



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

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**Confeitaria Quero Bolo**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

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

**PROJETO INTEGRADO**  
**PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS**  
**Confeitaria Quero Bolo**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL –  
PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA MARQUES  
BORSARI

Estudantes:

Andressa Honório Gomes, RA 1012018200025

Michel Sardeli Menegon, RA 1012019100069

Karla Gonçalves Martins, RA 1012019100092

Flávia Camila Ricci Inacio da Luz, RA 1012018200101

Soila Fernandes Teodoro de Lima, RA 1012019100349

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

# SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	4
2.	DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3.	PROJETO INTEGRADO	7
3.1	FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	7
3.1.1	ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	8
3.1.2	NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	9
3.1.3	O CAPITAL SOCIAL	10
3.2	GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
3.2.1	REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	11
3.2.2	OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS	11
3.2.3	PASSIVOS TRABALHISTAS	14
4.	CONCLUSÃO	16
	REFERÊNCIAS	18
	ANEXOS	-

# 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como propósito estudar os passivos trabalhistas nas empresas, se iniciando desde a criação de um negócio, até a razão social, a admissão e o ponto empresarial.

Para desenvolver um negócio, antes de tudo é preciso fazer um planejamento para saber os custos com a montagem da empresa, desde o local, os objetos, os funcionários, saber também qual atividade vai ser executada pela empresa, pesquisar o melhor local para ser estabelecida com o maior foco e saber qual vai ser o capital social utilizado.

A **razão social** é a nomenclatura que será usada em todos os documentos da empresa, servindo para identificar o negócio em registros como notas fiscais, contratos, escrituras e quaisquer outros relacionados. Existe vários tipos de razão social como LTDA, S/A e EIRELI, elas serão baseadas na atividade do negócio. O nome da razão social nem sempre é utilizada pelas empresas, com isso é possível utilizar um nome fantasia no local do nome completo.

Com o planejamento e a atividade do negócio elaborados, entramos na parte de admissão de colaboradores, definir o horário de funcionamento do estabelecimento, é necessário para saber qual a quantidade de funcionários será necessária para abertura, na admissão de empregados, o empregador precisa observar à diversas rotinas, para contratação e registro do vínculo empregatício. Um dos grandes desafios das empresas é conseguir contratar pessoas que atendam às necessidades da vaga a ser preenchida. Se a contratação for malfeita e uma pessoa inadequada entrar na empresa, o prejuízo poderá ser enorme. Por demorar alguns meses para descobrir que o novo funcionário não é adequado à vaga, a companhia desperdiçará todo o salário pago, o tempo e a energia que investiu.

O ponto empresarial é o local onde o empresário irá se estabelecer para exercer a atividade da empresa, é um local onde passa ter um valor agregado, tornando-se uma referência tanto para os fornecedores e os clientes entre outros.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Confeitaria Quero Bolo, criada por cinco sócios, está situada em um ponto estratégico, localizado no município de Poços de Caldas, Minas Gerais - Brasil. O espaço conta com uma sala comercial de aproximadamente 30m<sup>2</sup> de área disponível à comercialização e atendimento aos consumidores. A confeitaria foi inaugurada no dia 5 de julho de 2019, sob CNPJ n. 58.303.857/0004-92 e razão social Confeitaria Quero Bolo Ltda.EPP.

Localizada no bairro Itaim, a empresa é circundada por várias empresas de diversos ramos, porém poucos no ramo alimentício, ao qual proporcionou um melhor fluxo de clientes na região onde está instalada. Os proprietários cuidam da parte administrativa e produção de bolos, tortas, pães e os demais produtos, houve a contratação de alguns funcionários levando em consideração a necessidade de maior controle da parte administrativa, gerencial e marketing, deixando para os contratados o atendimento no balcão, a limpeza, auxílio na produção dos quitutes e segurança do local. A busca contínua da Confeitaria Quero Bolo é o atendimento diferenciado a todas idades, classes sociais, ótima estrutura física e manter referência em toda sua região.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

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

A partir da proposta de cinco amigos, iniciou-se uma sociedade criando a Confeitaria Quero Bolo, os sócios tiveram todo o cuidado com a criação do estabelecimento comercial que despendeu recursos financeiros e tempo, para fundamentar no direito e estruturar empresarialmente o estabelecimento e o ponto empresarial, visando também proteger seu patrimônio, que são as patentes, as marcas, o nome empresarial e o título do estabelecimento.

