



UNIFEOb

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
CONTABSYSTEM SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS
LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
ContabSystem Soluções Tecnológicas Ltda

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Caroline Vitória dos Santos Cardoso RA
1012021100034

Richard Adriano de Oliveira Silva, RA
1012021100014

Sara Alves da Silva Araujo, RA 1012021100033

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	5
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	7
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	8
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	10
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	11
4. CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS	15
ANEXOS	15

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de apresentar informações sobre o tema ‘Passivos Trabalhistas nas Empresas’ em especial a empresa ContabSystem Soluções Tecnológicas Ltda.

Este projeto visa de forma geral as dívidas que uma empresa adquire quando não cumpre devidamente com as obrigações com seus empregados gerando para ambos um desconforto administrativo.

Nos últimos tempos os empresários estão cada vez mais se qualificando e se atualizando com métodos de eficácia modernos de gestão de empresa; O passivo trabalhista tem o objetivo de realizar o planejamento e ações que já estejam tramitando o risco de ter ações trabalhistas que podem afetar as finanças da devida empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A fim de ganhar espaço no mercado econômico, a ContabSystem, empresa do ramo tecnológico em softwares de Contabilidade, possui como Ponto Empresarial uma das praças mais movimentadas no que refere-se à Escritórios Contábeis. Situada a avenida principal da cidade, conta com uma gama de potenciais clientes ativos para o futuro do negócio.

Denominada como ContabSystem Ltda, com o intuito de esclarecer a forma com que serão tratadas as responsabilidades, conta com um time de sócios e colaboradores que vestem a camisa da empresa, dedicando seu tempo ao desenvolvimento de ferramentas inovadoras para acirrar a concorrência que ainda possui provedores tradicionais. Seu quadro de colaboradores possui empregados, empregados aprendizes e empregados estagiários, com o objetivo de elencar o conhecimento, independente do adjunto ser um empregado fixo ou não.

Por todos estes aspectos citados acima, a ContabSsystem realiza a interação entre Empregado e Empregador, de forma que, juntos alcancem as metas e objetivos destacados.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Visando a alta demanda em relação às diversas obrigações que são entregues mensalmente, trimestralmente e/ou anualmente a idéia de criação de um sistema contábil que facilite as rotinas administrativas dos contadores vem ganhando força a cada dia mais. Adotar a tecnologia como aliada significa garantir uma rotina contábil mais leve e prática. Assim, o tempo em trabalhos manuais será diminuído, possibilitando estar ao lado dos clientes de forma estratégica, tomando decisões rentáveis para as empresas.

Como meta, os objetivos são claros e diretos: Atender os escritórios de contabilidade por completo, possuindo como diferencial a expertise e automatização das rotinas contábeis, buscando sempre aceleração dos processos contábeis e facilitação das rotinas de forma segura e conclusiva.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Em primeira análise foram selecionados dois locais para a inserção da ContabSystem, um localizado ao Centro da cidade, na avenida principal e um secundário próximo aos bairros com maior movimentação de pequenas empresas. Após uma reunião com os sócios foi decidido que a melhor localização para a Empresa seria na Avenida principal da Cidade, visto que, embora nos bairros houvesse pequenas empresas o foco principal

seria os Escritórios Contábeis, situados em sua maioria na região Central, ademais o Estabelecimento central era propriedade de um dos sócios, onde a maior parte dos bens materiais já estavam em seu ativo, proporcionando início imediato aos colaboradores.

Logo após a decisão do Ponto Empresarial, foi realizado a viabilidade do local junto a Prefeitura do Município, onde não foram constatadas irregularidades, possibilitando o início imediato das atividades.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Como ideia central, para criação do nome empresarial, foi trabalhado um nome que vincule os ramos de Desenvolvimento de Sistema juntamente com a sua funcionalidade, que é fornecer serviços para escritórios de Contabilidade, nascendo assim o nome empresarial “ContabSystem Soluções Tecnológicas Ltda”, sendo, “Contab” com vínculo ao serviço fornecido de contabilidade e “System” em relação ao sistema desenvolvido e comercializado.

Assim como o nome empresarial, o título do estabelecimento foi utilizado para divulgações e fixação, o mesmo nome empresarial foi utilizado para registro do nome fantasia, ou seja, “ContabSystem Soluções Tecnológicas” retirando apenas a situação em relação à LTDA (Limitada), todas essas situações registradas em órgão competentes (Junta Comercial do estado de Minas Gerais).

Com o intuito de fixar o seu nome no mercado e facilitar a identificação, foi trabalhado fortemente em uma marca simples, porém, de fácil fixação, foi trabalhado atentamente a marca, considerando como tema principal, o nome inicial “ContabSystem”, criando assim a marca abaixo que encontra-se devidamente registrada visando ter total prioridade sobre a mesma.



