



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE GESTÃO DE
PASSIVOS TRABALHISTAS

BELFORT ATACADOS E VAREJOS LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2017



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

**DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE GESTÃO DE
PASSIVOS TRABALHISTAS**

Belfort Atacados e Varejo Ltda

Módulo 04 -Gestão Quantitativa

Estatística aplicada–Prof. Renata E.de Alencar Marcondes

Gestão de Passivos Trabalhistas–Prof. Marcelo Ferreira Siqueira

Aspectos Jur. Estrut. Empresarial – Prof. Luiz Francisco A. S. de Faria

Adm. Capital de Giro–Prof. Dirceu Fernandes Batista

Métodos Quant.Aplic. aos Negócios – Profa. Mariangela M. Santos

Alunos:

Alexandre Juz dos Reis Junior, RA 16001685

João Pedro Leandrine Nogueira , RA 160010160

Leonardo dos Santos Besse, RA 16001778

Alef Souza Damasceno, RA 16001383

Pedro Santos Camargo, RA 16002108

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2017

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	03
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	04
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR.....	05
3.1 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	06
3.2 ESTATÍSTICA APLICADA.....	07
3.3 ASPECTOS JURÍDICOS DA ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL.....	08
3.4 ADMINISTRAÇÃO DO CAPITAL DE GIRO	10
3.5 MÉTODOS QUANTITATIVOS APLICADOS AOS NEGÓCIOS	13
4 CONCLUSÃO	15
5 REFERÊNCIAS	15
6 ANEXOS	N/C

1 INTRODUÇÃO

Neste projeto abordamos uma pesquisa sobre como fazer uma Gestão de Passivos trabalhistas para empresa Belfort Atacados Ltda. Nesse projeto serão abordados quais os tipos de passivos que podem ocorrer na empresa devida normas que se não respeitadas podem causar transtorno a empresa.

Chiavenato (2009) relata que as pessoas constituem o mais importante ativo das organizações. A gestão de pessoas é representada pela íntima interdependência das organizações e das pessoas. Pessoas e organizações variam intensamente.

A simulação feita nesse projeto de passivo se refere a três pontos:

- Simulação de passivo de hora extra
- Simulação de desrespeito a estabilidade do empregado
- Simulação de equiparação salarial.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa abordada no projeto será fictícia segue dados (não reais):

Razão social: Belforte Atacados e Varejo Ltda.

CNPJ: 99.609.996/000101

Endereço: Avenida Dona Gertrudes, 890, Centro – São João da Boa Vista/ SP.

Fone: (19) 3634 9999

E-mail: belforteatacadossj@belmonte.com

Site: www.belforteatacadosevarejo.com.br

Setor de atuação: Atacado e Varejo

Quantidade de funcionários: 10

Faturamento mensal: R\$160.000,00

Visão/missão

- Ser uma empresa líder no mercado de fabricação e distribuição, ser a empresa que mais oferece produtos variados e inovadores no bem estar do consumidor.

Valores

- Qualidade
- Preços acessíveis
- Agilidade de entrega

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Quando uma empresa ou um empregador pessoa física deixa de cumprir com suas obrigações trabalhistas ou recolhimentos de encargos sociais, elas geram um passivo trabalhista. O passivo trabalhista não é uma cobrança imediata e só serão exigida contra o empregador em algumas situações, como as reclamações trabalhistas, fiscalizações do MTE ou do INSS ou atuação do Ministério Público Federal do Trabalho. A empresa em questão será simulada os seguintes passivos trabalhistas:

O que exatamente são horas extras na CLT?

A CLT, que contém a maioria dos direitos e obrigações de empregados e empregadores no Brasil, determina o conceito de horas extras como sendo “a hora suplementar, em número não excedente a 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho” (CLT, artigo 59). Ou seja, é hora extra toda aquela que excede a jornada de trabalho previamente acordada. Ela pode ocorrer nas horas anteriores à jornada de trabalho, durante seus intervalos, ou depois de seu término.

