



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
ASSESSORIA E AUDITORIA 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
ASSESSORIA E AUDITORIA CONTÁBIL

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

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

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Carlos Alberto Rosalin Filho, RA 18001323

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
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	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	6
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	7
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	8
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	8
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	8
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	9
4. CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS	11
ANEXOS	20

1. INTRODUÇÃO

Atualmente há no Brasil cerca de 20 milhões de empresas ativas no qual a cada dia buscam sustentar, expandir e aumentar seus lucros diante das incertezas que o mundo passa diante da pandemia causada pelo Corona Vírus, dentre outras questões como notícias de corrupção, inflação, alta do dólar americano etc.

Dentro desse cenário há empresas que acabam falindo por não conseguirem sustentar os seus negócios, entretanto há outras empresas que se destacam aproveitando o momento para elevar os negócios e aumentar o lucro.

Na situação atual brasileira há de se acentuar a ação empreendedora relacionando a criatividade, a inovação, introduzindo novos produtos e serviços, produzindo o crescimento dos negócios dentro das empresas, aquecendo o mercado macro e a microeconomia.

A contabilidade como Ciência Social e Aplicada que é adapta-se para atender as necessidades da sociedade praticando as ações de Orientação, Controles e Registro, sendo de fundamental para a entidade financeira, pois possui o objetivo (finalidade) de fornecer informações para a tomada de decisões, ainda mais em um cenário de crise.

A criação de uma empresa Contábil que não visa somente fornecer informações mas sim ajudar na criação de novos produtos dentro de uma projeção econômica consciente pode ser uma grande forma de empreendedorismo no qual consiste o objetivo deste projeto.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A assessoria contábil empreendimentos, é uma empresa que analisa a situação do mercado financeiro a nível mundial e através dos resultados obtidos cria produtos para entrarem no mercado, sendo altamente competitivos e com alta margem de lucros. Desta forma a empresa não visa um mercado específico mas sim toda e qualquer área em que novos produtos podem gerar lucros.

O mundo está passando por uma pandemia devido ao surgimento do Coronavírus, que está causando um número elevado de mortes, chegando a 3,5 milhões. Fato este em que os governos vêm impondo medidas restritivas e regras para a população como o uso de máscaras e álcool gel.

Com as novas regras, devido ao grande número de usuários, população e profissionais da saúde, ocorre a escassez na matéria prima para a fabricação de máscaras, diminuindo assim a sua quantidade disponível no mercado.

Observa-se também que além da escassez de máscaras utilizadas, há um descarte inadequado por parte da população, o que está causando aumento da poluição de mares e rios.

Com esta análise, a empresa propõe um novo produto de máscaras, sendo elas biodegradáveis e feitas de material reciclado a partir de compostos orgânicos.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Diante do exposto acima, no qual a empresa Assessoria Contábil, através de uma análise de mercado, cria produtos que o mercado necessita de forma imediata, a empresa está diretamente relacionada com bens e serviços que todos precisam para satisfazer suas necessidades básicas. Desta forma cria-se a empresa e o empresário determinado a combinar os fatores de produção de forma a gerar lucros a empresa e abastecer o mercado. Neste cenário se faz necessário o direito empresarial responsável pelo exercício da atividade econômica e promovendo a superação de conflitos de interesses entre empresas e empresários.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

A assessoria contábil é uma empresa que irá prestar assessoria e criar novos produtos para que novas empresas possam se lançar no mercado. Desta maneira a localização da mesma é de grande importância, pois necessita estar próxima dos grandes centros empresariais, para que a proximidade facilite reuniões, encontros presenciais dentre outros.

Os prédios comerciais da capital com amplas salas e repartições são os pontos de relevância para a escolha na implantação da empresa.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

A empresa se chamará “Assessoria Contábil Empreendimentos” no qual é uma empresa do ramo empreendedor colocando como prioridade as ideias e o perfil empreendedor buscando o otimismo e a visão de futuro, a capacidade de transformar crises em oportunidades, busca incessante por novos negócios e oportunidades, preocupação em melhorar produtos e serviços e os interesses das necessidades do mercado.

A marca é a identidade da empresa, ou seja, a forma como ela é reconhecida no mercado. Portanto, deve traduzir a imagem que se deseja passar para o mercado. Por isso, a definição do posicionamento do negócio e de suas vantagens sobre a concorrência são fatores essenciais para repensar uma marca ou criá-la. (SEBRAE 2021).

