



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
BELLA'S COSMÉTICOS LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
BELLA ´S COSMÉTICOS LTDA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

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

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – Prof.^a JULIANA
MARQUES BORSARI

Estudantes:

Ellen Marcondes, RA 18001178,

Milene Rodrigues, RA: 18001381,

Natália Barzagli Albino, RA: 18200077

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO,2019

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 | 6 |
| 3 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES..... | 6 |
| 3.1 O CAPITAL SOCIAL..... | 8 |
| 3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS | 9 |
| 3.2.2 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO | 9 |
| 3.2.3 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS | 14 |
| 3.2.4 PASSIVOS TRABALHISTAS | 14 |
| 4. CONCLUSÃO | 20 |
| REFERÊNCIAS | 21 |
| ANEXOS | 22 |

1. INTRODUÇÃO

A empresa escolhida para ser trabalhada nesse projeto foi a Bella's Cosméticos Ltda. Desenvolvida por três amigas sócias concentradas no setor de indústria e comércio de produtos de beleza. Atualmente encontra-se em processo de desenvolvimento, o ponto empresarial em que as empresárias se estabelecerão para o exercício da empresa será situado no centro da cidade de Poços de Caldas-MG, sendo de boa localização e com um espaço amplo e chamativo.

Quanto a admissão de funcionários tomaremos todos os cuidados para não se envolvermos com os possíveis passivos trabalhistas que são todas as dívidas geradas quando um empregador, deixa de cumprir com as obrigações trabalhistas ou não efetua o adequado recolhimento dos encargos sociais. Como por exemplo:

- Horas Extras: Somente será feito quando necessário e os funcionários serão remunerados por isso.
- Acordos Coletivos: Os acordos coletivos estabelecidos por sindicatos e entidades visam firmar alguns compromissos por parte da empresa para com os trabalhadores. E eles precisam ser concedidos.

Entendemos a importância de manter uma boa relação dentro do ambiente de trabalho, e para isso prezamos pela boa comunicação para que os colaboradores tenham espaço para se expressar e para darem sugestões, fazendo se sentirem importantes em nossas empresas e motivados a darem o meu melhor.

Nossa empresa está se preparando muito para atuar em um mercado onde teremos fortes concorrentes, temos como objetivo atrair nosso público de maneira honesta e com qualidade, levando para si uma visão de empresa sustentável, amigável e ótimo lugar para se trabalhar.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Nesta parte do PI os estudantes devem realizar uma SÍNTESE para um novo negócio hipotético, pensar em um nome ou razão social, local para o ponto empresarial e que tipo de funcionários precisaria para o seu funcionamento.

É importante que tenha uma idéia clara sobre o negócio, a fim de auxiliar nas demais informações deste projeto.

Podem ser utilizadas quaisquer fontes para obtenção de informações como jornais, revistas, sites etc., mas devem ser devidamente referenciadas através da utilização da Metodologia Científica.

Como o tempo é curto para a elaboração do projeto, sugere-se a escolha por um empreendimento mais simples e de fácil entendimento.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Nossa empresa Bella's Cosméticos Ltda., se encontra no setor da Indústria e Comércio, nossos principais concorrentes serão: O Boticário, Natura, Avon, Farmácias, etc.

Nossos clientes serão principalmente mulheres, por se tratar de produtos de beleza, higiene e cuidados do dia a dia. Pretendemos alcançar clientes homens, crianças, idosos. Criaremos produtos voltados a todos os públicos, almejamos excelência em nossos produtos, não iremos ter somente produtos caros, mas queremos atingir a classe baixa também, com produtos ecologicamente corretos, não iremos em hipótese alguma usar de testes em animais, respeitaremos a natureza. Nosso objetivo também é de termos franquias, vendas on-line, estarem mais próximo dos clientes. Expandir nossa Empresa, hoje localizada na cidade de Poços de Caldas, Minas Gerais, e irmos para outros estados, cidades e futuramente no exterior. Com relação aos concorrentes, o SEBRAE nos ajuda a pensarmos em alguns fatos, que nos ajudam a melhor investir na nossa empresa:

- qualidade dos materiais empregados - cores, tamanhos, embalagem, variedade, etc.;
- preço cobrado;
- localização;
- condições de pagamento - prazos concedidos, descontos praticados, etc.;
- atendimento prestado;
- serviços disponibilizados - horário de funcionamento, entrega em domicílio, tele-atendimento, etc.;
- garantias oferecidas.