Em quais situações é preciso pagar horas extras?

De acordo com a CLT, é preciso pagar horas extras a empregados quando eles excedem o período normal/contratual da jornada de trabalho. Por exemplo, se o empregado trabalha 6 horas por dia, entre 13h e 19h, e eventualmente tem que trabalhar além das 19h, por exemplo até 20h, essa uma hora extra será contabilizada para pagamento de forma especial (como veremos adiante).

O empregado é obrigado a fazer horas extras?

Não, o empregado pode não concordar em fazer horas extras e não é obrigado a aceitá-las. Normalmente, a previsão sobre horas extras está no contrato de trabalho (por escrito, ou até mesmo oral), ou em convenções coletivas (de categoria, que normalmente são superiores aos 50% adicionais). Se não houver previsão em nenhum desses instrumentos, ou então se o empregado realmente não quiser, ele não precisa fazer horas extras. A exceção ocorre em situações de emergência na empresa, ou de manifesto prejuízo caso o empregado pare de trabalhar imediatamente após o fim da jornada (CLT, artigo 61). Ou seja, a obrigatoriedade ocorre em situações de exceção.

Como a hora extra na CLT deve ser registrada?

O funcionário deve manter um controle próprio das horas extras trabalhadas, para verificar se seu empregador as contabilizou corretamente. Somente empresas com mais de 10 empregados são obrigadas a registrar formalmente a frequência de seus funcionários (controle de ponto). Ainda assim, há empregadores que deixam de registrar essas horas extras por má-fé. Nesses casos, o empregado deve procurar provas de sua permanência além da jornada no trabalho, como por meio de testemunhas, horários de e-mails de trabalho etc.

Como a hora extra é remunerada?

A hora extra é remunerada em, pelo menos, 50% mais do que a hora de trabalho na jornada comum (artigo 7º, inciso XVI, da Constituição). Para fazer esse cálculo, o empregador deve dividir o salário integral do funcionário pelo número de horas trabalhadas durante o mês. Depois, é preciso multiplicar esse valor da hora de trabalho por 1,5 (100% + 50% = valor total da hora extra). É importante lembrar que esse mínimo vale para dias de semana apenas, já que horas extras aos domingos e feriados valem ao menos 100% mais (multiplicar a hora de trabalho por 2).

As horas extras podem ser transformadas em horas de folga?

Sim, mas com algumas ressalvas. Se houver um sistema de banco de horas na empresa, ela tem até 12 meses para compensar as horas extras por meio de horas de folga. Se não houver banco de horas instituído, ainda assim é possível compensar por meio de horas de folga, mas somente até a semana seguinte. Caso contrário, é necessário pagar o funcionário as horas extras no mês seguinte ao que elas ocorreram

1) Horas extras.

Operador de caixa com salário de R\$1.196,00 exerceu a jornada em 03 horas diárias de segunda a sexta durante 13 meses de trabalho. Valor da hora R\$ 8,15, a empresa deixou de pagar 60 horas a cada mês, totalizando 780hs com um total a pagar R\$6.725,35.

Solução.

Art. 59 – CLT - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de dois (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

É preciso ficar atento as mudanças das convenções coletivas que acontecem de ano em ano, que podem mudar de acordo com a região ou estado. Fazer um controle

melhor das marcações do cartão de ponto, para conseqüentemente calcular os pagamentos das horas extras devidas.

O que é Desrespeito a estabilidade do empregado?

No caso do acidente de trabalho, o mesmo passa a ficar segurado pelo INSS receber o auxílio acidente, é preciso que a empresa abra a comunicação de acidente de trabalho(CAT) com todas as informações acerca do ocorrido e do benefício cabe ao órgão. A CAT deve ter quatro vias: ao empregado, a empresa, ao sindicato da categorias e ao INSS.