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

O empreendimento escolhido atuará no ramo alimentício tendo como objetivo o setor de confeitaria que receberá o nome de Confeitaria Quero Bolo Ltda.EPP o negócio será sediado na cidade de Poços de Caldas- MG que fica localizado no interior de Minas Gerais, a cidade por se encontrar em uma ampla evolução proporcionará aos sócios do negócio uma grande oportunidade de sucesso e crescimento.

O ponto do empreendimento será de fácil localização, tendo a sua loja fixada no centro da cidade, em uma das avenidas mais movimentadas da cidade, por ser o centro de comércios da cidade a confeitaria ficará bem visível para que os consumidores possam desfrutar dos produtos oferecidos. O negócio conta com uma área favorável, já que no centro da cidade contém poucas opções de confeitarias, a loja recebe a estrutura necessária para a produção dos bolos e doces e também para o bem estar dos clientes, o ponto foi perfeitamente equipado para a produção dos bolos e cuidadosamente selecionado pelos sócios, tendo em vista a fácil localização do estabelecimento e tendo a permissão da vigilância sanitária e os demais órgãos responsáveis pelo funcionamento do estabelecimento.

Para a escolha do ponto do empreendimento os sócios levaram em consideração características simples mais necessárias para o funcionamento da confeitaria, como por exemplo: se o local abrigava os equipamentos necessários para a produção de bolos e demais doces, se o ponto seria de fácil localização para os clientes internos e externos da cidade, se a fachada da loja abrigaria uma boa divulgação da respectiva marca, se o ponto do empreendimento seria indicado pelo possíveis clientes levando- se em consideração a facilidade de acesso a confeitaria, se teria fácil acesso para vagas de automóveis e motos, se não teria possíveis concorrentes já fidelizados nas proximidades do ponto do empreendimento e se os clientes notariam com facilidade a presença do negocio ali situado.

Com tudo os sócios acreditam que o ponto do empreendimento trará um crescimento considerável para a confeitaria, já que todas as etapas para o funcionamento do negócio ocorreu de forma responsável e bem pensada, sendo assim capacitando perfeitamente a confeitaria para a realização da produção dos seus produtos .

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

**NOME EMPRESARIAL:** Identifica o EMPRESÁRIO que pode ser uma PESSOA NATURAL no exemplo do Empresário Individual ou uma PESSOA JURÍDICA. Algumas espécies de sociedades empresárias, como as sociedades limitadas, podem se utilizar tanto de nomes civis de seus sócios como também de elementos considerados “fantasia”. Possuem proteção a partir do registro da atividade empresária na Junta Comercial e proteção em todo o território nacional pelo princípio da ANTERIORIDADE, ressaltando que a sua utilização em outra atividade empresária é permitida pelo princípio da ESPECIALIDADE. Logo, é possível a utilização do mesmo nome em atividades distintas desde que a NOTORIEDADE de uma das marcas não confunda o consumidor.

Nome empresarial da nossa empresa: CONFEITARIA QUERO BOLO LTDA

**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.

Título do estabelecimento: CONFEITARIA QUERO BOLO

**MARCA:** Identifica produtos e serviços, diferenciando-os no mercado, identificando-os por sinais distintivos nominativos - palavras escritas ou pronunciadas ou figurativas - 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 6 meses quando se deu o registro também tem proteção em nossa lei.

**Patente** é um título de propriedade temporária sobre uma invenção ou modelo de utilidade, outorgado pelo Estado aos inventores ou autores ou outras pessoas físicas ou jurídicas detentoras de direitos sobre a criação. Em contrapartida, o inventor se obriga a revelar detalhadamente todo o conteúdo técnico da matéria protegida pela patente.

### 3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Para a abertura do novo empreendimento os sócios irão disponibilizar de seus capitais próprios, ao estudar sobre a abertura do empreendimento e pelo empreendimento ser classificado como EPP (Empresa de Pequeno Porte), os sócios terão um custo inicial de R\$ 31. 581, 17, a onde R\$ 1.581,17 serão destinados para a parte burocrática do novo empreendimento, que são eles: · Taxas · Tributos · Documentação. Já os R\$30.000,00 restantes serão destinados aos equipamentos do novo empreendimento, tendo em vista de que algumas funções os sócios irão operar, contando apenas com um confeitiro para o início, os equipamentos são: · Geladeira com freezer; · Balcão; · Espremedor de frutas; · Liquidificador; · Vitrine quente para

exposição dos doces; · Microondas; · Fogão; · Talheres, pratos, copos, etc; · Prateleiras para exposição de caixas de doces e para estocagem; · Mesas e cadeiras.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

### **3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO**

Salário é toda contraprestação ou vantagem paga em dinheiro ou utilidade concedida diretamente pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. Este pagamento é feito pelos serviços e pelo tempo do trabalhador à disposição do patrão.