Bons concorrentes servem como parâmetro de comparação e de parceria, além de ser uma fonte de estímulo à melhoria.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Estabelecimento empresarial não é o mesmo que empresa ou que ponto empresarial.

Estabelecimento empresarial é o complexo de bens corpóreos e incorpóreos (materiais ou abstratos) que são organizados pelo empresário individual, pela sociedade empresária ou pela EIRELI, para o desenvolvimento de suas atividades.

O estabelecimento empresarial é formado não só pelo conjunto de bens corpóreos, tangíveis, mas também por outros bens intangíveis, como a marca e o nome empresarial.

Uma vez que esses bens são transformados em um conjunto, forma um todo unitário chamado de estabelecimento empresarial.

Nos sócias resolvemos abrir nossa loja Bella's Cosméticos no centro da cidade de Poços de Caldas por se tratar de uma empresa de beleza e cuidados pessoais queríamos nos destacar escolhendo o melhor local e o melhor estabelecimento, iluminado, boa localização, lugar espaçoso, uma vitrine para que possamos expor nossos produtos, e claro chamar a atenção do público para que obtivéssemos bons resultados

A localização do ponto comercial é realmente muito importante para o sucesso do negócio.

3 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Nossa empresa recebeu o nome de: Bella's cosméticos ltda. Criada por três amigas/sócias, concentrada no setor de indústria e comércio de produtos de beleza, higiene e cuidados do dia a dia.

Ltda. é a abreviatura de limitada, termo jurídico que se refere ao tipo de empresa organizada por cotas, onde cada sócio tem responsabilidade limitada. A sociedade empresarial de responsabilidade limitada (Ltda.) é o modelo de pessoa jurídica mais comum no Brasil. Ele estabelece no contrato social quanto vale cada cota e a participação de cada sócio. Essa participação previamente acordada é que limita tanto o que o sócio irá lucrar como sua responsabilidade quanto a dívidas da empresa. A Ltda. protege o patrimônio pessoal dos sócios em caso de falência, fechamento ou desligamento da empresa. As empresas do tipo sociedade limitada devem contar com a abreviatura Ltda. depois da sua razão social, de forma a identificar o enquadramento da pessoa jurídica e com isto a previsão de responsabilidade de cada sócio. A obrigatoriedade do Ltda. no final do nome da organização está previsto no art. 1158 do Código Civil Brasileiro. Se a palavra limitada não aparecer no nome da sociedade, presume-se então que é ilimitada a responsabilidade dos sócios, e assim será tratada. Em inglês, o tipo de empresa de responsabilidade limitada como a Ltda. brasileira encontra correspondência na Limited Liability Company (LLC). A sociedade limitada é constituída por um contrato de natureza plurilateral que exige a participação mínima de (dois) sócios, pessoas físicas ou jurídicas. Nesse sentido vale citar o artigo 981 do Novo Código Civil Brasileiro, da parte geral do livro relativo ao direito de empresa, que dispôs que celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados econômicos

TÍTULO DO ESTABELECIMENTO: Identifica a empresa, geralmente formado por um elemento fantasia, utilizado na fachada da sede ou filial da empresa, também protegido pelas regras do Nome Empresarial a partir do registro da atividade empresária na junta estadual.

O título para nossa empresa foi escolhido entre-nos sócias as nossas ideias foram surgindo e até chegar ao nome escolhido: BELLA'S COSMÉTICOS.

MARCA: Identifica produtos e serviços, diferenciando-os no mercado, identificando-os por sinais distintivos nominativos - palavras escritas ou pronunciadas ou figurativos sinais ou logos e tem proteção a partir de seu registro no INPI – Instituto Nacional de Propriedade Industrial, garantindo ao seu titular o seu uso exclusivo em vista da ANTERIORIDADE do registro, sendo que o USO ORIGINAL há pelo menos seis meses quando se deu o registro também tem proteção em nossa lei.

3.1 O CAPITAL SOCIAL

Capital Social 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.

