



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

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**RESTAURANTE SERVE BEM**

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**

**RESTAURANTE SERVE BEM**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO  
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA  
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

EDUARDO DOS SANTOS PALERMO, RA

1012020100551

JOÃO PEDRO G. SANTOS, RA 1012020200207

LUIS CARLOS MOREIRA DA SILVA, RA

1012019200376

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>6</b>
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	6
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	7
<b>3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES</b>	<b>7</b>
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	9
<b>3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR</b>	<b>10</b>
<b>3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS</b>	<b>13</b>
<b>3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS</b>	<b>14</b>
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>18</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>20</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Este projeto tem como objetivo a simulação de um sistema de funcionamento de um restaurante, mas criar um empreendimento não é algo fácil, e não exige apenas recursos financeiros. Para uma boa fruição do restaurante é preciso de uma ótima gestão, de uma excelente administração e de uma visão clara do empreendimento.

Neste projeto temos o intuito de apresentar possíveis passivos trabalhistas após a contratação dos funcionários e decorrer das atividades diárias e além disso quais meios tomar para se evitar tipos de passivos trabalhistas, para que haja um bom desenvolvimento dentro de um médio prazo.

Tendo em vista que a empresa tem uma sede localizada no exterior, trazendo assim novidades e diferencial em seu empreendimento, será tratado também sobre o capital da empresa, como mencionamos anteriormente, a empresa terá sócios para um investimento inicial maior, pensando em desenvolver um ótimo estabelecimento.

Para a sobrevivência e crescimento de uma empresa é preciso haver uma boa gestão e planejamento de cada passo da vida da empresa, com esse empreendimento; o Restaurante Serve Bem, espera-se que o novo empreendimento cumpra sua missão que são baseados em um fornecimento de qualidade dos alimentos e produtos e do atendimento, o reconhecimento internacional da empresa, sempre em busca de melhorias e grandes resultados.

Estamos vivendo em uma época de mudanças constantes, avanço da tecnologia e consumidores cada vez mais exigentes. Por isso, as novas empresas devem ser inovadoras e flexíveis às mudanças, tendo sempre estratégias para a sobrevivência da empresa no mercado.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

Para detalharmos melhor todo o processo, vamos subdividi-lo em fases distintas com objetivos de tornar mais didática a sua descrição, porém na vida real, nem sempre o processo acontece de maneira tão explícita.

É comum encontrar empreendedores e intraempreendedores (empreendedores corporativos), que dedicam seus esforços para a criação do novo empreendimento realizando várias etapas simultaneamente. Quando isso acontece, o empreendedor pode chegar a “becos sem saídas” o que pode atrasar o processo, custar mais caro e pode até comprometer o sucesso do empreendimento.

A meta a ser alcançada é: estabelecer um empreendimento utilizando uma boa quantia de dinheiro, pessoas, espaço físico, matérias primas, concorrência e mercado, público, localização, equipamentos, investimentos iniciais e de tal modo tal que possa gerar retorno o mais cedo possível.

A empresa Restaurante Serve Bem, CNPJ nº 32.853.572/0001-60, CEP nº 13870-321, E-mail: [restauservb@bem.com.br](mailto:restauservb@bem.com.br), residida a Avenida das Fontes - Centro, nº 640 – São João da Boa Vista, SP, na qual possui como Atividades Principais: Restaurantes, Lanchonetes, casa de café, chás, sucos e similares.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL**

Escolhemos o ramo alimentício para fazer este trabalho, no caso um restaurante. Entendemos que para que um negócio prospere não se deve pensar apenas no lucro, mas

também no público, pois é de suma importância agradá-los para que fiquem satisfeitos com o alimento e com o atendimento, para que possa retornar.

Pensando nisso decidimos que a empresa se especializara em comidas caseiras e também de outros países tendo em vista que se refere a um restaurante do exterior, tentando assim fazer as pessoas relembrem suas origens, iremos oferecer treinamentos para nossos funcionários para que possamos atender todos os públicos com todo carinho e respeito.

### **3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL**

Abriremos próximo ao centro da cidade, pois muitas pessoas não conseguem retornar para suas casas em seu horário de almoço e para facilitar a venda iremos investir em um website, delivery e faremos entregas para toda a cidade. o restaurante estará localizado a Avenida das Fontes - Centro, nº 640 – São João da Boa Vista, SP.

Plano de negócios é um documento de planejamento no qual será descrito todo o nosso negócio, nele registramos nossas metas e objetivos assim como passo a passo de como pretendemos alcançar. Lembrando sempre que este documento precisa ser feito com cuidado fazendo análises e pesquisas no mercado, pois a partir dele que será estruturada toda a empresa. (GOMES, 2018)

### **3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES**

O nome empresarial será RESTAURANTE SERVE BEM LTDA ME, e sou nome fantasia Restaurante Serve Bem, escolhemos este nome deve ser algo que as pessoas procuram em todos os estabelecimentos que entram, para que assim consigamos atraí-las.