O diz respeito a estabilidade que o trabalhador possui quando do retorno a atividade após estar como se chama popularmente encostado pelo INSS. No caso do acidente de trabalho, quando o trabalhador fica impossibilitado por um certo período, ao voltar ao trabalho ele tem direito a estabilidade de 12 meses, independente de receber o benefício do auxílio acidentário ou não. Ou seja não pode ser mandado embora por doze meses salvo justa causa ou força maior, caso isso ocorra, a empresa fica obrigada a arcar com todos os custos e encargos daquele período.

2) Desrespeito a estabilidade de emprego

Uma operadora de loja com salário de R\$1.095,00 foi demitida da empresa, pôr ela havia sofrido um acidente e estava a três meses afastados, ao retornar na semana seguinte foi dispensada, porem a empresa não deu baixa na carteira nem formalizou a dispensa nesse período. Voltou na empresa depois de 3 meses sem receber, total a pagar R\$ 3. 342,41 mais custos trabalhistas não pagos.

Solução.

No caso do acidente de trabalho, o mesmo passa a ficar segurado pelo INSS receber o auxílio acidente, é preciso que a empresa abra a comunicação de acidente de trabalho (CAT) com todas as informações acerca do ocorrido e do benefício cabe ao órgão. A CAT deve ter quatro vias: ao empregado, a empresa, ao sindicato das categorias e ao INSS. O diz respeito a estabilidade que o trabalhador possui quando do retorno a atividade após estar como se chama popularmente encostado pelo INSS. No caso do acidente de trabalho, quando o trabalhador fica impossibilitado por certo período, ao voltar ao trabalho ele tem direito a estabilidade de 12 meses, independente

de receber o benefício do auxílio acidentário ou não. Ou seja, não pode ser mandado embora por doze meses salvo justa causa ou força maior, caso isso ocorra, a empresa fica obrigada a arcar com todos os custos e encargos daquele período.

Como funciona a equiparação salarial?

A equiparação salarial significa comparar o trabalho de dois ou mais empregos em especial o salário que é usualmente utilizado para prática discriminatória. O artigo 461 da CLT traz as condições necessárias para reconhecer o direito de dois ou mais trabalhadores ao mesmo salário: identidade de função + trabalho de igual valor. Assim estabelece: “*Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade*”.

3) Equiparação Salarial

Operador de Loja com salário de R\$1.095 trabalhou na empresa durante 12 meses antes de ser demitido exercendo função de Operador de Loja pleno (gerente) cujo salário deveria ser de R\$1.254,00. A empresa deverá pagar a diferença de equiparação salarial devia de R\$2.044,24.

Solução.

A equiparação salarial significa comparar o trabalho de dois ou mais empregos em especial o salário que é usualmente utilizado para prática discriminatória. O artigo 461 da CLT traz as condições necessárias para reconhecer o direito de dois ou mais trabalhadores ao mesmo salário: identidade de função + trabalha de igual valor. Assim estabelece: “*Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade*”.

Neste caso é preciso estar atento as promoções de cargos, não deixando que funcionários acumulem funções extras, ocasionando desvio de função. Os salários devem estar de acordo com as normas exigidas pelos sindicatos da categoria.

3.1 ESTATÍSTICA APLICADA

Estatística é a ciência que atua com a coleta, a organização, descrição (apresentação), análise e interpretação de dados experimentais e tem como objetivo fundamental o estudo do conteúdo.

Nesse modulo tivemos diversos conteúdos voltados a Estatística Aplicada, tais como, **medidas de posições** (moda mediana média) tivemos exercícios voltados à probabilidade e uma pesquisa onde elaboramos as perguntas obteve o resultado onde foi possível converter as respostas em porcentagem. Foi elaborada uma pesquisa com alunos do curso de administração, do primeiro ao último ano. Foi uma pesquisa qualitativa onde queríamos obter dados de quantos alunos estavam trabalhando qual área e se a empresa disponibilizava alguma ajuda com transporte.

Passivos trabalhistas são quando empresa ou empregado deixa de cumprir suas obrigações trabalhistas ou recolhimentos de encargos sociais. Um bom exemplo

Disso são horas extras, assunto que já gerou e vem gerando muita complicação em se tratando de passivos trabalhistas, no qual grande parte do funcionários não cumprem a carga horária certa de seus expediente, pois ficam mais tempo trabalhando em busca de um maior valor em seus vencimentos.