3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Em diversas reuniões entre os sócios, foram trabalhados as propostas para liberação dos valores em relação ao capital social da empresa, onde foi avaliado todo o investimento para a constituição da empresa, desde a adequação em relação ao ponto comercial até mesmo ao maquinário e equipamentos a serem adquiridos para início das atividades.

Desta forma, optaram por realizar um investimento de médio valor, valor este de R\$ 150.000,00, sendo R\$ 90.000,00 oriundo do sócio Lucas Machado resultando em um percentual de 60% em relação ao capital total e R\$ 60.000,00 oriundo do sócio Tiago Alcantara resultando em um percentual de 40%.

Foi alinhado entre os sócios que realizarão uma nova análise futura avaliando a necessidade ou não de liberação de novos recursos visando aumento deste capital social conforme os portes empresariais e metas atingidas.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Visando ter uma equipe concisa e de alto desempenho, foram feitas diversas análises e projeções em relação ao quadro de funcionários da empresa, avaliando a real necessidade destes e ter um equilíbrio entre receitas adquiridas e débitos com folha de pagamento.

Inicialmente foi constatado que para início de atendimento, seriam necessários um quadro de aproximadamente 12 funcionários distribuídos em 4 setores da empresa, sendo 2 funcionários alocados no setor administrativo, 5 pessoas para suportes em relação ao produto para tirar dúvidas e realizar treinamentos e preparações dos clientes, 2 colaboradores para o setor comercial e 3 colaboradores para o setor de desenvolvimento.

Em avaliação de mercado, cada setor possui características e valores salariais diferentes, onde, com uma prévia, foi constatado que os valores salariais e demais valores relacionados a folha de pagamento como FGTS, INSS e IRRF resultariam em um despesa mensal de cerca de R\$ 72.000,00, valores estes que já estão sendo provisionados visando sustentabilidade empresarial.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Para situações empregatícias, é necessário avaliarmos a diferença entre Empregador e Empregado.

A diferença entre empregado e empregador está principalmente descrita conforme os aspectos legais da lei da CLT. Enquanto o empregado é aquele que presta serviço, o empregador é a empresa, que assume a responsabilidade econômica e de contratações.

O empregador é o que tem a responsabilidade da gestão dos processos da organização, e o empregado é quem irá executar as tarefas.

Como perfil de empregado e tipo a ser implementado, foi constatado que o ideal para a atividade empresarial seria o regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) de forma fixa e mensalista com contrato indeterminado visando melhor controle e aplicação na atual conjuntura da empresa, visto que, atualmente possuímos diversos tipos de empregado, como empregado temporário, empregados rurais, domésticos, públicos entre outros.

Para situações de empregados domésticos, considera-se empregado doméstico aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas (Lei nº 5.859/72). O traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador e como a visão da empresa é a geração de lucro, este tipo de empregado não deverá ser aplicado na empresa “ContabSystem”.

Já para situações de empregado rural, considera-se o empregado pessoa física que, em propriedade **rural** ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador **rural**, sob a dependência deste e mediante salário, situação esta não aplicável na empresa obviamente descartada de forma inicial.

Foi cogitado pelos sócios, a aplicação do tipo de empregado temporário, que considera empregado temporário aquele que é prestado por pessoa física, contratada por uma empresa de trabalho temporário, que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. O trabalho temporário foi regulamentado pelo Decreto 10.060/2019, que alterou algumas regras, como o prazo do contrato, que era de três meses e passou a ser de 180 dias e como o ramo aplicado exige uma continuidade do colaborador em suas rotinas, a situação temporária não atenderia de forma completa as atividades da empresa.

Em relação ao empregado público, são pessoas selecionadas em concurso público, mas que não são regidas pelo regime estatutário, esse tipo de profissional ocupa posições na Administração Pública indireta, principalmente nas empresas públicas e sociedades de economia mista como os bancos estatais e os Correios.

O empregado público, portanto, é aquela pessoa aprovada em concurso público, porém que responde às regras estabelecidas pela CLT.

Por regra, um empregado público somente trabalhará em administrações públicas e como a empresa em questão trata-se de empresa privada, este tipo de empregado não deverá ser aplicado visto que para a empresa privada não possui as características de um empregador público e não é necessário aplicação de concurso público para ingressar na empresa, participando apenas de um processo seletivo regido pela própria empresa.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Em suma, a Convenção Coletiva, engloba toda uma categoria de trabalhadores em reunião às entidades patronais, possuindo como objetivo a fixação novas condições de trabalho, já o Acordo Coletivo possui uma dimensão menor, funcionando entre representantes de grupos de trabalhadores (como um único sindicato) e uma ou mais empresas de forma direta, sem a participação de uma entidade representativa patronal.