Esse valor é utilizado para a manutenção da empresa, então, uma vez que você coloca o recurso, ele pode ser utilizado para comprar equipamentos, acessórios, contratar serviços, ferramentas, adquirir computadores, carro, ou seja, tudo que for relacionado com o desenvolvimento do seu negócio.

Nossa fonte de capital a princípio é de terceiros, obtermos um empréstimo junto ao banco, para que não sejam usados recursos próprios das sócias. Será pago de acordo com a receita que obtivermos, as sócias receberão a mesma porcentagem. Será utilizado o empréstimo para compra de produtos usados na indústria e no comércio, pensamos em primeiro pedirmos um empréstimo de R\$ 500.000,00 para iniciarmos e já podermos ter lucros breves do empreendimento. Contratação de funcionários, vendedores, carros de transportes, etc. Nossa principal renda será no comércio, na loja que será fundada em Poços de Caldas, uma cidade grande, turística e que tem bastantes clientes em potencial.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

3.2.2 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

O que é o salário:

Ao ser empregado, o colaborador fornece à organização o seu conhecimento e execução de atividades e, para tanto, a empresa paga ao profissional um salário pelo tempo e pela prestação desses serviços. Agora chegou o momento de você conhecer os tipos de salários existentes:

Salário base: é aquele definido por meio de um contrato;

Salário mínimo: refere-se ao estipulado pela lei;

Piso salarial: indicado pelos sindicatos da classe;

Salário profissional: é regulamentado por categorias de profissionais;

Salário líquido: representa o valor que o colaborador recebe após serem descontadas as taxas trabalhistas;

Salário bruto: é o valor que o profissional recebe antes das taxas serem descontadas.

O que é remuneração:

A remuneração é o conjunto de todos os ganhos que o colaborador recebe, e isso inclui o salário e outras vantagens estipuladas no contrato de trabalho. Ou seja, o salário é uma remuneração, mas a remuneração não é um salário. Saibam quais são os tipos de remuneração:

Horas extras;

Comissões;

Gorjetas;

Participação acionária;

Viagens e hospedagens;

Benefícios corporativos.

Como uma Empresa de Cosméticos, os empregados envolvidos na Bella's Cosméticos Ltda optante pelo Lucro Real, serão envolvidos empregados nas categorias de vendedores e gerente.

Um Vendedor Interno ganha em média R\$ 1.345,92 no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais de acordo com o CAGED do MTE e pesquisa do Salario.com. BR no período de 12/2018 até 07/2019 com um total de 1.210.155 salários.

A faixa salarial do Vendedor Interno CBO 5211-10 fica entre R\$ 998,00 (média do piso salarial 2019 de convenções coletivas e dissídios), R\$ 1.250,00 (salário mediana da amostragem) e o teto salarial de R\$ 2.033,99, levando em conta profissional contratados com carteira assinada em regime CLT a nível nacional.

O perfil profissional mais recorrente é o de um trabalhador com 23 anos, Ensino Médio completo, do sexo feminino que trabalha 44h semanais em micro empresas do segmento de Comércio Varejista de Artigos do Vestuário e Acessórios.

Um Gerente de Loja e Supermercado ganha em média R\$ 2.429,98 no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais de acordo com o CAGED do MTE e pesquisa do Salario.com. BR no período de 12/2018 até 07/2019 com um total de 45.893 salários.

A faixa salarial do Gerente de Loja e Supermercado CBO 1414-15 fica entre R\$ 1.500,00 (média do piso salarial 2019 de convenções coletivas e dissídios), R\$ 1.831,00 (salário mediana da amostragem) e o teto salarial de R\$ 3.672,26, levando em conta profissional contratados com carteira assinada em regime CLT a nível nacional.

Portanto nossos funcionários vendedores ganharam 1.345,92 cada um, e o gerente da nossa loja ganhará 2.429,98.

Temos ainda a considerar os encargos que serão pagos para cada funcionário em uma Empresa do Lucro Real como a nossa e os encargos pagos pela empresa:

O que são os encargos trabalhistas?

São benefícios diretos, garantidos por lei, pagos ao trabalhador pela empresa. Eles não precisam ter, necessariamente, um caráter de recorrência no pagamento. Alguns encargos trabalhistas podem acontecer apenas uma vez, como nos casos de desligamento, ou em intervalos, como férias ou 13º salário.