LTDA é um formato jurídico na qual se constitui uma empresa de responsabilidade limitada. Neste formato existe uma associação, onde cada sócio possui responsabilidades proporcionais ao seu investimento na empresa. Outra limitação é quanto ao patrimônio individual do sócio, que não sofre influência em caso de falência ou fechamento da empresa. (QIPU, 2021)

ME é a sigla utilizada para se referir a uma microempresa ou seja um empresa de porte pequeno, uma empresa apenas pode ser considerada ME quando sua receita bruta é igual ou inferior a R\$ 360 mil. (QIPU,2021)

### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

Ele é o valor que os sócios ou acionistas estabelecem para 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.

O capital social do restaurante Serve Bem, tem a um valor estimado de R\$350.000,00 pois está localizado no centro da cidade, e próximo a empresas gerando grande demanda. o restaurante conta também com atendimento delivery para maior comodidade de nossos clientes.

Este restaurante tem diversas comidas típicas de outros países, assim como uma sede no exterior, sendo assim um restaurante multinacional, e faz parte de uma das empresas listadas na bolsa de valores (B3) com seu nome ‘‘RSVB3’’.

Tendo em vista uma empresa de sociedade anônima, com capital aberto, gerando assim maior valor em caixa para possíveis investimentos como, compras de novos lotes, e novos pontos comerciais.



Suas ações listada em bolsa conta com supervisão da CVM (COMISSÃO DE TÍTULOS E VALORES MOBILIÁRIOS) para maior segurança dos investidores e clareza em nossos negócios. pois quanto mais a empresa for objetiva e clara em suas atividades, mais investidores virá a investir futuramente.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

O passivo trabalhista de uma empresa é composto pela soma das despesas que ela tem em decorrência de ações trabalhistas.

As dívidas se originam de problemas diários, que muitas vezes são negligenciados pelos empresários acreditando gerar pequenas economias.

Entretanto, quando estes problemas são contabilizados sob a ótica da legislação trabalhista, eles tornam-se assustadores.

Identificar o problema precocemente e pensar em estratégias para resolver o problema são as principais formas para evitar o passivo trabalhista. É isso que as empresas precisam estar atentas! Ou seja, prevenir para não chegar ao problema.

Portanto, para prevenir futuras ações e também cuidar das ações que já existem a fim de que elas causem o menor dano possível, é melhor você investir em uma boa assessoria jurídica, contábil e de departamentos internos. Isso porque elas podem ser fundamentais para você identificar os riscos de forma precoce e remediá-los antes que eles possam acabar com o capital da sua empresa.

Preste atenção: você deve pensar na gestão dos riscos como no ato de comprar um extintor de incêndio para sua empresa, ou seja, não precisa dela pegar fogo para você estar preparado!

Em outras palavras, manter a documentação correta e uma equipe coesa podem ser atitudes cruciais não apenas para gerir o risco no presente, mas além disso, é fundamental para se defender em uma futura ação trabalhista.

### **3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR**

Empregados e empregadores são figuras importantes para o sucesso do empreendimento, independente do ramo de atividade seja indústria, comércio e serviço. Esse relacionamento ajuda a promover o clima organizacional, embora sejam sujeitos diferentes da relação trabalhista, com direitos e deveres distintos.

O empregado é aquele que exerce suas atividades profissionais com características como personalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade ou toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador mediante salário.

Existem vários tipos de empregados:

- Empregado doméstico.
- Empregado em domicílio.
- Empregado rural.
- Empregado público.
- Empregado diretor de sociedade.
- Empregado intermitente.
- Empregado aprendiz.

Embora sejam termos semelhantes, existe o empregado público e o servidor público.

Empregado público é o agente público que tem vínculo empregatício de natureza contratual regido pela Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, geralmente ocupam cargos comissionados.

Ele terá direito apenas ao pagamento da contraprestação pactuada, tais como número de horas trabalhadas, valor da hora do salário mínimo e depósitos do FGTS e em caso de rescisão antecipada 50% do valor do restante do contrato.

A contratação não é através de concurso público, com inexistência da estabilidade do emprego, porém a sua dispensa deve ser motivada e apurada em processo administrativo em razão de falta grave.

Servidor público é o agente público com um conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas por lei, ou seja, possui vínculo estatutário de natureza não contratual. A sua contratação incide em alguns princípios, como, a necessidade de concurso público.

As principais diferenças entre o funcionalismo público e o funcionário de empresas privadas estão nos salários, geralmente o setor público oferece salários mais elevados, na estabilidade o funcionário público que ingressou através de concurso público adquire estabilidade no serviço, na idade até com um certo preconceito principalmente para os trabalhadores menos qualificados, o setor privado dependendo do cargo considera o candidato na faixa dos 40 anos velho para função a ser desenvolvida e na discriminação com as mulheres onde muitas vezes ocupam cargos com responsabilidades semelhantes aos homens e são bem menos remuneradas.

