



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
SuperMart

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

SuperMart

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

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

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

Bruno Santamarina Beraldo, RA 1012019100057
Camila Mara Bernardes, RA 1012018200329
Cleonice Benevides de Sousa, RA 1012018200295
Vera Lúcia Silva Dal Poggetto, RA 1012018200056
Luis Henrique Maronde, RA 1012019100122

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL.....	6
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	16
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	25
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	27
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	29
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	29
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS	32
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	43
4. CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS	52

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho acadêmico “PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS” tem como objetivo refletir sobre possíveis passivos trabalhistas que poderiam ocorrer não apenas no momento da demissão de algum funcionário, mas também fatos e ou condições que podem gerar esses passivos nas empresas, assim como a prevenção por parte dos gestores da companhia.

Durante esta dissertação, iremos abordar a legislação trabalhista no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, a reforma trabalhista e conseqüentemente passaremos pelas relações trabalhista entre empregador e empregado, suas obrigações e direitos e por fim, em rápidas pinceladas, discorreremos sobre as doutrinas e jurisprudências adotadas pelo egrégio Tribunal Superior do Trabalho.

Como exemplo e aplicação dos assuntos abordados no módulo de estudo “Gestão de Passivos Trabalhistas”, iremos utilizar uma empresa do setor varejista localizado na cidade de Poços de Caldas-MG que atualmente conta dos 15 colaboradores.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Voltada para o comércio de produtos alimentícios, de higiene pessoal, material de limpeza, bebidas, laticínios, carnes entre outros produtos. Localizado na cidade de Poços de Caldas-MG, em um ambiente de aproximadamente 400 m² de instalações, no bairro central da cidade. Iniciou suas atividades em janeiro de 2019, com um capital inicial de aproximadamente R\$ 406.000,00 (Quatrocentos e seis mil reais), primeiramente voltado para o adquirir mercadorias para revendas e na montagem de toda a estrutura com setores completos, seguindo um padrão de qualidade, que facilita as suas compras e para melhor atender o público.

Tendo como razão social o próprio nome fantasia, SuperMart. Originado do sobrenome “Martins”, por ser tratar de um negócio familiar.

Sua estrutura organizacional funciona da seguinte forma:

- 1º - Diretor Geral (que é o proprietário – Manoel dos Santos Martins);
- 2º - Gerente Geral (filho primogênito – Marcos dos Santos Martins);
- 3º - Gerente departamento de compras (filha – Ana Carolina dos Santos Martins);
- 4º - Setor administrativo (Nora – Adriana Tavares Silva Martins);

Conta atualmente com 15 colaboradores em diversos setores, todos treinados para um melhor atendimento, aderindo também a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, sendo dois colaboradores portadores de necessidades especiais.

Sua estratégia de marketing é simplificada, são feitas divulgações na internet, rádio, carros de som e também a entrega de panfletos pela região, divulgando os preços, promoções e variedades.

Seus fornecedores principais são Sádía, Coca Cola, Frigonossa, Unilever, produtores agrícolas da região, dentre outros. Seu principal concorrente é a empresa Sanmichel, por se tratar de uma rede de supermercados ampla, com vários estabelecimentos pela cidade e uma grande variedade de produtos, além de outros supermercados instalados na cidade.

Seu diferencial é a localização estratégica, em uma área de grande movimento e circulação de pessoas, seu atendimento diferenciado e preços atrativos, contando com

serviço rápido de entrega em domicílio, para que o cliente possa desfrutar de todos os benefícios e promoções.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

VISÃO GERAL DA EMPRESA

NOME EMPRESARIAL / RAZÃO SOCIAL: Santos e Martins LTDA.

NOME FANTASIA: SUPERMART Supermercado LTDA.

CNPJ: 00.000.541/0001-10

ENDEREÇO: Rua Assis Figueiredo, 1370 – Centro – Poços de Caldas – MG

CONTATO: Telefone 35- 3731-5448

e-mail: supermarket@gmail.com.

HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO:

Segunda a sábado: 08:00 às 22:00hs.

Domingo e feriados: 08:00 às 18:00hs.

ANO DE FUNDAÇÃO: janeiro de 2019.

RAMO DE ATIVIDADE: Varejista, venda de produtos alimentares e outros artigos de consumo.

TIPO SOCIETÁRIO: Sociedade Simples, Limitada.

REGIME TRIBUTÁRIO: Simples Nacional.

ATIVIDADE DESEMPENHADA: Atividade comercial com venda predominante de produtos alimentícios.