Eles se diferenciam dos encargos sociais, que são direcionados para o Estado por meio de fundos coletivos públicos, como o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) ou o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Nesses casos, os benefícios gerados pela arrecadação não são encaminhados para o trabalhador imediatamente, mas em períodos específicos e com normas próprias — como a aposentadoria.

O valor dos encargos depende do regime tributário da empresa. A alíquota mais baixa se refere às empresas optantes pelo Simples com cálculo sobre um salário de mensalista. Nessa

situação, a organização deve desembolsar, no mínimo, 33,77% do valor do salário bruto do colaborador para o pagamento de encargos.

Já uma empresa não optante pelo Simples (lucro real ou presumido) com cálculo sobre um salário/hora pode ter que pagar até 96,75% do salário bruto do colaborador para o pagamento de encargos.

A reforma trabalhista trouxe algumas flexibilizações, mas os empregadores ainda têm que cumprir uma série de exigências. Caso contrário, podem ter que arcar com multas, prejudicando as finanças do negócio.

Quais são os principais encargos trabalhistas?

Confira, a seguir, os principais encargos trabalhistas e quanto eles representam em relação ao salário do trabalhador.

13º salário

Esse benefício é pago ao colaborador em duas parcelas (novembro e dezembro). Quem tem um ano de empresa recebe um salário a mais, já os trabalhadores que ainda não completaram esse período na organização recebem o valor proporcional aos meses trabalhados.

Férias

A cada 12 meses trabalhados, o colaborador tem, por lei, o direito de tirar 30 dias de férias remuneradas. O período para gozar do benefício depende de um acordo com a chefia, mas deve acontecer antes que ele complete 24 meses trabalhados.

Além do pagamento integral, o colaborador que está de férias recebe um adicional equivalente a 1/3 do valor de seu salário.

Vale transporte

Benefício destinado ao transporte dos colaboradores para que possam ir e voltar do local de trabalho. Seu custo é dividido entre o empregado e o empregador.

Para isso, são descontados 6% do salário bruto do empregado, e o valor restante é custeado pela empresa. Sendo assim, o trabalhador deve sempre fazer as contas para avaliar se vale a pena optar por esse benefício.

Adicional de remuneração

O adicional de remuneração é uma porcentagem paga além do salário, que varia de 5% a 40%, para profissões consideradas insalubres ou perigosas. Geralmente, quem recebe esse adicional são trabalhadores que lidam com produtos inflamáveis, explosivos, radioativos, substâncias tóxicas ou que exercem qualquer atividade de risco elevado.

Ausência remunerada

A ausência remunerada garante que o colaborador que faltou ao trabalho receba seu salário sem descontos, desde que:

Tenha doado sangue (um dia);

Tenha trabalhado como mesário nas eleições (dois dias);

Tenha casado (oito dias);

Comprove o falecimento de pai, mãe, companheiro, cônjuge ou filhos (oito dias).

Licenças

Em algumas situações previstas em lei, o colaborador pode interromper seu trabalho por um período e, mesmo assim, continuar recebendo o seu salário. As licenças mais comuns são a de maternidade, paternidade e o afastamento para tratamento de saúde.

Repouso remunerado e feriado

Os trabalhadores, em geral, têm o direito ao descanso remunerado em algumas situações específicas. São elas:

Feriados civis e religiosos;

Descanso semanal de 24 horas;

Descanso de 11 horas consecutivas depois de cada jornada de trabalho.

Salário família

É pago ao trabalhador que se enquadra em algumas exigências do governo federal e que tem filhos menores de 14 anos. Funciona assim:

Quem ganha até R\$ 907,77 recebe R\$ 46,54 por filho;

Quem ganha de R\$ 907,78 a R\$ 1.364,43 recebe R\$ 32,80 por filho.

Rescisão contratual

O trabalhador deve ser avisado com, no mínimo, 30 dias de antecedência quando há interesse por parte do empregador de rescindir o seu contrato. A empresa deve pagar no primeiro dia útil, após o último dia trabalhado, as seguintes verbas indenizatórias:

Saldo de salário (correspondente aos dias trabalhados no mês);

13º salário proporcional aos meses trabalhados;

Férias vencidas e proporcionais;

Adicional de 1/3 sobre férias;

Multa no valor correspondente a 40% do saldo do FGTS (indenização por tempo de serviço);

FGTS.

