos uma reclamação judicial maior.

Avaliar a forma de contratação do novo funcionário, a maneira como a empresa contrata os seus funcionários tem que ser muito bem estudada, pois, muitas empresas optam por contratar serviços de um trabalhador pessoa jurídica, que não possui nenhum vínculo empregatício com a empresa, mas, o empregador precisa avaliar com cuidado essa maneira de contratar, segundo o artigo 3 da CLT, é considerado empregado toda pessoa física que presta serviço não eventual ao empregador, sob dependência dele mediante salário. Neste caso se a empresa não conseguir provar que não possuía vínculo empregatício nenhum com o trabalhador, ela então terá de arcar com todos os direitos legais que o trabalhador possui, desse modo, as duas formas de contratação possuem riscos e é de responsabilidade da empresa fazer um estudo detalhado para ter noção do impacto que que essas contratações podem ter nos passivos trabalhistas e determinar qual das opções é a mais adequada para a empresa.

Planejar uma auditoria interna, organizando uma auditoria na empresa para poder examinar se a legislação trabalhista está sendo realizada corretamente, isso faz com que amenize bastante a possível realização de ações judiciais no futuro, e se caso venham a aparecer, a empresa terá uma assistência de processos bem coordenados segue as normas das leis do trabalhador. É importante, que nessas inspeções sejam verificadas o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, também ver se os equipamentos de segurança estão sendo utilizados corretamente, possíveis riscos ocupacionais e o estado das instalações da empresa. Isso mostra o quão importante a gestão de passivos trabalhistas é para a empresa.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Empregado e empregador, o empregado é a pessoa que presta serviço, já o empregador é a empresa que tem a responsabilidade econômica e de contratações, das gestões dos processos da empresa. Segundo o dicionário Michaelis, "empregado é

aquele que se empregou, aplicado, utilizado, empregue. Que tem emprego; assalariado”, e o empregador é dito como “aquele que emprega”. Diz-se de ou chefe de estabelecimento ou firma, em relação aos empregados; patrão”.

O Artigo 3 da lei CLT apresenta uma descrição bastante concreta sobre empregado, “Art. 3º- Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Segundo Martins, 2015 “A legislação obreira tutela à pessoa física do trabalhador, sendo os serviços da pessoa jurídica regulados pelo Direito Civil. Conforme o artigo em análise, o serviço prestado pela pessoa física não deve ter caráter eventual, isto é, deve ser contínuo e não episódico, pois um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade da relação de emprego, sendo, portanto, um contrato de trato sucessivo. Já o significado do empregador está no artigo 2 da lei da CLT, “Art. 2º- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Empregado é toda pessoa:

- Física- pessoa que presta serviços, não podendo ser pessoa jurídica;
- Pessoaalidade- é a forma como será executado o contrato, não sendo permitido o empregado ser substituído por outro empregado sem a autorização de seu empregador;
- Subordinação- é a principal característica no contrato de trabalho que difere das outras hipóteses colocadas pela CLT, sendo assim, o empregado será subordinado pelo seu empregador, ou seja, obedecendo ordens, podendo ser fiscalizado e também instruído pelo empregador.
- Habitualidade- é a presença do empregado à disposição de seu empregador, sendo de caráter duradouro, onde o empregado fará as atividades da empresa;

- Onerosidade- será a contraprestação retributiva pelo desempenho das atividades do empregado.

Essas são as características dos empregados, sem os quais não será considerado empregado, sendo assim, não abrangido pela legislação trabalhista.

Há várias diferenças entre o setor público e privado agora a respeito do empregado público, é o sujeito aprovado em concurso público, porém responde às regras estabelecidas pela CLT, também são chamados de celetista, sua contratação está no Art. nº 37, inciso II da Constituição Federal. O servidor público é uma pessoa física que oferece serviços prestados por ela à favor do estado e entidades da administração pública direta e também indireta, amparado pela lei nº 8.112/90, o servidor público atua na administração pública em cargos que são estabelecidos a partir da necessidade comprovada através de leis próprias para esse tipo de cuidado.