CNAE/FISCAL:

4711-3/02 – Supermercado – as atividades dos estabelecimentos comerciais com venda predominante de produtos alimentícios variados e que também oferecem uma gama variada de outras mercadorias, tais como: utensílios domésticos, produtos de limpeza e higiene pessoal, roupas, ferragens, etc. Com área de venda entre 300 a 5000 metros quadrados.

IDENTIFICAÇÃO VISUAL

Apresentação visual adotada pelo SUPERMART tem como objetivo o conceito de modernidade e sofisticação através de seu logotipo.



DEFINIÇÃO DO NEGÓCIO

Oferecer aos nossos clientes um ambiente agradável e cordial com um leque completo de produtos e serviços como;

- Boa Localização;
- Variedade em produtos;
- Profissionais qualificados;
- Atendimento personalizado;
- Ambiente/Clima do local agradável;
- Preço baixo;
- Boa Qualidade de produtos.
- Flexibilidade nos horários de atendimento;
- Ter a sua disposição o que existe de mais atual no mercado;
- Comodidades como; caixa eletrônico, estacionamento entre outros;

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Dados dos Sócios:

MANOEL DOS SANTOS MARTINS- DIRETOR GERAL

Formado em administração, atuou em diversas empresas pelo País com sólida experiência. É responsável pela organização, planejamento e orientação dos recursos financeiros físicos, tecnológicas e humanas com visão estratégicas, capacidade de analisar e resolver problemas.

MARCOS DOS SANTOS MARTINS- GERENTE GERAL

Formado em Processos Gerenciais e Finanças e MBA em Gestão Financeira. Atuou em diversas empresas do ramo varejista sendo responsável por acompanhar, avaliar, planejar, organizar e controlar instalando procedimentos estratégicos para obter resultados.

ANA CAROLINA DOS SANTOS MARTINS- GERENTE DEP. COMPRAS.

Formada em administração, responsável pela estratégica de compras, efetuar contato com fornecedores clientes. Apresentando propostas, assegurando o cumprimento de prazos, verificando a demanda das áreas para efetuar os processos de compras.

ADRIANA TAVARES SILVA MARTINS- SETOR ADMINISTRATIVO.

Formada em ciências contábeis, responsável pelo planejamento estratégico e pela gestão de pessoas, tesouraria entre outros.

A empresa Santos e Martins LTDA, possuem três sócios: Manoel dos Santos Martins, brasileiro, casado, portador do CPF: 123.456.789-98 e RG: MG 13.456.789, SSPMG, residente e domiciliado a Rua Monsenhor Faria de Castro, 1110, Centro, Cidade de Poços de Caldas, Minas Gerais, e Marcos dos Santos Martins, brasileiro, casado, portador do CPF: 098.765.432-12 e RG: 56.789.345, SSPSP, residente e domiciliado a Rua av. Bias Fortes, 113, Andradas Minas Gerai e Ana Carolina dos Santos Martins brasileira, solteira, portadora do CPF: 089.001.025-98 e RG: 85.444.755, SSPSP, residente e domiciliada a Rua Alcino Bretas de Oliveira 264, Nova Andradas, Cidade de Andradas, Minas Gerais.

O supermercado constitui sociedade por quotas de responsabilidade limitada, de acordo com contrato social.

Ao longo dos anos, as organizações foram compreendendo a importância de investir na área jurídica. Um bom departamento jurídico evita diferentes dores de cabeça para as empresas. Se antes a ideia era não se preocupar com essas questões, hoje, o direito administrativo tem sido cada vez mais valorizado. Isso porque a legislação se modificou, passando a ser mais rigorosa com as relações comerciais, trabalhistas e financeiras. Nesse cenário, o mercado de trabalho de direito empresarial tem aumentado sua área de atuação e crescido a demanda por advogados empresariais.

Por isso é de suma importância obter dentro da empresa leis de funcionamentos para serem seguidas. Tanto em relação as normas de comercialização, quanto a própria ação interna da mesma. Principalmente para uma empresa que está dando início em suas atividades e também por ser do ramo de supermercado, que é uma atividade de comercialização. Através destas questões foi criado o Direito Empresarial.

Direito Empresarial

O Direito Privado que disciplina as atividades das empresas e dos empresários comerciais, considerando estes últimos como sendo a atividade econômica daqueles que atuam na circulação ou produção de bens e a prestação de serviços, assim como os atos considerados comerciais, ainda que não diretamente relacionados às atividades das empresas (Nascimento apud Gladston Mamede, 2007).