Como a empresa pode reduzir seus custos?

Como vimos, o pagamento dos encargos é obrigatório. Porém, se a empresa optar por oferecer alguns benefícios extras aos seus colaboradores pode conseguir reduções, como no imposto de renda. Veja as opções!

Plano de saúde

Esse benefício torna a organização mais atrativa ao proporcionar melhores condições de trabalho para os seus colaboradores. Além disso, o empregador pode deduzir do imposto de renda os gastos com o plano de saúde ofertado a seus trabalhadores.

Vale refeição

O vale-refeição não é obrigatório, mas o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pelo Governo Federal, estimula as empresas a garantirem esse benefício aos seus colaboradores por meio de incentivos fiscais.

Vale-cultura

Trata-se de uma verba mensal de R\$ 50,00 a ser utilizado pelos trabalhadores para subsidiar gastos com cultura, como cinema, teatro, livros, jornais, instrumentos, entre outros. Pode ser abatido até 1% do imposto de renda, no entanto, a regra só vale para empresas enquadradas no lucro real.

Como você pode ver, os benefícios garantem a qualidade de vida para o trabalhador, elevam a produtividade e, ainda, reduzem os impostos.

Empresas Optantes do Lucro Real e Lucro Presumido

As empresas optantes pelo Lucro Real e Presumido pagam alíquotas de terceiros (INCRA, Senai, Sesi, Sebrae), INSS (patronal), entre outros.

Os encargos e benefícios, inclusos nos regimes Lucro Presumido e Lucro Real, são:

Férias – 11,11%

13º salário – 8,33%

INSS – 20%

Seguro Acidente de Trabalho (SAT) – até 3%

Salário Educação – 2,5%

Incra / Senai / Sesi / Sebrae – 3,3%

FGTS – 8%

FGTS / Provisão de multa para rescisão – 4%

Previdenciário sobre 13º / Férias / DSR – 7,93%

Total – 68,18%

Na tabela acima, é possível perceber que apenas 30% do que a empresa paga representa o salário do funcionário.

Atente-se que, não foram contabilizados valores variáveis, como vale-transporte, auxílio-alimentação e plano de saúde.

3.2.3 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

3.2.4 PASSIVOS TRABALHISTAS

Definimos o passivo trabalhista como a soma de todas as dívidas que são geradas quando um empregador, sendo pessoa física ou jurídica, deixa de cumprir com as obrigações trabalhistas ou não efetua o adequado recolhimento dos encargos sociais. Não se trata de uma cobrança imediata, pois ela é exigida mediante as reclamações trabalhistas, fiscalizações do Ministério do Trabalho e outros mais.

As empresas que não adotam as práticas de gestão de pessoas, com o objetivo de minimizar seu passivo trabalhista, acabam comprometendo uma boa parte dos seus recursos financeiros com o pagamento de indenizações na Justiça do Trabalho. As adoções de algumas ações tornam possível a diminuição do número de ocorrências e a manutenção da saúde financeira do negócio.

Neste artigo, você será apresentado a sete dicas para evitar o passivo trabalhista na sua empresa. Confira!

1. Estude a legislação

Há uma série de leis que devem ser seguidas e tributos a serem pagos com a finalidade de evitar possíveis complicações no futuro. Dessa forma, as relações trabalhistas não se restringem somente às boas práticas que são propagadas. Por isso, todos os departamentos da sua empresa precisam estar integrados para o cumprimento das normas trabalhistas e garantir a integridade física, mental e moral dos funcionários.

Construa uma relação saudável com os sindicatos que representam as categorias dos colaboradores da sua empresa e conheça com profundidade todos os acordos trabalhistas firmados. Essas informações devem ser repassadas de forma clara aos empregados, deixando-os cientes dos direitos e deveres de cada parte. Não se esqueça de documentar as informações que são compartilhadas, firmando o conhecimento de todos que as receberam.

2. Estabeleça uma comunicação eficiente com os colaboradores

Evite o clima de especulação e fofoca dentro do ambiente de trabalho, pois, ele acaba dando margem para a interpretação incorreta dos direitos e deveres da empresa e dos funcionários. Todos precisam conhecer as normas, políticas e condutas esperadas e que podem ser cobradas da organização. Invista em uma comunicação eficiente com todos os colaboradores.