O empregador é o patrão, chefe, ou empresário é definido na Consolidação das Leis do Trabalho a CLT como "a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços".

O empregador tem sobre a sua responsabilidade o empregado e o risco do negócio que não permite ao empregador distribuir os prejuízos ou perdas aos empregados.

Existem vários tipos de empregadores, tais como: grupo econômico, empregador rural, empregador doméstico, consórcio de empregadores, entre outros.

Grupo econômico podem ser entendidos como o que resulta na concentração de empresas sob uma única direção.

Empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Empregador doméstico é toda pessoa física ou família que admite trabalhador doméstico, para exercer serviços de natureza não lucrativa e contínua, em seu âmbito residencial.

Consórcios de empregadores rurais é a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a única finalidade de contratar diretamente, empregados rurais, sendo concedido a um dos produtores poderes para contratar e administrar a mão de obra utilizada em suas propriedades.

Consórcios de empregadores urbanos seguem preceitos trabalhistas e equitativos da legislação rural. Sua formação deve ser por pessoas físicas e não jurídicas para um fim comum.

A União, os Estados, os Municípios, as autarquias e empresas públicas também são consideradas empregadores.

O empregador possui o poder de direção, disciplina e controle sobre o empregado, cabendo a esse seguir as ordens e diretrizes do empregador sob pena de ser demitido por justa causa.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

No caso de sucessão quando a titularidade do negócio é transferida de um titular para o outro todos os créditos e débitos trabalhistas passam do sucedido para o sucessor.

Segundo (MARTINS,2009), sucessão é a modificação do sujeito em uma determinada relação jurídica.

Na sucessão não existe responsabilidade solidária do sucessor e do sucedido, mas apenas responsabilidade do sucessor, que é o empregador.

### **3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS**

As convenções coletivas são acordos de vontades entabulados por sindicatos representando empregados e empregadores que estabelecem normas aplicáveis às relações de trabalho no domínio dos respectivos sindicatos representativos ou seja é o trato entre sindicatos de trabalhadores e empregadores que estipulem condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho.

As convenções coletivas ocorrem anualmente, não podendo estipular duração superior a dois anos e são discutidos reajustes e pisos salariais, benefícios, direitos e deveres.

Havendo entendimento em as partes assinam a convenção coletiva e protocolam junto ao ministério do trabalho.

Acordos coletivos são assinados por sindicatos dos trabalhadores e empresas. É o negócio jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, limitado às empresas acordantes e seus respectivos empregados.

A diferença entre uma convenção coletiva e um acordo coletivo é extremamente sutil. A convenção coletiva envolve de um lado sindicatos das categorias econômicas

(empresários), e no outro os sindicatos das categorias profissionais (trabalhadores). enquanto que o acordo coletivo é decorrente de uma negociação coletiva efetuada entre sindicato da categoria profissional e uma ou algumas empresas sem a participação do sindicato patronal.

Por se tratar de norma mais específica, as condições negociadas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenções coletivas de trabalho.

O nosso empreendimento, o restaurante Serve Bem está inserido em um setor com forte atuação do sindicato de bares e restaurantes, onde utilizam a prática de convenções coletivas.

Embora, com alterações da reforma trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho a CLT recentemente permitindo uma relação mais flexível entre empregado e empregador

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

O passivo trabalhista nasce de uma má gestão do dia-a-dia da empresa, que muitas vezes deixa passar alguns detalhes importantes na relação de trabalho. Em outras palavras, muitas vezes o problema encontra-se na falta de controle adequado dos procedimentos internos.

Além disso, infelizmente, existem empresas que passam por cima dos direitos dos trabalhadores, mas depois não entendem o motivo pelo qual o seu número de passivos é alto. E também, alegar o desconhecimento da lei não vai amenizar o seu lado na frente do Juiz.

Portanto, se você se preocupa com esta questão, o primeiro passo é compreender o problema e a importância dele dentro da empresa. Uma boa gestão de itens do passivo trabalhista garante melhor controle financeiro e atenua os riscos de multas por fiscalização.

Não há como subestimar um passivo trabalhista, uma vez que a cobrança deste perante a Justiça trabalhista é feita de uma só vez, o que pode acabar com todo o capital da empresa. Portanto, evitá-lo possui máxima importância para quem faz parte da gestão de uma empresa.

- **INEFICIÊNCIA OU ERRO NO CONTROLE DE JORNADA:**

Acredite ou não muitas empresas não levam o controle de jornada a sério. A verdade é que a empresa possui mais de 20 empregados, e ela é obrigada a anotar a hora de entrada e de saída de seu funcionário, através de registro manual, mecânico ou eletrônico. Apesar desta obrigação não ser aplicada a todos, manter um controle de jornada adequado, pode ser um documento de defesa para todo empregador.