O meio adotado será a Convenção Coletiva uma vez que é um acordo onde atinge toda a categoria econômica possuindo uma amplitude maior, possibilitando negociar condições diferenciadas de trabalho que estão mais adaptadas às necessidades da Empresa.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Variáveis causas podem levar ao surgimento de passivos trabalhistas. Destacamos a seguir 3 principais, para que os profissionais de RH da empresa fiquem atentos e consigam contornar as situações antes que problemas aconteçam;

1 - Desvio de função

O setor de Recursos Humanos precisa ficar atento a possíveis desvios de função. É essencial que a empresa faça o registro das atividades de maneira correta, tudo na carteira de trabalho. Por outro lado, quando as anotações não são corretas, torna-se uma das principais causas para passivos trabalhistas.

O artigo 468 da CLT determina que os colaboradores devem exercer somente atividades para as quais foram contratados. Contudo, é possível fazer alterações ao longo do contrato de trabalho. Assim, serão consideradas atividades lícitas apenas aquelas que estiverem registradas.

É considerado desvio de função quando o colaborador é contratado para realizar uma atividade, mas acaba sendo encaminhado para outro setor. Então, quando o salário pago não é correspondente ao que está fazendo, pode haver problema. Por exemplo, um vendedor externo que passa a ser caixa da loja.

2 - Horas extras

A 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.

Por exemplo, a ContabSystem necessita ampliar os atendimentos em época de entregas de Declarações Anuais. Então, sendo assim, precisam da colaboração dos empregados atendentes

por mais tempo na empresa. E desse modo, devem pagar um valor adicional ao salário ou banco de horas .

O problema é que se a empresa faltar com o registro de ponto pode dificultar o pagamento correto das horas extras ou com controle do banco de horas (Conforme Art. 59 da CLT - Acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de 6 meses, ou dentro do mês. Se o banco de horas não for compensado em seis meses, as horas terão que ser pagas com adicional de 50%). Então, quando o profissional deixa a empresa, pode mover um processo e causar um passivo trabalhista contra ela.

As empresas precisam registrar corretamente o horário de chegada e de saída de cada colaborador. O Ponto eletrônico, 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.

3 - Pagamento de salários

O setor de RH deve ficar atento aos salários pagos aos colaboradores que executam funções semelhantes e possuem qualificações parecidas. Levando isso em consideração, o salário dos profissionais não pode ser muito diferente. Isso está previsto no artigo 461 da CLT.

Se isso acontecer, o colaborador que estiver se sentindo prejudicado poderá fazer o ajuizamento da ação, requerendo a equiparação salarial. Não importa qual é o sexo do profissional, se a função for a mesma do que algum colega, mas ele receber menos, poderá entrar na Justiça do Trabalho.

A equiparação salarial é válida apenas em casos em que o trabalhador tem a mesma produtividade e perfeição técnica de um colega. Portanto, não basta que os dois executem o mesmo tipo de atividade, o nível de trabalho também deve ser o mesmo.

Aqui listamos 3 causas de passivos trabalhistas, mas existem muitos outros. O RH precisa ter uma atuação bastante segura para garantir mais tranquilidade às empresas, desde contratações até dispensas de funcionários. Os profissionais do setor devem estar atentos a todas as regras.

Uma das melhores alternativas para fugir dos passivos trabalhistas é adotar a tecnologia. Existem diversos sistemas que permitem uma gestão mais bem organizada e assertiva no RH. O registro de ponto é essencial, não apenas para as empresas que possuem mais de 20 colaboradores, como diz a lei, mas para todas.

4.CONCLUSÃO

Neste trabalho abordamos o assunto em geral sobre os passivos trabalhistas.

Cumprindo todos os objetivos nele proposto de apresentação do tema e aprofundamento no mesmo, explicando como e porque o passivo trabalhista é necessário para qualquer empresa.

Tendo em vista os aspectos apresentados, podemos observar a importância da atuação dos passivos trabalhistas.

Concluimos que toda empresa deve fazer uma gestão para evitar qualquer possibilidade de problemas com ações trabalhistas, com isso visamos a melhoria não só para o empregado como também para o empregador facilitando a relação entre ambos.

REFERÊNCIAS

<https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/399557982/as-especies-de-trabalho-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio>

<http://estadodedireito.com.br/estabelecimento-e-o-ponto-comercial/>

<https://blog.mywork.com.br/convencao-coletiva-de-trabalho-o-que-voce-precisa-saber/>

<https://www.pontotel.com.br>

ANEXOS