De outra maneira, a remuneração é a soma do pagamento feito diretamente pelo empregador com o pagamento feito indiretamente, ou seja, por terceiros, também em decorrência do contrato de trabalho celebrado entre patrão e empregado. Exemplo muito comum de uma verba de caráter remuneratório paga por terceiros é a famosa gorjeta.

Veja o que diz a parte inicial da Súmula nº 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST): “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado”.

Além das gorjetas, são exemplos de remuneração as seguintes verbas: utilidades, taxa de serviços, gueltas, pontos, prêmios, gratificações desde que efetivamente pagas por terceiros e não diretamente pelo empregador.

De outra forma, podemos dizer que a remuneração é o gênero e o salário é espécie pertencente ao gênero. A remuneração indica o total dos ganhos recebidos pelo trabalhador, enquanto o salário indica apenas o que é pago pelo patrão diretamente. É importante pensar em qual categoria salarial o funcionário será enquadrado, por exemplo, nos casos de atividades que possuem piso de sua categoria profissional.

De acordo com a CLT os empregados devem se filiar ao Sindicato da categoria profissional mais próximo, sendo assim da Confeitaria Quero Bolo poderia ser encaixada no Sindicato dos Empregados do Comércio de Poços de Caldas e Região.

O Piso da categoria profissional do ano de 2019, as partes ajustaram que o menor salário possível de ser pago à categoria profissional será de R\$ 1.078,93 (Mil e setenta e oito Reais e noventa e três centavos) mensais a partir de 1º de janeiro de 2019, sendo aplicado o reajuste no percentual de 3,43% (três inteiros e quarenta e três centésimos por cento), incidente sobre os salários de dezembro de 2018, exceto para as novas contratações feitas pelas Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL.

### **3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS**

As obrigações trabalhistas e previdenciárias para o empregador são:

- **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)**

O depósito deve ser feito todo dia 7 de cada mês. Corresponde a 8% da remuneração bruta do trabalhador no mês anterior. O atraso no pagamento gera multas proporcionais.

- **INSS – Guia do Instituto Nacional de Seguro Social**

Deve ser pago até o dia 20 de cada mês e a base de cálculo também é o salário do mês anterior, porém varia de acordo com a faixa salarial.

- **Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)**

Também pago até o dia 20 de cada mês, recolhido pelo empregador e descontado em folha do empregado. A alíquota varia de acordo com a remuneração bruta e o mais recomendado é consultar periodicamente os valores atualizados no site da Receita Federal.

**Para os escritórios particulares ou escritórios de contabilidade deve ser entregue em nome da empresa:**

- **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**

Todos os meses, até o dia 7, é preciso enviar o CAGED da empresa ao Ministério do Trabalho e Emprego. A lista conta com o registro de todos os empregados registrados, contratados ou dispensados no mês anterior.

- **GFIP/SEFIP, FGTS e GPS**

Também no dia 7 de cada mês, o empregador deve transmitir à Previdência Social e a Caixa Econômica Federal os arquivos referentes ao recolhimento de FGTS e às demais informações previdenciárias. (GFIP)

- RAIS, DIRF e algumas outras obrigações devem ser entregues anualmente.

### **Pagamentos diretamente ao empregado:**

- **Salário Mensal:**

Por lei, deve ser efetuado até o 5º dia útil do mês. (Art. 459, §1º da CLT)

- **Férias e 13º salário**

A cada 12 meses trabalhados, o empregado tem direito a 30 dias de férias remuneradas. (Art. 130 da CLT). Lembre-se que com a reforma trabalhista, as férias podem ser divididas em até três períodos. O 13º salário, por sua vez, pode ser pago em duas parcelas – a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro.

- **Horas extras**

Os prazos para pagamento ou compensação de horas extras variam e as disposições estão no Art. 59 da CLT. Convenções coletivas e acordos individuais são os principais determinantes em relação à forma de pagamento, enquanto os prazos máximos são definidos pela CLT.

- Adicionais de insalubridade, periculosidade, gratificações, gorjetas, etc... integram salário quando é o caso.

Com a implantação do E-social, que virá a ser um facilitador para a prestação das Informações e substituirá a GFIP, as informações devem ser prestadas em tempo real por meio de Web- service diretamente a Receita Federal do Brasil.

### 3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Atualmente os empreendedores tem percebido cada vez mais a necessidade de andar lado a lado com as leis trabalhistas, a fim de impedir que possíveis complicações entre o empregador e o empregado aconteçam, tendo em vista essa necessidade cada vez mais vemos empregadores preocupados com possíveis passivos trabalhistas que poderiam atrapalhar a rotina do seu negócio, é importante que o empreendedor estude as leis que regem o seu ramo de atuação e tenha em mente que as leis trabalhistas atuam de forma a proteger tanto o empregado quando o empregador.