O maior problema em relação a isso, é na hora do desligamento do funcionário, pois ficam pendentes as horas extras a serem compensadas, gerando passivos trabalhistas.

Média, Moda e Mediana.

Quantidade de funcionários na empresa: **10.**

Operador de Caixa 02 – R\$1.196,00

Operador de loja 06 – R\$1.095,00

Operador de loja Pleno 01 – R\$1.254,00

Almoxarife 01 – R\$1.155,00

Temos assim:

1095,00- 1095,00-1095,00-1095,00-1095,00-1095,00-1155,00-1196,00-1196,00-1254,00

Media = R\$1137,00 (soma todos os salários = R\$11370 divide pó 10)

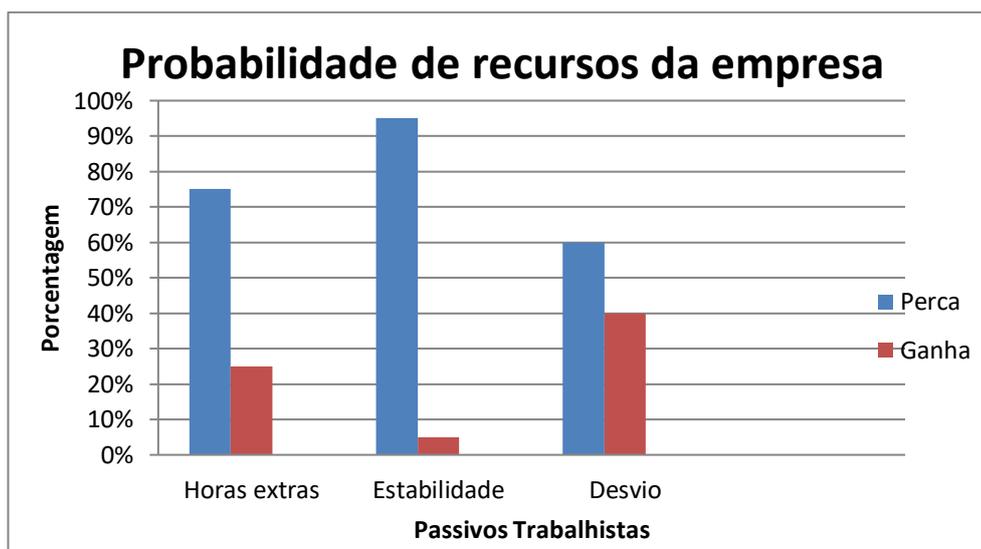
Mediana = R\$1095,00 (o valor que se encontra sublinhado no centro)

Moda = R\$1095,00 (Corresponde ao salário que mais se repete)

Probabilidade de pagamento de passivos trabalhistas

Funcionários a serem considerados na amostra: 3

Probabilidade de perca 75% na causa de horas extras de 95%, em estabilidade e 60% em desvio. Segue Gráfico 1:



3.3 ASPECTOS JURÍDICOS DA ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

INTRODUÇÃO

Nessa parte de nosso projeto iremos demonstrar todos passos, desde o início de nossa empresa até ela chegar a seu efetivo funcionamento. Iremos mostrar a parte mais

burocrática da empresa, envolvendo licenças, alvarás e documentos necessário para seu funcionamento legal perante a lei.