De acordo com Nascimento o ramo do Direito abrange a teoria geral da empresa, sociedades empresárias, títulos de crédito, contratos mercantis, propriedade intelectual, relação jurídica de consumo, relação concorrencial, locação empresarial, falência e recuperação de empresas.

Nascimento ainda enfatiza que o nosso Código Comercial foi criado pela Lei nº 556, de 1850, tendo sua Parte Primeira revogada pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil – CC). Ou seja, apenas resta em vigor até hoje a Parte Segunda, que trata do comércio marítimo (artigo 2.045 do CC).

“O Direito Empresarial é, portanto, o conjunto de normas jurídicas que regulam as transações econômicas privadas empresariais que visam à produção e à circulação de bens e serviços por meio de atos exercidos profissional e habitualmente, com o objetivo de lucro”.
Nascimento apud Rubens Edmundo Requião (2007)

Empresário

De acordo com Código Civil art. 966 do Código Civil, lei 10.406 de 10/1/02: "Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. " (BRASIL, 2002).

Importante ressaltar que no parágrafo único deste mesmo artigo 966 (não são considerados empresários quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constitui elemento de empresa do art.966 do Código Civil fins religiosos, morais, culturais e assistenciais), nos termos do artigo 62 do CC, bem como as associações sem fins econômicos, conforme artigo 53 do CC.

Nome Empresarial

O nome empresarial tem a função de identificar o empresário perante o mercado consumidor e diferenciá-lo de seus concorrentes conclui Nascimento. De acordo com o artigo 34 da Lei 8.934/94, o nome empresarial é regido por dois princípios:

- Princípio da Veracidade: sob a ótica desse princípio, o nome empresarial tem que ser compatível com a atividade exercida e o quadro social.
- Princípio da Novidade: por este princípio o nome empresarial tem que se diferenciar de qualquer outro existente, tem que ser inédito.

O nome empresarial é um dos elementos do estabelecimento. Questão importante é saber se o nome pode ser alienado. O *caput* do artigo 1.164 veda expressamente a alienação do nome empresarial. Isso acontece porque pode haver o nome civil dos sócios na formação do nome empresarial, e o nome civil, como direito da personalidade, é inalienável.

Direito Societário

O Código Civil menciona nove tipos societários, são eles:

- Sociedade em comum (artigos 986 a 990);
- Sociedade em conta de participação (artigos 991 a 996);
- Sociedade simples (artigos 997 a 1.038);
- Sociedade em nome coletivo (artigos 1.039 a 1.044);
- Sociedade em comandita simples (artigos 1.045 a 1.051);
- Sociedade limitada (artigos 1.052 a 1.089);
- Sociedade em comandita por ações (artigos 1.090 a 1.092 e Lei nº 6.404/76);
- Sociedade cooperativa (artigos 1.093 a 1.096 e Lei nº 5.764/71);
- Sociedade anônima (artigos 1.088 a 1.089 e Lei nº 6.404/76).

Sociedade Empresária

Nos termos do artigo 981 do Código Civil, sociedades empresárias são as organizações econômicas dotadas de personalidade jurídica e patrimônio próprio, constituídas, ordinariamente, por mais de uma pessoa, que têm como objetivo a produção ou a troca de bens ou serviços com fins lucrativos.

De acordo com Nascimento a sociedade limitada, normalmente relacionada à exploração de atividades econômicas de pequeno e médio porte, é constituída por um contrato celebrado entre os sócios. A responsabilidade dos sócios é limitada ao capital social da sociedade. O seu ato constitutivo é, portanto, o contrato social.

Já a sociedade anônima se relaciona normalmente à exploração de grandes atividades econômicas, e o documento básico de disciplina das relações entre os sócios se chama estatuto.

Para Nascimento capital social representa o montante de recursos que os sócios disponibilizam para a constituição da sociedade. Não se confunde o capital social com o patrimônio social.

Para cada contribuição que o sócio dá ao capital social, é-lhe atribuída uma participação societária. Se a sociedade é limitada. Essa participação se chama quota; se anônima, ação (é por isso que o sócio é chamado também de acionista. Nascimento ainda reforça os sócios são titulares apenas das quotas ou ação, ou sejam, não possuem os bens que compõem a pessoa jurídica.