Deste modo as máscaras produzidas levarão o nome de máscaras “descarts” que será a marca do produto inicial que permitirá a sua entrada no mercado. Segundo Kotler (1991), este novo produto segue procedimentos analisando o mercado. As máscaras “descarts” objetivam o mercado a curto prazo que necessitam de máscaras para tentar controlar o avanço da covid-19, tendo diversos mercados alvos como Hospitais, empresas públicas e privadas e a população em geral. Como o uso é muito grande por parte dos hospitais, será fornecido máscaras em larga escala sendo estes prioritariamente o mercado alvo e desta forma após usarem a máscara e se identificarem com o produto irão recomendá-las contribuindo para o sucesso final do produto.

Patente é o direito, concedido a um inventor ou titular pelo Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), que oferece o uso exclusivo de uma invenção por um período limitado de tempo. O prazo máximo de proteção é de 20 anos em patentes de invenção e de 15 anos nas patentes de modelos de utilidade.

Segundo o site portal da indústria, para ser patenteada a criação deve atender a três requisitos básicos:

- Ser nova
- não ser uma solução tecnológica óbvia para um técnico no assunto
- E ter aplicação industrial

Analisando e tomando como base os tópicos acima, a empresa “ Assessoria Contábil” criou e irá a produção de máscaras biodegradáveis em parceria com a empresa “Alfa-LTDA” consolidada no mercado. A empresa Alfa do Nordeste, produz uma espécie de pano, chamado e “entrelaço”. A espécie escolhida, depois de muitos anos de pesquisa, é a Bambusa vulgaris, que produz fibra longa de alta resistência física, capaz de garantir excelente entrelaçamento. A “Beta”, empresa pertencente ao grupo que está instalada em Pernambuco, poderá fabricar a partir do bambu 6milt/mês de entrelaço.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

A empresa utilizará capital de investidores, buscando parceiros que tenham interesse em colocar esse novo produto no mercado. Desta forma a empresa terá um custo de capital. Sendo custo de capital próprio o retorno mínimo que os acionistas exigem de seu capital investido na empresa.

A utilização de capital de empresas parceiras, trará vantagens para o início do novo ramo de produção de máscaras como a menor risco de falência e os credores podem forçar a empresa a decretar falência. Ao contrário, os investidores poderão aguardar uma mudança de cenário, ou, até mesmo investir mais dinheiro. Relação ganha-ganha. Seus

sócios investidores serão também seus parceiros. Como todos caminham com o mesmo objetivo de maximizar os resultados, os conhecimentos podem ser trocados e, por conseguinte, a empresa poderá beneficiar-se com novas visões de mercado e diferentes experiências. Um novo know-how estratégico ou novas formas de

liderança podem ser um gatilho para mudanças ainda maiores e mais rentáveis no futuro. Capital Próprio não precisa ser devolvido. Isso significa que todo o dinheiro gerado pelo fluxo de caixa pode ser utilizado para fazer o negócio crescer.

Através do valor criado pelo capital próprio será possível determinar se o projeto será viável ou não. O projeto será viável se o valor do fluxo de caixa descontado pelo custo de capital será positivo. Neste caso, significa que a empresa está gerando valor para o acionista e tem um ROI maior que o custo de capital.

Assim será calculado o custo capital:

Sendo:

- o $K = \text{custo de capital}$
- o $J = \text{juros}$
- o $d = \text{dividendos}$
- o $cp = \text{capital próprio}$
- o $ct = \text{capital de terceiros}$

Ao se estabelecer que a empresa utilizará capital de investidores e considerando que capital social é o valor que os sócios ou acionistas estabelecem para empresa no momento da abertura e por fim diante do cenário econômico podemos considerar que o capital social se inicie em R \$50.000,00.

Cada sócio terá uma quota, no representa a sua participação no capital, e será dividido de acordo com a proporcionalidade de investimentos na sociedade. Primeiramente teremos o capital R\$50.000,00 dividido em 3 (três) quotas, de valor R\$ 10.00,00 para a empresa parceira, fornecedora da matéria prima, R\$ 20.000,00 para a empresa “Assessoria Contábil” e R\$ 20.000,00 para empresa contratadora do serviço de assessoria e que irá lançar as máscaras no mercado

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista é a soma das dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas ou não realiza o recolhimento correto dos encargos sociais.

Assim para formar um quadro de empregados deve-se analisar com atenção alguns requisitos que podem gerar passivos trabalhistas (lafscontabilidade 2021), tais como:

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

Segundo Raul Gil Salvador Pereira (2018):

A quantidade de ações trabalhista dita aceitável é de 10% do número total de funcionários. Acima disto é considerado um problema. Empresas de todos os ramos e

segmentos, pequenas às grandes, estão sujeitas a este empecilho. No entanto, o passivo trabalhista é maior nos níveis operacionais.