PASSO A PASSO PARA PROVIDENCIAR LICENÇAS E ALVARÁS

Para abrir a empresa usamos por base, informações disponíveis no site do Sebrae(2017):

- Obter registro da empresa na Junta Comercial, Secretaria da Receita Federal (CNPJ), Secretaria Estadual de Fazenda; e Prefeitura Municipal, para obter o alvará de funcionamento.
- Requerer enquadramento na Entidade Sindical Patronal em que a empresa se enquadra (é obrigatório o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal por ocasião da constituição da empresa e até o dia 31 de janeiro de cada ano).
- Fazer cadastramento na Caixa Econômica Federal, no sistema Conectividade Social – INSS/FGTS.
- Fazer registro no Corpo de Bombeiros Militar.
- Fazer registro na Previdência Social para inscrição da empresa no INSS.
- Entrar em contato com a Prefeitura Municipal da cidade onde pretende instalar a loja para fazer a consulta do local e emissão das certidões de Uso do Solo e Número Oficial.

DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA

Como dito acima, o primeiro passo para a solicitação é baixar o Programa Gerador de Documentos de CNPJ. Por meio desse aplicativo, você irá preencher e enviar a Ficha Cadastral da Pessoa Jurídica (FCJP) e o Quadro de Sócios e Administradores (QSA).

Nessa Ficha Cadastral são solicitados alguns dados da empresa, como razão social, ramo de atividade e endereço. Já no Quadro de Sócios, como o nome já sugere, você deve descrever quem são os responsáveis pela empresa e qual a participação de cada um no capital da companhia

CNPJ

O CNPJ é emitido pela Receita Federal e a solicitação pode ser feita online, através do site da instituição, mas também podemos, ainda, contratar ajuda profissional que realizou praticamente todo o processo para nós.

Contrato social

Esse foi o primeiro documento que precisamos redigir. Pois foi necessário contar com a ajuda de profissionais contábeis. Esse contrato, em resumo, teve que apresentar as características da empresa e o capital social. Nesse quesito, deve constar também o aspecto societário do negócio.

Ficha de cadastro nacional

Ainda com a ajuda do contador, precisamos preencher essa ficha. Ela conteve, além dos dados cadastrais da empresa, os códigos de atividade que nossa empresa irá exercer.

Registro na junta comercial

Com o contrato social e ficha de cadastro nacional, levamos mais os nossos documentos de pessoas físicas e os da empresa. Fomos até a junta comercial e fizemos um requerimento para registrar nossa empresa. Mas antes disso pesquisamos para ver se não há alguma empresa com o mesmo nome que a nossa, fizemos essa consulta nos próprios sites dos órgãos.

Após a averiguação legal da documentação pagamos uma taxa e recebemos o protocolo com o nosso NIRE. Com o NIRE solicitamos nosso CNPJ.

SOCIEDADE LIMITADA - LTDA

Esse é o tipo mais comum e, também, o mais indicado para os pequenos empresários. A Sociedade Limitada consiste em ter uma relação clara, definida e documentada entre dois ou mais sócios.

A participação em investimento financeiro (quotas) e as responsabilidades de

Desde então, o empreendedor não precisa mais apresentar a certidão negativa para concluir a baixa no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), basta solicitar à Junta Comercial. No Distrito Federal, o empresário pode dar baixa pelo portal Empresa Simples. Previsto na Lei Complementar nº 147/14, o procedimento é simplificado e permite o encerramento das atividades, mesmo se o pagamento de tributos e taxas não estiver em dia. Nesse caso, o empresário assumirá os débitos existentes. (SEBRAE,2017).

CARGA TRIBUTÁRIA DA EMPRESA

Encargos sociais	%
13º salário	8,33
Férias	11,11
FGTS	8
FGTS/Provisão de Multa para Rescisão	4
Previdenciário sobre 13º / Férias / DSR	7,93
Total	39,37%

A empresa optante pelo Simples Nacional no setor de Comércio terá alíquotas de imposto que variam de 4%, quando o faturamento é de até R\$ 180 mil; a 11,61%, se o faturamento da companhia em questão for de R\$ 3,42 milhões. Já para o setor industrial, as alíquotas de imposto oscilam entre 4,5% e 12,11.