Requisitos para a constituição de uma sociedade

- Agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em Lei;
- Noção de ordem pública: deve corresponder ao senso jurídico de uma determinada nação, isto é, aos princípios indispensáveis à vida em sociedade, segundo os princípios do direito nela vigente;
- Pluralidade de Sócios: no Direito Comercial Brasileiro não se admite a existência de sociedade unipessoal originária, ou seja, uma sociedade empresária tem que resultar da vontade de, no mínimo, duas pessoas. Exceção é a subsidiária integral (artigo 251 da Lei das Sociedades Anônimas). No caso de sociedade composta por dois sócios, quando um deles vier a falecer ou se

retirar da sociedade, esta restará como sociedade unipessoal, o que não é permitido. Nesses casos, a legislação, na tentativa de viabilizar a continuidade da sociedade, concede um prazo para que a mesma se recomponha pluralmente: 180 (cento e oitenta) dias (artigo 1.033, inciso IV, do CC) ou 01 ano (artigo 206, inciso I, Lei das Sociedades Anônimas).

Concorrência Desleal

Concorrência desleal segundo Nascimento é uma forma irregular de concorrência, que tenha a intenção deliberada de prejudicar o oponente, seja através do desvio irregular de sua clientela ou lhe prejudicando a boa fama.

Recuperação e Falência

A Lei nº 11.101/05 art. 1 e 2 trata dos procedimentos atinentes à recuperação (judicial e extrajudicial) e à falência.

Segundo Nascimento a recuperação judicial ocorre quando devedor em dificuldade financeira pode tentar negociar suas dívidas com seus credores, sem a intervenção do Poder Judiciário. Às vezes basta uma prorrogação de prazo ou substituição de garantia para que o devedor se reequilibre.

A recuperação extrajudicial ocorre se o devedor julgar que sozinho não conseguirá renegociar seus débitos junto aos credores, poderá pleitear junto ao Poder Judiciário que seu plano de recuperação seja feito com o amparo do Estado conforme Nascimento menciona.

Quando a recuperação do devedor for inviável, deverá ser decretada a sua falência para que sejam satisfeitas as dívidas perante seus credores. A falência tem dois princípios básicos:

- Tratamento igualitário entre os credores: busca evitar fraudes ou favorecimento de determinados credores com prejuízo de outros. A observância obrigatória do rol do artigo 83 da LF privilegia essa autonomia, já que não cabe ao autor escolher a ordem de pagamento;
- Juízo universal ou *vis attractiva*: é o princípio da atração, segundo o qual as ações e execuções contra o falido são atraídas para o juízo falimentar

REGIMES TRIBUTÁRIOS

No Brasil, um dos grandes desafios de qualquer empreendimento são os valores devidos ao Estado, sobretudo em decorrência das especificidades de cada tributo. Desse modo, para evitar problemas com o Fisco e reduzir o impacto da carga tributária no planejamento financeiro, os gestores precisam conhecer as obrigações tributárias da empresa.

De acordo com site dicionário financeiro regime Tributário é o conjunto de leis que regulamenta a forma de tributação da pessoa jurídica no que diz respeito ao imposto de renda (IRPJ) e a contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL). A variação dá-se nas alíquotas de imposto e na base de cálculo, que pode ser a partir do lucro presumido ou do lucro real.

A pessoa jurídica em nosso país ainda pode ser optante do regime tributário simplificado, o Simples Nacional, que além dos impostos já citados também inclui em uma mesma guia as contribuições municipais, estaduais e federais. O microempresário individual (MEI) não é um regime tributário, e sim uma figura empresarial que regulamenta enquanto pessoa jurídica o trabalhador autônomo. Ele funciona sob o regime do Simples Nacional.

Devido a abertura do supermercado ser recente e não ter noção de lucro a princípio, pois ainda se trata de um negócio pequeno, foi feita a opção pelo regime do simples nacional. O valor total é apurado com base nas tabelas do Simples Nacional e na receita bruta dos últimos 12 meses.

No geral, ele é menos burocrático que os demais regimes e as alíquotas são menores. No entanto, não são todos os supermercados que podem optar por esse sistema, uma vez que ele só pode ser adotado por empresas de pequeno porte, cujo faturamento anual esteja entre R\$ 360.000,00 e R\$ 4.800.000,00, e por microempresas que têm faturamento bruto anual inferior a R\$ 360.000,00.

Além do Simples Nacional tem outros regimes tributários abaixo, caso a empresa queira ou precise optar.

- **Lucro Presumido:**

Regime em que o imposto de renda e a CSLL são calculados com base em um percentual correspondente ao lucro da empresa. Este percentual é fixo e pré-estabelecido por lei, aplicado sobre a receita bruta. O regime pode ser optado pela pessoa jurídica que não esteja obrigada a apurar o lucro real e que tenha receita anual inferior a 78 milhões de reais.