Abra espaço para que os funcionários exponham suas dúvidas, colaborem com sugestões ou façam críticas. Crie canais internos que facilitem a comunicação entre todos, inclusive para fazer denúncias. É mais saudável para a empresa saber o que eles pensam sobre o contexto organizacional do que manter os gestores afastados dos trabalhadores e não conseguir evitar conflitos futuros.

3. Fomente a cultura organizacional

A cultura organizacional é a responsável por agrupar os comportamentos, crenças, hábitos, valores éticos e morais e as políticas internas e externas da empresa. Ela pode motivar os funcionários ao mesmo tempo em que os ajudam a crescer junto com o empreendimento. A ausência da cultura corporativa pode levar tanto a companhia quanto os trabalhadores para os problemas de produtividade e de relacionamento no ambiente de trabalho.

Desenvolva diretrizes que apontem a forma como os funcionários deverão enxergar a empresa e agir dentro dela. Deixe claro quais são os valores, visões e idéias em que a organização acredita. Torne-a presente no dia a dia de todos os colaboradores, envolvendo os setores da companhia para que, juntos, adotem ações que promovam a integração das equipes e o bom clima organizacional.

4. Previna os assédios morais

O assédio moral é um problema que pode ser reduzido por meio de campanhas preventivas e internas na empresa. Quando um funcionário procura a Justiça do Trabalho para reclamar sobre os direitos não cumpridos pela organização, é comum que ele inflacione o pedido da verba indenizatória e pleiteie por uma indenização por dano moral.

Comumente, um funcionário não costuma acionar a justiça apenas para pleitear esse tipo de indenização. Porém, quando ele requer outras verbas, como os que são decorrentes de uma rescisão malfeita acabam incluindo também o pedido de indenização por dano moral.

5. Monitore os riscos do ambiente de trabalho

Mapeie todos os riscos trabalhistas que envolvem a sua empresa. Faça uma análise que considere desde as condições específicas de cada colaborador até as relações coletivas que envolvem a companhia. Dependendo da atividade que se pratica, são comuns os problemas relacionados ao meio ambiente de trabalho e que geram pedidos indenizatórios.

Se a organização trabalha com metas agressivas, por exemplo, é necessário orientar os gestores para que saibam como cobrar os resultados esperados. Em vez de gritos, indiretas ou a

ridicularizarão dos funcionários, dando margem ao assédio moral, eles devem aprender a delegar tarefas e dar os feedbacks necessários para que o desempenho da equipe melhore.

6. Realize auditorias internas

Monte um comitê com profissionais de diferentes áreas ou contrate uma consultoria para realizar periodicamente auditorias internas. Elas têm como finalidade verificar a situação de todos os contratos, averiguarem o funcionamento do sistema de ponto, analisar como é feito o processo da folha de pagamento, checar se os arquivos estão sendo gerados corretamente e apurar se a legislação trabalhista em vigor está sendo cumprida com rigor.

O trabalho desse comitê precisa ser proativo e preventivo, analisando as razões por trás das últimas reclamações trabalhistas para evitar que futuras ações venham a surgir pelos mesmos motivos. Certifique-se que tanto os contratos de trabalho quanto o recolhimento de encargos estão corretos.

7. Aposte na advocacia preventiva

As recentes mudanças nas leis trabalhistas fizeram com que os trabalhadores buscassem por mais informações sobre os próprios direitos e deveres. Quando a relação entre eles e a empresa é pautada pelo respeito, confiança e cumprimento da legislação, o passivo trabalhista tende a ser reduzido.

Sendo assim, o departamento de Recursos Humanos e o Jurídico devem trabalhar em parceria. Juntos, eles podem realizar um planejamento preventivo. O auxílio de um profissional de fora ou escritório de advocacia é bem-vindo, principalmente antes que surja o passivo trabalhista. A atuação de parceiros jurídicos ajuda na prevenção dos litígios.

A demissão é um processo empresarial que assusta a todos, e ninguém está livre dessa situação. No entanto, o gestor pode amenizar muito o impacto do desligamento de um funcionário, tornando-o menos traumatizante, tanto para ele quanto para a empresa.