Dessa forma ao se elaborar o quadro de funcionários de uma empresa deve-se analisar cada indivíduo e seu histórico trabalhista bem como a sua carteira de trabalho objetivando contratar aquele que mais se enquadra no perfil da empresa.

Visando a maior segurança da empresa deve-se, antes de dar início aos trabalhos, preencher alguns requisitos: Controle de Pontos, assinatura de todos os recibos, arquivamento de documentos, comunicação com trabalhadores, realização de auditoria interna e externa.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Como informado no item anterior, antes de efetuar a contratação deve-se analisar o perfil do contratado (trabalhador). Considerando os tipos de empregados como:

- Empregados Domésticos: dentre vários direitos previstos pela constituição, cabe ressaltar os direitos que a lei complementar 150/15 trouxe, tais como adicional noturno, período para descanso e alimentação, adicional noturno, FGTS e seguro desemprego.
- Empregado em domicílio: Trabalho em domicílio é aquele realizado na residência do trabalhador. O que caracteriza o trabalho em domicílio é o

desenvolvimento do trabalho fora da fiscalização imediata e direta do empregador.

- Empregado Rural: Considera-se empregador rural a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. Inclui-se também neste caso a exploração industrial em estabelecimento agrário.

- 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)

Em relação a empregado público e empregado privado, há de se fazer uma pequena distinção entre o empregado público e servidor público. Empregado público é o agente público que tem vínculo contratual haja vista sua relação com a Administração Pública decorrente 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.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa. A convenção coletiva de trabalho (CCT) é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal. A ACT regula as relações de trabalho entre os empregados de uma empresa. A CCT regula as relações de trabalho de todos os trabalhadores de uma determinada categoria de uma determinada região.

Importante ressaltar que caso haja na ACT ou na CCT alguma cláusula que seja mais benéfica ao trabalhador do que a CLT deve-se considerar a mais benéfica.

A Convenção Coletiva encontra seu amparo legal no art. 611 da CLT, que diz: “Convenção coletiva de trabalho é o 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”

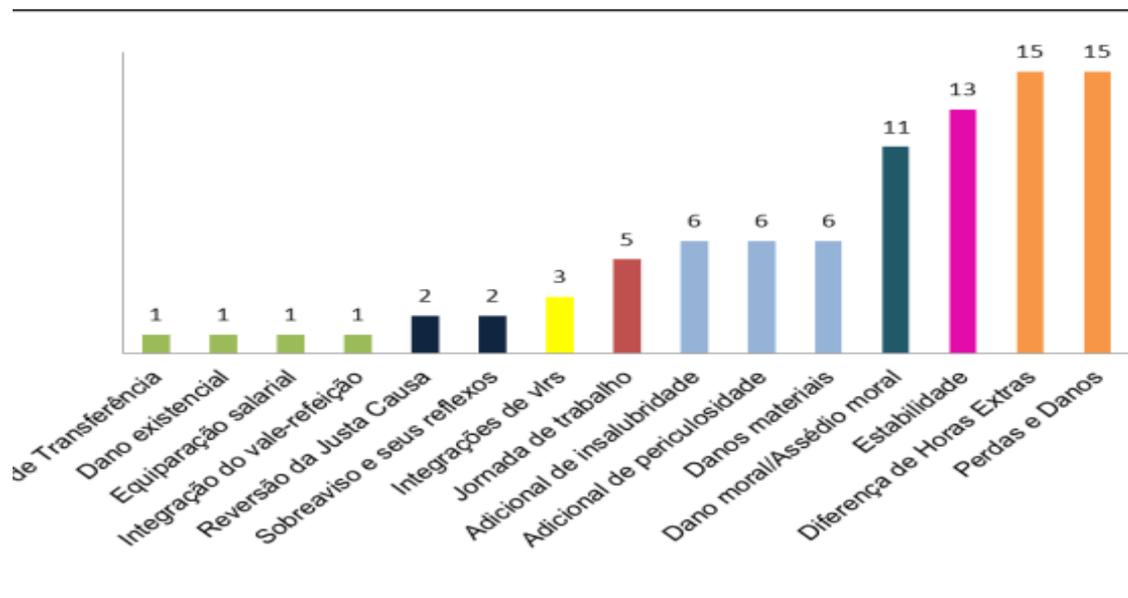
Na elaboração da empresa, e como sendo uma única empresa, que não possui filial, a forma inicial será utilizar a ACT que é A CLT prevê o acordo coletivo no parágrafo primeiro do seu artigo 611. Diferentemente da convenção coletiva, que vale para a categoria toda, no caso dos acordos, teremos a validade apenas para empregados de empresas participantes da negociação.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Como já exposto, passivo trabalhista passivo trabalhistas são dívidas que uma empresa adquire quando não são cumpridas as obrigações com o funcionário celetista. Dessa forma, alguns passivos trabalhistas devem ser principalmente analisados e levados em consideração na formação de uma empresa.