Temos também o empregado em domicílio é tido como aquele que atua fora da empresa, na residência do empregado, é aquele que trabalha na área residencial, para pessoa ou família, com habitualidade porém sem fins lucrativos, ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. De acordo com o artigo 6º da CLT não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Já o empregado aprendiz, aproveita de todas as vantagens concedidas pela CLT, com exclusão à percepção do salário mínimo, pois sua remuneração pode ser de ½ salário mínimo na primeira metade do seu período de aprendizado e de 2/3 do salário mínimo na segunda vez, o artigo 428 da CLT fala que o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, quando o empregador se compromete assegurar ao maior de 14 e menor de 18 anos inscrito no programa de aprendizagem, formação técnica, juntamente com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a exercer, as atividades precisas para essa formação. O empregado doméstico, presta

serviços de natureza contínua e de fim não lucrativo à pessoa ou à família, na área residencial, é regida pela lei complementar 150/15, descreve o empregado como aquele que presta serviço de maneira contínua. Os trabalhadores rurais são amparados pela lei 5.889/73, pelas normas do da CLT, diz que o empregado rural como toda pessoa física, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços no âmbito não eventual a empregador rural, sob dependência do empregador e mediante salário.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

A Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo de caráter normativo (gera obrigações entre as partes) assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e o Sindicato da Categoria Econômica (empregadores), obrigando todas as pessoas que compõem a base territorial dos respectivos sindicatos.

Já a Convenção Coletiva de Trabalho tem origem em uma pauta de reivindicações aprovada em assembleia da categoria, o sindicato convoca a categoria por meio de um edital publicado em jornal, para participar da assembleia geral que discutirá a pauta de reivindicações que, depois de aprovada, será apresentada às entidades patronais. A partir disso são negociadas as bases para uma Convenção Coletiva de Trabalho, documento firmado entre as entidades sindicais de empregados e as patronais. O que vem demonstrando bons resultados e tornando acessível o direito aos trabalhadores e a sua orientação antecipada, visando quaisquer eventos jurídicos indesejáveis.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Os passivos trabalhistas são todos os valores que deverão ser pagos relativos às obrigações trabalhistas, tratando então, da soma das obrigações financeiras que uma empresa tem com os seus empregados ou com o estado, como salários, benefícios, encargos, e aqueles que podem ou não aparecer, como custos com processos trabalhistas, indenizações. Se a organização não tem controle sobre seu passivo trabalhista, isso poderá causar um problema muito grande nas finanças da empresa, prejudicando sua reputação no mercado.

Uma gestão de itens do passivo trabalhista bem feita, garante um melhor controle financeiro da empresa e ameniza os riscos de multas por fiscalização. O passivo trabalhista é dividido em duas partes: o normal, abrange salários, férias e todas as obrigações com os empregados; e as reclamações trabalhistas. Uma má gestão então, pode trazer vários prejuízos com o passar do tempo, enquanto a empresa cresce, começa a ficar cada vez mais difícil organizar tudo, por isso a importância de gerir de uma maneira correta desde o início.

Primeiro passivo trabalhista que nosso novo empreendimento poderá enfrentar, são as Horas Extras, é muito comum que os funcionários de uma empresa tenha horário para entrar mas não tem para sair, mesmo o expediente se encerrando, por exemplo, as 17:00, provavelmente o funcionário não conseguirá sair antes das 19:00, pois muito provavelmente ele ainda terá bastante trabalho para ser feito. O empregador normalmente não cogita a possibilidade de pagar horas extras, pois o empregado fica até mais tarde “porque quer”, tirando o fato que, o empregado parece tão motivado que não faria questão de receber pelas horas extras que trabalha fora do expediente, só que isso pode ser uma grande enrascada, porque quando o funcionário sai da empresa, ele pode muito bem mover uma ação trabalhista pelas horas que ele trabalhou fora do expediente e não foram pagas, então o melhor a ser feito é ter um controle rígido sobre as horas que os empregados passam na empresa, verificar se horas extras serão mesmo necessárias e

pagar por elas se forem feitas. Outro tipo seria as relações de trabalho falsas, se a empresa tem uma relação de trabalho no papel e outra na realidade, isso seria um grande problema, pois, quando um profissional trabalha como se tem um, vínculo empregatício com a organização, mas, no papel, mantém um contrato de prestação de serviços, sendo assim a organização não paga benefícios e encargos que tecnicamente seriam devidos, formando então um passivo trabalhista. Outro exemplo que também podemos enfrentar, é o acúmulo ou desvio de função, por exemplo, se contratamos um funcionário para fazer uma certa função, mas depois exigimos que ele exerça atividades de outra função, então existe claramente uma irregularidade, porque o empregado recebe pelo trabalho que ele foi contratado, não para outra função, tornando-se assim mais um passivo trabalhista.