Gostaria de saber como lidar bem ao demitir um funcionário? Neste artigo, separamos algumas sugestões que poderá adotar.

1. Tenha certeza de sua decisão

Dispensar um funcionário porque não cumpriu o prazo de um trabalho, por exemplo, e você se irritou profundamente com ele, não seria sensato.

Outra situação em que uma demissão não seria apropriada é ouvir boatos sobre a má qualidade dos serviços de um colaborador e não investigar se as informações são verídicas.

Diante desses exemplos, fica bem claro que, para despedir um trabalhador, o gestor precisa estar embasado em fatos concretos que o levem a uma decisão correta. Do contrário, poderá gerar no colaborador demitido má impressão da empresa e criar um clima de insegurança em toda a equipe.

2. Avalie os impactos financeiros de demitir um funcionário

Todo o processo de desligamento traz despesas para a empresa, por isso é necessário analisar bem o impacto financeiro que a instituição terá com a demissão.

Para ajudar nessa decisão, o gestor pode solicitar ao departamento de contabilidade da empresa ou a um contador contratado uma prévia dos custos de uma rescisão.

Com essa informação em mãos, o líder pode decidir adiar a demissão ou estipular um dia para que o orçamento da empresa consiga cobrir as despesas desse procedimento. Outro cuidado que o gestor precisa ter na hora de avaliar se deve ou não demitir é se a economia do país está passando por uma crise.

Falando sobre isso ao site [Jusbrasil](#), Enio Duarte Pinto — gerente da unidade de atendimento individual do Sebrae nacional — alertou que os encargos de uma rescisão contratual são altos e podem ser um gasto a mais em um momento de instabilidade econômica.

3. Não surpreenda o colaborador

Uma prática que deve ser evitada é a demissão repentina de um trabalhador, como se o “chão” dele fosse retirado inesperadamente. Em vez disso, o gestor deve aos poucos prepará-lo para essa possibilidade. Mas como fazer isso?

Por exemplo, poderá alertá-lo sobre o seu desempenho e a importância de aumentar sua produtividade. Se, após isso, o funcionário não melhorar, o líder pode começar a sinalizar para ele o risco de seu desligamento da empresa.

Essa mesma atitude deve ser adotada caso a empresa decida realizar cortes de funcionários: todos os trabalhadores que podem ser incluídos nessa dispensa devem ser avisados.

4. Comunique com respeito

O modo como o colaborador recebe a notícia sobre a sua demissão deve ser com respeito e discrição. Como assim? O funcionário não deve tomar conhecimento do desligamento por meio de e-mail ou telegrama nem ser impedido de entrar na empresa.

Ao contrário disso, o trabalhador deve ser discretamente chamado para uma conversa com o seu gestor, de modo que nenhum outro membro da equipe suspeite de alguma coisa.

5. Preserve a dignidade do funcionário

Existem duas medidas que um gestor pode tomar para não expor o trabalhador a situações embaraçosas.

Primeiro não permita que a decisão de desligar um colaborador vaze para pessoas não autorizadas. Essa atitude pode evitar comentários e fofocas que deprimem ou rebaixam o funcionário.

A segunda maneira de mostrar respeito pela dignidade do colaborador é preparar-se bem para a reunião em que será comunicada a demissão. Para isso, é necessário que o gestor esteja pronto para fortes emoções por parte do colaborador e pense em como poderá contorná-las.

Algo que costuma dar muito certo é fazer uma lista com as qualidades do funcionário e um breve resumo de sua trajetória na empresa. Após ler para ele essas informações, ressalte que no momento a decisão da empresa foi dispensar os seus serviços, mas que, em outra época, pode ser que haja uma oportunidade de retorno.

6. Escute

Após apresentar seus argumentos, prepare-se para escutar. Nesse momento, é possível que o funcionário traga à tona todas as impressões que tinha sobre a empresa e despeje tudo em cima de você.

Sendo assim, tenha paciência, mesmo que o colaborador o encha de perguntas que já foram respondidas. Depois de um tempo, ele se acalmará e você poderá terminar de esclarecer alguns equívocos que foram apresentados.

7. Assegure-se de que os direitos trabalhistas serão cumpridos

Quando o gestor sinaliza para o funcionário que os seus direitos trabalhistas serão respeitados, fica mais fácil tranquilizá-lo.