- **Lucro real:**

Regra geral de tributação de pessoa jurídica no Brasil, é regime obrigatório para aquelas que têm faturamento superior ao teto do lucro presumido e para determinadas atividades empresariais, como as financeiras e quem receba receitas do exterior, entre outras.

Regime Tributário de Transição - RTT

O regime tributário de transição foi instituído em 2009 de forma provisória, até que nova regulamentação entrasse em vigor. O RTT foi criado para garantir a neutralidade fiscal depois da instituição das novas regras contábeis, que estabeleciam novos critérios para o reconhecimento de receitas, custos e despesas computados no lucro líquido. O regime de transição foi revogado com a lei 12.973/14.

Segundo o autor, Aldenir (RODRIGUES, 2016, p. 29).

“Para que o contribuinte possa efetuar um planejamento tributário eficaz, é preciso que o mesmo não contradiga os princípios tributários constitucionais aplicáveis a tal planejamento. Desse modo, vemos que os princípios são instrumentos de defesa dos contribuintes, e que devem obedecer a um padrão estabelecido pela própria Constituição, a fim de que um tributo não venha ser refutado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), sob pena de ser considerado inconstitucional”.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Estabelecimento Comercial

Segundo Cardoso, entende-se por estabelecimento empresarial o conjunto de bens (como máquinas, marca, tecnologia, imóvel, etc.) que o empresário ou sociedade empresária reúne para a exploração da atividade econômica.

Conforme o artigo 1.142 do código civil estabelece a definição de estabelecimento empresarial.

“Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”

Loretto assim destaca que o estabelecimento não é só o local da empresa, mas todo o complexo de bens para o exercício da atividade empresarial.

O estabelecimento é formado por bens que tem com finalidade a realização do objeto da empresa:

- Bens materiais ou tangíveis (coisas): gôndolas, imóvel, veículo, mercadoria, produtos acabados, máquinas etc.
- Bens imateriais ou intangíveis (direitos): ponto comercial, patentes de invenção, de modelos de utilidade, registro de desenhos industriais, marca, obras literárias, artísticas, científicas, estratégia, logística, nome empresarial etc.

Cardoso apud Fabio Ulhoa Coelho o estabelecimento empresarial “é o conjunto de bens que o empresário reúne para exploração de sua atividade econômica.” (COELHO, 2009, p. 96).

De acordo com Loretto o estabelecimento empresarial não é o patrimônio da empresa. Patrimônio é o conjunto de bens, direitos e obrigações vinculados à empresa, dentre eles os que não servem para a atividade fim da empresa. Enquanto o estabelecimento é composto pelos bens que têm como finalidade o exercício da empresa.

Loretto ainda relata que o estabelecimento empresarial pode ser objeto de negócios jurídicos, desde que compatíveis com a sua natureza (artigo 1.143 do Código Civil):

- Negócios translativos: relativos à transferência, como a compra e venda do estabelecimento ou de parte dele;
- Negócios constitutivos: que constituem algum direito sobre o estabelecimento, como o usufruto (usufruir bem cuja propriedade pertence a outro), a hipoteca (dar em garantia para a tomada de um empréstimo), entre outros.

Importante destacar segundo Loretto que o estabelecimento empresarial não se confunde com a sociedade. Assim, quem está fazendo negócio com o estabelecimento, não perde sua participação na sociedade. Vender o estabelecimento, por exemplo, não é deixar de ser sócio.

Os negócios jurídicos que envolvem o estabelecimento empresarial são legalmente meticolosos, pois se desfazer de patrimônio da sociedade pode resultar numa impossibilidade de utilizar seus bens para arcar com suas dívidas. Por esta razão e de forma justa, a legislação fará de tudo para impedir a má-fé contra os credores de boa-fé.

Loretto os contratos de alienação (transferência), usufruto ou arrendamento (cessão da exploração do estabelecimento mediante remuneração), devem ter sua averbação na inscrição do empresário individual ou na da sociedade (contrato ou estatuto social) perante a Junta Comercial ou conforme for o caso (artigo 1.44 do Código Civil).

Esses mencionados negócios também devem ser publicados na imprensa oficial como diário oficial do Estado.

A não averbação e publicação invalidam os efeitos desses contratos em relação a terceiros (clientes, fornecedores etc.), só existindo os efeitos entre os contratantes.