Empresas registradas no Simples Nacional não pagam os encargos referentes ao INSS patronal, salário educação, SAT e contribuições ao Incra, Senai, Sesi ou Sebrae. A tabela fica assim:

3.2 ADMINISTRAÇÃO DO CAPITAL DE GIRO

Logo abaixo estão evidenciados o Balanço Patrimonial e a DRE da empresa, sendo o balanço separado em operacional e financeiro. Lembrando que por se tratar de uma empresa fictícia o balanço e DRE foram retirados na internet pra simulação.

F I N A N C E I R O	Ativo Circulante	2014	2013	Passivo Circulante	2014	2014	F I N A N C E I R O
	Caixa	14.412	13.432	Empréstimos	22.627	16.913	
	Aplicações Financeiras	311	-----	Dividendos	-----	202	

P E R A C I O N A L							O P E R A C I O N A L
	Duplicatas a receber	101.734	89.180	Fornecedores	33.558	41.398	
	Estoques	28.209	3.411	Impostos	10.801	10.746	
	Outras Contas	5.229	3.885	Instrumentos Financeiros	-----	106	
				Partes Relacionadas	500	409	
				Fretes	10.035	5.826	
				Outras Contas	3.979	4.328	
	Ativo Não Circulante	2014	2013	Passivo Não Circulante	2014	2013	
	Partes relacionadas	4.253	-----	Empréstimos	28.891	34.635	
	Outras Contas	1.194	1.308	Partes Relacionadas	17.653	17.024	
	Depósitos Judiciais	346	336	Tributos Sub Judice	1.060	1.371	
	Impostos a recuperar	2.391	2.086	Outras Contas	807	-----	
	Títulos Imobilizados	185	225	Impostos a receber	-----	57	
	Bens á Venda	972	1017	IR	15.538	12.386	
	Imobilizado	111.627	101.253	PL			
	Intangível	1.721	1.961	Capital Social	25.000	25.000	
				Ajuste de Avaliação Patrimonial	31.889	38.055	
			Reserva de Lucros	57.441	22.524		

Demonstração do Resultado para o Exercício Findo em 31/12/2014 (Valores expressos em milhares de reais - R\$, exceto prejuízo básico e diluído por ação)				
	Nota explicativa	2014	2013	
Receita Operacional Líquida	18	599.552	500.119	
Custo dos produtos vendidos	19	(347.761)	(302.200)	
Lucro Bruto		251.791	197.919	
Receitas (Despesas) Operacionais				
Despesas com vendas	19	(173.487)	(144.950)	
Despesas gerais e administrativas	19	(29.040)	(24.945)	
Outras receitas operacionais, líquidas	20	3.404	988	
Lucro Operacional antes do Resultado Financeiro		52.668	29.012	
Resultado Financeiro		(6.013)	(5.527)	
Receitas financeiras	21	3.707	2.678	
Despesas financeiras	21	(10.778)	(9.488)	
Variação cambial, líquida	22	1.058	1.283	
Lucro antes do IR e da CS IR e CS		46.655	23.485	
Correntes	15.2	(13.195)	(7.487)	
Diferidos	15.2	(3.138)	(1.122)	
Lucro Líquido do Exercício		30.322	14.876	
Lucro Básico e Diluído por Ação - Em R\$	16.5	667,89	327,67	

As notas explicativas são parte integrante das demonstrações financeiras.

Indicadores de Liquidez:

	L.Corrente		L.Seca		L.Imediata
2014	R\$ 1,84	2014	149,31%	2014	0,18
2013	R\$ 1,38	2013	133,24%	2013	0,17

Segue abaixo cálculos de giro baseados no Balanço e DRE

CONTAS	2014	2013
CCL	55.590	43.866
CGP	(37.951)	(47.690)
NCG	63.494	47.549
PME	32 dias	30 dias
PMFa	0	0
PMV	6 dias	6 dias
PMC	74 dias	78 dias
PMPfa	35 dias	50 DIAS

Segue cálculos do Ciclos referentes a empresa

Índices	2014	2013
Ciclo Operacional	32+6+74= 112	30+6+78= 114
Ciclo Financeiro	112-35= 77	114-50= 64
Ciclo E	112-74= 38	114-78= 36

A empresa possui 3 passivos para pagar no período: Horas extras R\$6.725,35, estabilidade de emprego R\$ 3.342,41 e equiparação salarial de R\$2.044,24.