Muitos problemas estão ligados ao acúmulo de um passivo trabalhista excessivo nas finanças da empresa, esse é um fator que investidores levam em consideração quando escolher onde colocar seu capital, portanto, a empresa que não cumpre seus deveres trabalhistas e deixa o passivo trabalhista crescer, tem o risco de perder oportunidades de levantar dinheiro para poder crescer e expandir seu negócio. Mesmo se a intenção for vender a empresa, o passivo trabalhista continua sendo um problema, pois quem vai comprá-la sabe que ele assume esse passivo, assume a responsabilidade de cumprir com todas essas obrigações, sendo assim, um passivo trabalhista em excesso pode muito bem afastar vários compradores, até mesmo fornecedores podem querer parar de vender para a empresa, ou até cortar condições de vendas, tudo por conta do passivo trabalhista excessivo.

Os problemas dos passivos trabalhistas ficam ainda pior ao ganhar atenção pública, fazendo com que a empresa perca muitos clientes, que “boicotam” o negócio, pois, vários consumidores são contra comprar serviços e produtos de um lugar que não trata ou não paga corretamente seus funcionários, isso faz a receita cair, quando isso acontece, o passivo trabalhista fica ainda mais difícil de ser controlado, criando então uma bola de neve, com obrigações trabalhistas e dívidas que acumulam cada vez mais,

até chegar num ponto que a empresa fica inadimplente, por isso é importante que tenhamos um controle sobre os passivos trabalhistas.

4. CONCLUSÃO

Ao decorrer deste trabalho percebemos que uma empresa vai muito além de um nome, contratar funcionários e comprar bens. Temos deveres, obrigações e responsabilidades a cumprir, precisamos de uma boa gestão, e tudo dentro do cumprimento das leis trabalhistas. Podemos observar o motivo de tantos empreendimentos abrirem e acabar fechando as portas tão rápido, tudo precisa ser analisado e calculado, ter profissionais experientes cuidando de cada passo com cautela, principalmente da parte de gestão, financeira e contábil, contratos de funcionários e procedimentos adequados, pois algo simples como contratar alguém, feito de maneira incorreta pode gerar um grande passivo.

Por isso aproveitamos e escolhemos essa proposta de trabalho hipotética, para mostrar a importância da contabilidade e a extrema necessidade do cumprimento da lei, mostrando as consequências de passivos acumulados que pode ser evitado tendo um profissional da área responsável te auxiliando no que for preciso desde contratação a pagamento de impostos, estando sempre em dia com a receita federal, evitando passivos desnecessários, bola de neve, execução da empresa ou até mesmo a simples e famosa falência.

REFERÊNCIAS

ADVOGADOS, Amauri. Qual a diferença entre nome empresarial, título de estabelecimento e marca? Amauri advogados. Disponível em: <https://amauriadvogados.com.br/qual-a-diferenca-entre-nome-empresarial-titulo-de-estabelecimento-e-marca/>. Acesso em: 23 de Setembro de 2021.

BAIXOS, Juros. O que é capital social e como conseguir. Juros baixos. Disponível em: <https://jurosbaixos.com.br/conteudo/o-que-e-capital-social-e-como-conseguir/amp/>. Acesso em: 23 de Setembro de 2021.

CONTABILIZEI. Quais são os serviços contábeis prestados por um escritório de contabilidade? Contabilizei. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/servicos-prestados-pelo-escritorio-de-contabilidade/>. Acesso em: 26 de setembro de 2021.

CONTABILIZEI. Microempresa: O que é uma ME? Como funciona, definição e características. Contabilizei. Disponível em: https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/o-que-e-microempresa-e-qual-a-diferenca-com-outros-tipos/?utm_source=adwords&utm_medium=ppc&utm_campaign=&utm_term=&hsa_tgt=&hsa_grp=&hsa_mt=&hsa_cam=14463254088&hsa_ver=3&hsa_src=x&hsa_net=adwords&hsa_kw=&hsa_acc=1466761651&hsa_ad=&gclid=Cj0KCQjwMCKBhDAARIsAG-2Eu8RVcGjS_reksCAVLWXri8c8RhFTfWOd7P_xHOQJyt-GsWaB_2RNdcaAiQiEALw_wcB. Acesso em: 26 de setembro de 2021.

FEITOSA, Anderson. O que é Capital Social e como definir seu valor?. Conube. Disponível em: <https://conube.com.br/blog/o-que-e-capital-social/>. Acesso em: 31 de Agosto de 2021.

FIGUEIREDO, Fred. Quais os requisitos para ser considerado empregado?. JusBrasil. Disponível em:

<https://fredfbf.jusbrasil.com.br/artigos/121942857/quais-os-requisitos-para-ser-considerado-empregado>. Acesso em: 1 de Setembro de 2021.