Trespasse é denominado como a compra e venda do estabelecimento, permitida pelo artigo 1.143 do Código Civil Loretto ressalta as características como:

- Se aquele que está vendendo o estabelecimento ficar sem bens para saldar o passivo da empresa após a venda, só poderá concluir a venda com o pagamento dos credores ou que estes deem seu consentimento após serem notificados com prazo

de resposta em 30 dias. Sem resposta no prazo determinado se considera sua concordância com a venda (artigo 1.145 do Código Civil) segundo Loretto relata;

- Quem adquire, adquire os bônus e os ônus do estabelecimento. Assim, se torna responsável pelas dívidas existentes, desde que devidamente contabilizadas (artigo 1.146 do Código Civil);
- Aquele que vende fica responsável solidariamente (os dois se obrigam sem ordem de preferência) ao adquirente pelo prazo de 1 ano contado da publicação na imprensa oficial pelas dívidas contraídas já vencidas e contado da data do vencimento pelas dívidas contraídas a vencer (artigo 1.146 do Código Civil);
- A pessoa que vende o estabelecimento não poderá exercer concorrência ao adquirente pelo prazo de cinco anos, salvo se no contrato do trespasse constar prazo diferente. Quando se tratar de usufruto ou arrendamento, esse prazo cai para enquanto durar o contrato (artigo 1.147 e parágrafo único do Código Civil).
- Nos contratos existentes para a exploração do estabelecimento (como os de fornecedores de bens ou serviços), o adquirente passa a figurar como parte no lugar do vendedor. Exceto se a obrigação do contrato for de caráter pessoal, quando é a própria pessoa que presta o serviço (como um artista, advogado etc.). Se houver previsão nesses referidos contratos de justa causa para a substituição de uma das partes, então os terceiros poderão rescindir o contrato no prazo de 90 dias (artigo 1.148 do Código Civil).
- Assim como os débitos, os créditos também são transferidos com o trespasse. A partir do momento da publicação na imprensa oficial, os credores cumprirão com suas obrigações diretamente ao adquirente, salvo se, de boa-fé, pagar ao vendedor do estabelecimento (artigo 1.149 do Código Civil).

Um dos principais conceitos relacionado ao estabelecimento é o avivamento, segundo Cardoso o avivamento está relacionado a uma série de fatores que fazem com que o estabelecimento tenha a capacidade ou aptidão para gerar lucros para o empresário.

Loretto salienta que mesmo que dois estabelecimentos tenham os mesmos bens e apenas um deles é mais organizado, estratégica e tecnicamente, na produção ou comércio de seus bens ou prestação dos seus serviços, esse último terá mais capacidade de gerar lucros e, conseqüentemente, terá um valor maior.

Desta forma, o aviamento deve ser levado em consideração quando for necessário dar um valor para aquele estabelecimento empresarial.

Segundo Cardoso o aviamento pode ser:

- a) subjetivo: quando ligado às qualidades pessoais do empresário;
- b) objetivo: quando ligado aos bens componentes do estabelecimento na sua organização.

De acordo com os ensinamentos de Oscar Barreto Filho: “o aviamento existe no estabelecimento, como a beleza, a saúde ou a honradez existem na pessoa humana, a velocidade no automóvel, a fertilidade no solo, constituindo qualidades incindíveis dos entes a que se referem. O aviamento não existe como elemento separado do estabelecimento, e, portanto, não pode constituir em si e por si objeto autônomo de direitos, suscetível de ser alienado, ou dado em garantia”.

Porém, estes aspectos do estabelecimento podem ser assegurados por outros fatores, por exemplo, através da circulação do nome empresarial e da clientela atraída por este, através da circulação do imóvel e da clientela ligada a ele, etc.

Ponto comercial

O ponto comercial é o local em que está situado o estabelecimento e é para onde se dirige a clientela. Pode ter existência física ou virtual (Aquino, 2010a).

De acordo com Aquino relata no site Estado de Direito a matriz é onde a empresa foi registrada pela primeira vez. Filial, sucursal ou agência é o local secundário onde a empresa desenvolve as suas atividades. Sede contratual ou estatutária é sinônimo de matriz. Sede Administrativa é o local onde emanam as decisões da empresa. O principal estabelecimento pode ser considerado como sede administrativa ou então o centro vital das atividades da empresa.

Aquino ressalta que o local desempenha um papel importante na atividade empresarial, influenciando no resultado positivo ou negativo, pois a clientela, ciente das qualidades do estabelecimento, automaticamente dirige-se ao local conhecido ou ao site, a fim de abastecer-se dos produtos e serviços que necessita.