Através do trabalho: “MAPEAMENTO DOS PASSIVOS TRABALHISTAS DE UMA EMPRESA DO RAMO METALÚRGICO” Strabação L. e Walter J. obtido através do link: <http://www.fema.com.br/site/wp-content/uploads/2017/04/STRABA%C3%87%C3%83OL.MAPEAMENTO-DOS-PASSIVOS-TRABALHISTAS-DE-UMA-EMPRESA-DO-RAMO-METAL%C3%9ARGICO.pdf>

No qual consta a análise dos passivos trabalhistas, podemos retirar os três principais passivos trabalhistas.



Fonte: MAPEAMENTO DOS PASSIVOS TRABALHISTAS DE UMA EMPRESA DO RAMO METALÚRGICO.

Analisando tal gráfico, podemos ver de forma simplificada que os três principais passivos trabalhistas, sendo eles: Estabilidade, Diferença de Horas Extras e Perdas e Danos.

A hora extra hora extra acontece quando o funcionário presta serviço além do seu horário estabelecido em contrato, seja antes ou depois da jornada de trabalho. Muitas empresas necessitam de reforços na produção para dar conta da demanda em alguma época específica do ano. Para evitar esse tipo de passivo as empresas precisam registrar corretamente o horário de chegada e de saída de cada colaborador. O Pontoweb, por exemplo, faz a marcação de horas extras de maneira automática, basta que o profissional tenha feito a sua batida além do horário registrado de sua jornada.

Já a estabilidade está relacionada ao contrato de trabalho e as empresas devem ficar atentas pois a MP 1045/2021 previu, também, a estabilidade provisória dos funcionários que tiverem uma das medidas complementares aplicada ao contrato de trabalho.

Segundo o art. 10, da MP:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão

temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I – durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II – após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

III – no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho,

contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Significa que o colaborador, ao retornar ao trabalho após o fim do período de suspensão de contrato ou redução de jornada e salário, terá garantia ao emprego por igual período de duração das respectivas medidas.

Caso o empregador descumpra tal direito, poderá ser condenado ao pagamento de indenização nos seguintes valores:

I – cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II – setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

III – cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Por fim o passivo trabalhista Perdas e Danos. O dano moral trabalhista ocorre na fase pré-contratual, por exemplo, quando o empregador divulga que não contratou determinado candidato porque ele é homossexual, negro, ou que seu nome está negativado nos serviços de proteção ao crédito. Pode ocorrer também quando o

empregador dá publicidade aos resultados de testes realizados na avaliação do candidato, violando sua intimidade. Na fase contratual, temos o maior índice de ocorrência de dano moral ao trabalhador, pois neste momento pelo grau de dependência, subordinação, o medo de perder o emprego expõe o empregado a sofrer todo tipo de constrangimento: assédio moral, assédio sexual, discriminação.

4. CONCLUSÃO

Realizado a argumentação de cada tópico e na elaboração da empresa constata-se que o entendimento dos passivos trabalhistas é fundamental importância na criação de uma empresa, pois garantem a lei e segurança para a empresa e para os funcionários. Respeitando o funcionário e sendo uma empresa séria que está de acordo com a lei a chance de sucesso é alta pois esta estará tomando atitudes seguras.

REFERÊNCIAS

COLLINS, J. & PORRAS, J. Feitas para durar: Práticas bem-sucedidas de empresas visionárias. Rio de Janeiro, Rocco, 1995.

KAWASAKI, G. (2006). A arte do começo : o guia definitivo para iniciar o seu projeto. Rio de Janeiro : Best Seller, 2006.

COLLINS, J. & PORRAS, J. (1996) Building Your Company's Vision, Harvard Business Review, Vol. 74, Iss. 5, pp65–77.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr,1997.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 16 ed. São Paulo: Saraiva 2002.v.7.

FERRARI, Irany. **Dano Moral: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

FELKER, Reginaldo. **O Dano Moral, O Assédio Moral e O Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MELO Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.