O ramo de confeitarias como qualquer outra atividade econômica é regida pela CLT( Consolidação das Leis Trabalhistas), perante isso se faz jus que o empregador faça o uso correto das leis que asseguram aos seus colaboradores os devidos benefícios trabalhistas. Alguns atos que poderiam ocorrer dentro do respectivo negócio, causará um desconforto tanto para o empregador quando ao empregado, entre eles estão:

- Pagamento Indevido de Férias
  
- Horas Extras Indevidas
  
- Desvio de Função

Sendo assim o empreendedor deve realizar formas preventivas que o ajudarão a controlar possíveis passivos trabalhistas dentro do seu negócio, sendo assim temos as possíveis prevenções:

- Pagamento Indevido de Férias: Contar com uma equipe de Recursos Humanos capacitada e experiente na realização dos cálculos de remuneração e de ajuste de calendário de férias.
  
- Horas Extras Indevidas: O controle de ponto é claro e objetivo, ele também deve ser simples tanto para o colaborador quando para o empregador, é necessário que não deixe as apurações se acumularem, ter um sistema de controle automatizado também ajuda para que horas extras indevidas não ocorra durante o exercício do negócio.

· Desvio de Função: Se faz necessário que os gestores acompanhem e façam uma avaliação dos colaboradores em suas atividades e se for o caso solicitar a área de Recursos Humanos alterações de conformidade com as políticas estabelecidas para assim evitar o desvio de função.

Contudo a confeitaria irá ter um controle eficaz a fim de cumprir as obrigações trabalhistas de forma consciente e preventiva buscando sempre atuar no seu ramo alimentício conforme as conformidades trabalhistas e as demais conformidades necessárias para o bom desenvolvimento do negócio. Se faz necessário uma boa gestão para que passivos trabalhistas sejam evitados, sendo assim o bom desenvolvimento de um negócio não ocorre só no seu lucro ou nas suas vendas, mais também no cumprimento das leis que regem o empregado e o empregador, uma empresa ciente das leis encontra uma ampla capacidade de desenvolvimento e poucas chances de possíveis processos trabalhistas.

## 4. CONCLUSÃO

Este trabalho buscou a importância dos passivos trabalhistas nas empresas e a criação de um novo negócio, sabemos que uma empresa enfrenta vários problemas, e com isso tendo a visão correta de como agir de acordo com cada ocasião enfrentada pelo empresário.

Através das teorias estudadas, é possível perceber a importância cada vez maior que as empresas têm dado às ações trabalhistas que chegam quase que diariamente aos seus departamentos jurídicos, e que é de suma importância que elas criem alternativas para modificar essa realidade. Pensando nisto, este estudo buscou evidenciar que práticas para evitar ou ao menos reduzir as ações trabalhistas, tem sido cada vez mais colocadas em pauta e exigidas dentro das organizações, não só para redução de custos ou para manter a boa imagem das organizações no mercado competitivo de trabalho, mas também porque as empresas necessitam de seus colaboradores cada vez mais envolvidos em sua gestão e processos trabalhistas.

Concluimos que para um novo negócio devemos fazer um levantamento de clientes na área, definirmos o local e com isso criar um ponto onde o estabelecimento fará sua clientela junto com o nome escolhido para o negócio. Também é muito importante definir os custos para saber a quantidade de capital social que será investida na criação dessa empresa e devemos também definir qual vai ser a atividade do negócio para saber qual será o tipo de razão social utilizada.

Enfim, a prática de prevenção é capaz de suprimir os riscos ou mesmo gerenciá-los da melhor forma possível, visando o sucesso do negócio empresarial, visto que, além de prevenir situações de riscos e auxiliar no sucesso do contencioso, também auxilia e contribui em decisões importantes para a saúde financeira da empresa, evitando e minimizando demandas judiciais trabalhistas.



## REFERÊNCIAS

- Brainstorming Empresarial -**Projeto Integrado**- Confeitaria Quero Bolo- Jun 19
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – **Sebrae**  
<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mg/artigos/como-abrir-uma-confeitaria-em-minas-gerais,3cd8d665675c9410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em 26 set. 2019.
- Sistema de Gestão on line para organização de empresas- **Conta Azul**  
<https://blog.contaazul.com/razao-social-e-nome-fantasia>. Acesso em 26 set. 2019.
- <http://folhacerta.com/conheca-6-praticas-para-prevencao-de-passivo-trabalhista/>. Acesso em 21 set. 2019