Caso o imóvel seja do próprio empresário, da Eireli ou a sociedade empresaria a proteção irá decorrer do direito de propriedade (Aquino apud Negrão, 2010, p. 121).

Segundo Cardoso a capacidade atrair clientes e a sua freguesia também aumentam o valor do estabelecimento.

O aluguel do ponto do empresário é legalmente protegido quando tem um já estabelecido. Isso se dá por meio da Lei nº 8.245/1991

Em seus artigos 71 a 75 se prevê a possibilidade da renovação obrigatória do contrato de locação para fins comerciais por meio de uma ação específica, chamada ação renovatória:

- O contrato de locação deverá ter sido feito por escrito e com prazo determinado;
- O contrato deverá ter prazo mínimo de cinco anos ou que a soma de suas renovações resulte num aluguel ininterrupto de cinco anos;
- O empresário deve comprovar que exerce a mesma atividade empresarial no imóvel por, no mínimo, três anos;
- A ação deverá ser proposta entre um ano e seis meses da data do final do contrato;
- O empresário deverá estar com suas obrigações locatícias em dia;
- Caso vença o processo, o empresário terá seu contrato de locação renovado pelo mesmo período previsto no contrato original.

Para Cardoso as exceções de retomar o imóvel são: a insuficiência da proposta do comerciante, melhor proposta de um terceiro, realização de obras de valorização ou de exigências do poder público, transferência do estabelecimento comercial existente a mais de um ano que opera em ramo diferente do locatário, e que pertença a ascendente, descendente, cônjuge ou sociedade do locador. Pode, ainda, retomar o imóvel o proprietário nos casos de uso próprio. Caso a ação renovatória seja improcedente caberá indenização pela perda do ponto nos seguintes casos

Quando houver melhor proposta de terceiro; se as obras a serem realizadas não tiverem início dentro de três meses; ou se no local for explorado o mesmo ramo do comércio, exceto em casos de locação gerência, aquela onde ocorre a locação do imóvel e do estabelecimento comercial.

Cliente e Freguesia

O cliente é aquele que compra ou poderá comprar no estabelecimento empresarial.

Cruz Apud livro Tarcísio Teixeira (2018, p.84) ao afirmar que o estabelecimento “[...] é valorizado pelo deslocamento efetuado dos clientes desde a saída de um local até a chegada nele para realizarem suas compras”, é mais adequado considerar que ele não é protegido.

A freguesia se dá pela vantagem geográfica do estabelecimento, podendo atingir mais ou menos pessoas com possibilidade de se tornarem clientes, através de uma relação de fidelidade com estabelecimento por ter um diferencial dos outros, como qualidade dos produtos, bom atendimento (CARDOSO APUD MAMEDE, 2018, P 77) outro aspectos que contribui ao passo que “[...] a freguesia relaciona-se a aspectos objetivos”.

ANÁLISE DA LOCALIZAÇÃO.

Local escolhido.

O local escolhido para implantação do supermercado SuperMart foi a rua Assis Figueiredo, 1370 – Centro – Poços de Caldas – MG uma região tipicamente bairro centro, com predominância classe média alta, por conta de uma microrregião bairro/ comercial com ótimo fluxo de pessoas, local de fácil acesso tanto de carro como de transporte público.

Com uma estrutura nova, medindo 400 m² aproximadamente. As instalações apresentam condições de higiene e segurança com vários pontos de acesso através de escada ou rampa para deficientes, com estacionamento próprio subterrâneo que tem acesso a loja por elevadores facilitando a comodidade dos clientes. Localizada no centro com fluxo de pedestre grande com área concentrada de atividades comerciais com apenas um concorrente nas proximidades de 3,5 km.

Foi feita uma busca prévia de localização junto á prefeitura para verificar possíveis impedimentos para a montagem do negócio com base no plano diretor urbano do município para facilitar a área de carga e descarga dos produtos para alvará de funcionamento. Foi realizada a inspeção da vigilância sanitária (CMVS) no estabelecimento e conseqüentemente entrega do certificado para o funcionamento do mesmo. A inspeção do corpo de bombeiros para avaliação do prédio foi solicitada sinalizações e iluminação de emergências devidamente, com hidrante e mangotinho, alarme de detecção de incêndio, extintores entre outras exigências sendo todas devidamente cumpridas. Através da vistoria do corpo de bombeiro (AVCB) foi emitido o certificado autorizando assim o funcionamento. Entre outras licenças para funcionamento.