Porém a anotação do registro de jornada não pode ser idêntica todos os dias. Isso porque é humanamente impossível alguém ter o extremo de pontualidade, o que faz com que os Tribunais Regionais do Trabalho interpretem tais documentos como “ponto britânicos”, que são repudiados.

Por fim, tenho que ressaltar também que a reforma trabalhista trouxe a possibilidade da utilização do registro de ponto por exceção, que é uma prática baseada na ideia de que os funcionários só precisam fazer o registro de ponto em situações excepcionais, ou seja, é feita apenas em casos de faltas, atrasos, horas extras, atestados entre outras.

- **NÃO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS:**

Outro grande problema vivenciado por várias empresas é a negativa de pagamento de adicionais legais quando seu empregado realiza horas extras. Além disso, muitas empresas desconhecem as particularidades deste benefício trazidos em suas Convenções Coletivas. Existem também empresas que tentam burlar a legislação criando banco de horas "fraudulentas" apenas para gerar pequenas economias no dia-a-dia.

Grande engano, pois as consequências destes atos é vista diariamente na Justiça do Trabalho, onde a pequena economia vira rios de dinheiros. Sim! Isso porque toda verba paga através de uma ação trabalhista tem a incidência de juros e correção monetária.

- **DISPENSAS MAL CONDUZIDAS:**

Muitas empresas não sabem, mas a forma como ela dispensa um funcionário pode dizer se ele ajuizará ou não uma ação trabalhista. Sim. Isso porque muitas vezes a empresa nem ao menos dá a oportunidade do seu empregado expor seus anseios e mágoas. Preste atenção: o diálogo é o principal remédio para resolver ou prevenir um conflito.

Portanto, pense nisso! Muitos empregados às vezes são desligados mas não ficam satisfeitos com pequenos pontos na relação, mas quando não são ouvidos, procuram um advogado que pode achar muitos outros pontos fracos na relação. Ou seja, o que era um problema pequeno pode se tornar uma grande ação judicial

- **FALTA DE FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA ADEQUADOS:**

A questão da segurança do trabalho é fator de crucial importância dentro de uma empresa. É fundamental que toda empresa se preocupe em cumprir com as regulamentações (NR's) relativas ao seu ramo de empreendimento.

Conhecer os riscos aos quais expõe seus empregados e trabalhar com a prevenção são fatores fundamentais para cuidar da saúde de seu trabalhador e evitar passivos trabalhistas

## **4. CONCLUSÃO**

Em virtude do que foi mencionado, dar início a um novo negócio não é simples, pois precisa de muita dedicação e conhecimentos, tendo em vista, o trabalho é sobre o



Restaurante Serve Bem, quais seus desafios e soluções para o restaurante ter seu tão sonhado sucesso.

O empreendedor deve ter um determinado perfil, iniciativa, coragem e autoconfiança para se arriscar a um novo negócio, também precisa ter capitais próprios, um bom planejamento financeiro, parcerias, um público alvo e estar sempre inovando.

A gestão de Passivos é muito importante para se ter sucesso, no nível estratégico, os fundamentos definem a razão de existir e suas expectativas a longo prazo, investir em uma boa assessoria faz toda diferença. e Missão, visão e valores são pontos essenciais para que a empresa tenha um crescimento constante, logo, o objetivo principal deste trabalho é mostrar que com dedicação e objetivo todos que desejam podem criar a sua empresa e ter muito sucesso.

## REFERÊNCIAS

BELO, I. F. **Direito do Trabalho e Legislação Social**. 1º. ed. - Cursos de graduação. 197 p.

DOLABELA, F. **O segredo de Luísa**. Rio de Janeiro: Sextante, 2012. Acesso em: 19 Set de 2021.

GOMES, Débora. **Plano de Negócios: aprenda como fazer passo a passo**. Sambatech. 2018. Disponível em: <<https://sambatech.com/blog/insights/plano-de-negocios/>>. Acesso em: 25 Set. 2021.

IIANES, M. S. **Legislação e Rotina Trabalhista e Previdenciária**. SAGAH Soluções Educacionais Integradas

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NICKELS, W. G.; WOOD, M. B. **Marketing: relacionamentos, qualidade, valor**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

QIPU. **O que é ME? Microempresa**. 2021. Disponível em: <<https://www.qipu.com.br/dicionario/me/>>. Acesso em: 25 Set de 2021.

QIPU. **O que é LTDA? Quais são as vantagens da sociedade de responsabilidade limitada?** . 2021. Disponível em: <<https://www.qipu.com.br/dicionario/o-que-e-ltda/>>. Acesso em: 22 Set de 2021.



## **ANEXOS**