Se lançarmos o valor total dos passivos trabalhistas(R\$12.112,00) no Passivo Circulante do balanço da empresa, a mesma consegue liquidar este valor a curto prazo, sem precisar de recursos alheios.

3.5 MÉTODOS QUANTITATIVOS APLICADOS AOS NEGÓCIOS

Taxa de Juros Selic

A taxa de juros equivalente à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic) para títulos federais, relativa ao mês de setembro de 2017, aplicável no pagamento, na restituição, na compensação ou no reembolso de tributos federais, exigível a partir de 1º de outubro de 2017 é de 0,64%.

Mês/Ano	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Janeiro	0,86%	0,89%	0,60%	0,85%	0,94%	1,06%	1,09%
Fevereiro	0,84%	0,75%	0,49%	0,79%	0,82%	1,00%	0,87%
Março	0,92%	0,82%	0,55%	0,77%	1,04%	1,16%	1,05%
Abril	0,84%	0,71%	0,61%	0,82%	0,95%	1,06%	0,79%
Mai	0,99%	0,74%	0,60%	0,87%	0,99%	1,11%	0,93%
Junho	0,96%	0,64%	0,61%	0,82%	1,07%	1,16%	0,81%
Julho	0,97%	0,68%	0,72%	0,95%	1,18%	1,11%	0,80%
Agosto	1,07%	0,69%	0,71%	0,87%	1,11%	1,22%	0,80%
Setembro	0,94%	0,54%	0,71%	0,91%	1,11%	1,11%	0,64%
Outubro	0,88%	0,61%	0,81%	0,95%	1,11%	1,05%	

Novembro	0,86%	0,55%	0,72%	0,84%	1,06%	1,04%	
Dezembro	0,91%	0,55%	0,79%	0,96%	1,16%	1,12%	

Para encontrar o valor que a empresa terá de pagar para liquidar seus passivos trabalhistas, foi usada a fórmula de Valor Futuro em juros compostos:

$$VF = VP \cdot (1 + TAXA)^{nper}$$

Caso 1 horas extras

O primeiro caso de passivos trabalhista refere-se a um funcionário que trabalhou na empresa em um período de dezoito meses, no qual o funcionário exerceu a jornada em 03 horas diárias de segunda a sexta durante 13 meses de trabalho. Valor da hora R\$ 8,00, a empresa deixou de pagar 60 horas a cada mês, totalizando 780hs com um total a pagar R\$6.725,35.

Período	Valor correto	Valor Pago	Diferença	% (Selic)	Período	Atualizado	Acumulado
jul/17	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	0,80%	1	R\$ 483,84	R\$ 483,84
jun/17	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	0,81%	2	R\$ 487,81	R\$ 971,65
mai/17	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	0,93%	3	R\$ 493,52	R\$ 1.465,16
abr/17	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	0,79%	4	R\$ 495,35	R\$ 1.960,51
mar/17	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,05%	5	R\$ 505,73	R\$ 2.466,25
fev/17	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	0,87%	6	R\$ 505,61	R\$ 2.971,86
jan/17	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,09%	7	R\$ 517,84	R\$ 3.489,70
dez/16	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,12%	8	R\$ 524,73	R\$ 4.014,43
nov/16	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,04%	9	R\$ 526,84	R\$ 4.541,27
out/16	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,05%	10	R\$ 532,85	R\$ 5.074,12
set/16	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,11%	11	R\$ 541,97	R\$ 5.616,09
ago/16	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,22%	12	R\$ 555,18	R\$ 6.171,28
jul/16	R\$ 1.676,00	R\$ 1.196,00	R\$ 480,00	1,11%	13	R\$ 554,07	R\$ 6.725,35
TOTAL DE FUNCIONÁRIOS		1			TOTAL PASSIVO		R\$ 6.725,35

Caso 2 Desrespeito a estabilidade

O primeiro caso de passivos trabalhista refere-se a um funcionário que trabalhou na empresa em um período de dezoito meses, no qual o funcionário exerceu a jornada em 03 horas diárias de segunda a sexta durante 13 meses de trabalho. Valor da hora R\$

8,00, a empresa deixou de pagar 60 horas a cada mês, totalizando 780hs com um total a pagar R\$6.725,35.