HERNANDES, Anderson. Qual é o investimento necessário para abrir um escritório de contabilidade?. Anderson Hernandes. Disponível em:
<https://www.andersonhernandes.com.br/qual-e-o-investimento-necessario-para-abrir-um-escritorio-de-contabilidade/>. Acesso em: 31 de Agosto de 2021.

JUSBRASIL. Afinal, qual a diferença entre nome empresarial, marca e patente?.jusbrasil. Disponível em:
<https://ighorf.jusbrasil.com.br/artigos/519921068/afinal-qual-a-diferenca-entre-nome-e-mpresarial-marca-e-patente> . Acesso em: 26 de setembro de 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Artigo 3º da CLT Definição de empregado; Comentários à CLT. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. CLT Livre. Disponível em:
http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-3o-da-clt-definicao-de-empregado#:~:text=MARTINS%2C%20S%C3%A9rgio%20Pinto.%20Coment%C3%A1rios%20%C3%A0%20CLT.%2019%20ed.%20S%C3%A3o%20Paulo%3A%20Atlas%2C%202015.
Acesso em: 1 de Setembro de 2021.

PEREIRA, Paulo. 4 tipos diferentes de empregado. Departamento de Pessoal em Foco. Disponível em: <https://dpemfoco.com.br/2017/06/02/4-tipos-diferentes-de-empregado/>. Acesso em: 2 de Setembro de 2021.

RETORNO, Mais. Passivo Trabalhista. Mais Retorno. Disponível em:
<https://maisretorno.com/portal/termos/p/passivo-trabalhista>. Acesso em: 11 de Setembro de 2021.

ROCHA, Ruth. Minidicionário, enciclopédico escolar. Scipione, 2001.

SEBRAE. Como definir o capital social de uma empresa. SEBRAE. Disponível em:
<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/como-definir-o-capital-social>

l-de-uma-empresa,328a3a3a410ef510VgnVCM1000004c00210aRCRD. Acesso em: 13 de Agosto de 2021.

SITE.SA. Conteúdo Trabalhista. Site.SA. Disponível em:

https://www.sitesa.com.br/contabil/conteudo_trabalhista/procedimentos/p_trabalhista/t13.html#:~:text=Trabalho%20em%20domic%C3%ADlio%20%C3%A9%20conceituado,de%20empregador%20que%20o%20remunere.&text=O%20empregado%20dom%C3%A9stico%20%C3%A9%20aquele,habitualidade%2C%20por%C3%A9m%20sem%20fins%20lucrativos. Acesso em: 2 de Setembro de 2021.

TAVARES, José Cláudio Rangel. 4 Exemplos de Passivo Trabalhista que você Precisa Conhecer. Okup. Disponível em:

<https://okup.com.br/4-exemplos-de-passivo-trabalhista-que-voce-precisa-conhecer/>.

Acesso em: 14 de Setembro de 2021.

XERPAY, Blog. Conheça a diferença entre empregado e empregador. Xerpay Blog.

Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/diferenca-entre-empregado-e-empregador/>.

Acesso em: 31 de Agosto de 2021.

XERPAY, Blog. Gestão de passivos trabalhistas da empresa: como balancear esses riscos?. Xerpay Blog. Disponível em:

<https://xerpay.com.br/blog/gestao-de-passivos-trabalhistas-da-empresa-como-balancear-esses-riscos/>. Acesso em: 20 de Setembro de 2021.

FERNANDES. Caio Melo .Direito Empresarial. Disponível em:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60952492/direito_empresarial20191019-43086-1hy24jt-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632675105&Signature=CkTaj-4avXB3OrGj4aqY2hDwsZxxoLKHC~ov8PfeFJdgoV4ylnWM1-IL6TrTrY2fwKKGtTqkRFWZRMQpwQDhqboc-fEYZiudhAvu7Tm7mFkAgLdeJyowslUKM8cQC17mOJBaNBTPubK5X9DNK1OLMi2Ahvbg-bQ3Z47c7MIRc3x-tjII8KsKjZVhTtLZu2KkZX-tT0wvmhrdb~d36H2MU~NwH8VIkYALhn9rjreV7SJ16shnFcK273wNR5qSm8DDIr3YfKoarGWnb08J

3WMINoJMkOGH0KTgDpjTnuoJelidpW~McJiRKhKD8ezytmbKbXWeFzXLaoziDn6
gABemmA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 26 de
setembro de 2021.

FINANÇAS. Diário. Disponível em:

<https://www.dicionariofinanceiro.com/estrutura-organizacional/>. Acesso em : 26 de
setembro de 2021.