No entanto, é preciso que o líder saiba quais direitos são esses. Por exemplo, em caso de demissão sem justa causa, fale sobre o pagamento do FGTS, aviso prévio proporcional, seguro-desemprego etc.

Por outro lado, se o desligamento for por justa causa, lembre o colaborador de que receberão o saldo de salários não pagos, férias vencidas com acréscimo de 1/3 etc.

8. Documente a reunião

Após a conversa com o funcionário, é importante que os pontos altos que foram tratados na reunião sejam documentados. Para isso, a empresa pode gravar o diálogo com o colaborador, atitude que pode preservar a segurança jurídica da instituição.

9. Comunique à equipe

Antes que boatos infundados comecem a correr pela empresa, junte sua equipe e, sem dizer o real motivo, conte sobre a demissão do colaborador. Deixe bem claro para os seus trabalhadores que não houve injustiça e tudo foi resolvido com relativa tranquilidade.

Aproveite essa oportunidade para relembrar a política interna da empresa, ressalte que os funcionários com excelente desempenho sempre serão muito apreciados na instituição.

Fale com sinceridade que situações de desligamento ocorrem em qualquer empresa, mas que isso não quer dizer que a instituição desvalorize os serviços de seus colaboradores.

Realmente, o desligamento de um funcionário nunca será algo agradável. Apesar disso, o gestor pode e deve fazer com que o profissional que dedicou várias horas de seu tempo à empresa seja tratado de forma digna, para que ele tenha a força emocional necessária para conseguir um novo emprego.

4. CONCLUSÃO

A empresa Bella's Cosméticos entende muito bem a responsabilidade que exercerá como uma empresa tanto profissional quanto perante a sociedade, e por isso vem se preparando muito. Há uma série de leis que devem ser seguidas e tributos a serem pagos com a finalidade de evitar possíveis complicações no futuro. Por isso, todos os departamentos da empresa estarão integrados para o cumprimento das normas trabalhistas e garantir a integridade física, mental e moral dos funcionários.

A vida é um encadeamento de relações. Nada no universo existe por si só. Tudo é interdependente. Acreditamos que a percepção da importância das relações é o fundamento da revolução humana na valorização da paz, solidariedade e da vida em suas manifestações.

A Bella's Cosméticos:

- Assegura o atendimento aos requisitos legais e regulamentos aplicáveis;
- Investe constantemente na capacitação e qualificação de seus colaboradores para adoção de condutas seguras;
- Promove um ambiente seguro melhorando continuamente as condições físicas de suas instalações e seu sistema de gestão.
- Busca a prevenção à poluição de seus processos, produtos e serviços;
- Promove a melhoria contínua de seu desempenho ambiental e de seus fornecedores;
- Promoverá qualidade das relações por meio do diálogo, ética e transparência.

Ao final desse projeto conseguimos mais uma vez enxergar a importância do PI, pois com ele colocamos em prática tudo o que foi estudado e analisado, nos ajudando a entender cada vez mais.

REFERÊNCIAS

- <https://www.ibccoaching.com.br/portal/entenda-qual-diferenca-entre-salario-e-remuneracao/> - 16/09/2019 – 10:20
- <https://www.salario.com.br/profissao/vendedor-interno-cbo-521110/> 16/09/2019 – 10:40
- <https://www.salario.com.br/profissao/gerente-de-loja-e-supermercado-cbo-141415/>
16/09/2019 – 10:50
- <https://www.jornalcontabil.com.br/quanto-custa-um-funcionario-aprenda-a-calculat/>
16/09/2019 – 11:15
- <https://www.upbrasil.com/blog/gestao-de-gastos-corporativos/encargos-trabalhistas/>
16/09/2019 – 11:41
- <https://blog.grupofatos.com.br/7-dicas-para-evitar-o-passivo-trabalhista-na-sua-empresa/> 16/09/2019 – 12:30
- https://blog.grupofatos.com.br/conheca-os-principais-cuidados-ao-demitir-um-funcionario/?utm_source=blog&utm_campaign=rc_blogpost – 16/09/2019 – 13:45
- <https://www.natura.com.br/a-natura> - 23/09/2019 - 12:50

ANEXOS