Período	Valor correto	Valor Pago	Diferença	% (Selic)	Período	Atualizado	Acumulado
jul/17	R\$ 1.095,00	R\$ 0,00	R\$ 1.095,00	0,80%	1	R\$ 1.103,76	R\$ 1.103,76
jun/17	R\$ 1.095,00	R\$ 0,00	R\$ 1.095,00	0,81%	2	R\$ 1.112,81	R\$ 2.216,57
mai/17	R\$ 1.095,00	R\$ 0,00	R\$ 1.095,00	0,93%	3	R\$ 1.125,84	R\$ 3.342,41
TOTAL DE FUNCIONÁRIOS	1				TOTAL PASSIVO	R\$ 3.342,41	

Caso 3 equiparação salarial

O terceiro caso de passivos na empresa se trata de um operador de Loja com salário de R\$1.095 trabalhou na empresa durante 12 meses antes de ser demitido exercendo função de Operador de Loja Pleno (Gerente) cujo salário deveria ser de R\$1.254,00. A empresa deverá pagar a diferença de equiparação salarial devia de R\$2.044,24.

Período	Valor correto	Valor Pago	Diferença	% (Selic)	Período	Atualizado	Acumulado
jul/17	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	0,80%	1	R\$ 160,27	R\$ 160,27
jun/17	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	0,81%	2	R\$ 161,59	R\$ 321,86
mai/17	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	0,93%	3	R\$ 163,48	R\$ 485,34
abr/17	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	0,79%	4	R\$ 164,08	R\$ 649,42
mar/17	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	1,05%	5	R\$ 167,52	R\$ 816,94
fev/17	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	0,87%	6	R\$ 167,48	R\$ 984,43
jan/17	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	1,09%	7	R\$ 171,54	R\$ 1.155,96
dez/16	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	1,12%	8	R\$ 173,82	R\$ 1.329,78
nov/16	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	1,04%	9	R\$ 174,52	R\$ 1.504,30
out/16	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	1,05%	10	R\$ 176,51	R\$ 1.680,80
set/16	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	1,11%	11	R\$ 179,53	R\$ 1.860,33
ago/16	R\$ 1.254,00	R\$ 1.095,00	R\$ 159,00	1,22%	12	R\$ 183,90	R\$ 2.044,24
TOTAL DE FUNCIONÁRIOS	1				TOTAL PASSIVO	R\$ 2.044,24	

Com os cálculos realizado chegou o valor de R\$12.112,00 de passivos a pagar.

4 CONCLUSÃO

Conclui-se que a soma dos passivos trará um total de R\$12.112,00 a pagar aos três passivos trabalhistas da empresa, e que se comparar o valor devido ao balanço e DRE da empresa, ela terá capital para quitar as suas dívidas sem que seja necessário fazer uso de empréstimo ou buscar recursos de terceiros. A simulação do caso, tem como base o uso de uma DRE e Balanço patrimonial de uma outra empresa, que os divulgou no período de 2013 e 2014, o que eu não reflete exatamente números atuais.

Pela análise final do projeto, convém destacar a importância de ser atento aos Recursos Humanos e as funções exercidas pelos colaboradores, evitando ao máximo a ocorrência de passivos trabalhistas, pois além do prejuízo financeiro eles rendem além de trabalho em recalcular custos e “dores de cabeça” a empresa.

5.REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COMO ABRIR UMA EMPRESA. Sebrae. Disponível em <
<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/exigencias-legais-para-abrir-uma-loja-de-varejo>>. Acesso em 25/20/2017.

ANEXOS

Não aplicável.