A escolha desse local feita com base em dois fatores:

1. O fato de os sócios já terem conhecimento mercadológico do bairro e já estarem familiarizados com perfil de público alvo do empreendimento;
2. Os dados socioeconômicos do bairro se apresentaram ser mais atrativos para o empreendimento.

Justificativa da Escolha do Lugar a rua Assis figueiredo, o local que os sócios investidores já tinham conhecimento mercadológico e desde então ficou estabelecido que este fosse o local a ser implantando o empreendimento.

De acordo com o SEBRAE/SP, a localização é um ponto determinante da estratégia da empresa, pois a localização acaba definindo o seu público-alvo. Diante dessa importante afirmação, além do conhecimento qualitativo do bairro, foi realizado um levantamento das informações quantitativas do mesmo.

As informações quantitativas de acordo com site do IBGE reforçaram convicção de uma região adequada para estabelecer o novo empreendimento bem como local e endereço. As principais informações são:

- PIB per capita 2016 - 37.094,87
- Renda Média mensal dos trabalhadores formais de 2,4 salários mínimos.
- Tem uma microrregião comercial ativa e diversificada;
- Boa localização e fácil acesso por meio de transporte individual e coletivo e a pé;
- Local (rua) é considerado um ponto de referência na região.

Inventário Comercial do Local

A microrregião comercial da rua Assis Figueiredo centro conta com várias opções de empresas de comércios bem como de prestadoras de serviços nos mais variados tipos. Abaixo segue um inventário dos principais estabelecimentos.

- Agências bancárias: Bando do Brasil, Banco Itaú,
- Escolas de Idiomas;
- Padarias;
- Lojas de produtos para beleza e vestuários;
- Academias;
- Colégios Berçário: Educação Infantil Cirandinha;
- Drogarias;
- Hotéis;
- Lojas de eletrodoméstico/ moveis: Ponto Frio, Edmil;
- Restaurantes; Cantina do Araujo, Panela de Pedra;
- Fast Food; macdonald`s, SubWay;
- Contador;

Público Alvo.

O Perfil do Público Alvo do Supermart supermercados são os clientes que valorizam local agradável, preço baixo e variedade de produtos, gostam e querem encontrar em um só lugar, com atendimento personalizado e de qualidade.

Pessoas que moram próximo ao estabelecimento e que tem tempo livre disponível para ficar um pouco mais, são principalmente as mulheres, donas de casa, estudantes que ainda não exercem uma profissão. Outro público alvo é devido à vocação comercial do local, que procuram um lugar que ofereça serviço rápido. Essas pessoas procuram no final do expediente e no horário de almoço um local próximo para fazer suas compras.

Necessidades do Público Alvo a ser Atendida:

O que procuram?

- Um lugar agradável;
- Pessoas para conversar e interagir;
- Todos os serviços em um lugar só;
- Atendimento diferenciado;
- Rapidez a execução dos serviços;
- Disponibilidade de Horário.

Análise da Concorrência

No ramo de varejista até então, a concorrência era pequena, com uma clientela geralmente fixa, que só procurava a concorrência caso os serviços não eram oferecidos de forma satisfatória. Entretanto, hoje há uma grande concorrência com o crescimento das redes, principalmente a rede San Michel e Supervale que estão se instalando nos principais bairros sentido centro, o que pode fazer com que muitos pequenos estabelecimentos de bairros deixem o mercado.

De acordo com Massa um empresário não deve apenas acompanhar seus concorrentes para garantir uma boa competitividade. Deve ter um conhecimento sobre o mercado que atua e o qual é seu público alvo. Realizando um estudo com ameaças, oportunidades de crescer e analisar a saturação que o mercado encontra.

Massa cita que conhecer bem seus concorrentes é um processo árduo, mas garante bons resultados.

Alguns questionamentos podem ser feitos na busca de informações sobre o concorrente:

- Quem são seus fornecedores;
- Qual o diferencial em relação ao mercado;
- Marketing
- Nível de relevância junto aos clientes.
- Qual o perfil do cliente.
- Acompanhe as tendências;

Segundo Massa após estabelecer esses dados podem ter um posicionamento de cada concorrentes diretos e indiretos juntamente com seus pontos fortes e fracos e monitorar de perto traçando estratégias que possa inibir a concorrência.

Assim com análise de mercado possibilitou traçar qual seria o lugar mais adequado para a instalação do novo empreendimento.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Constituído com o nome empresarial “Santos e Martins Ltda.” E com título de estabelecimento “SuperMart” a empresa está em processo de registro de marcas. Para que isso ocorra, é necessário seguir alguns registros de âmbito nacional e estadual, podendo se estender ao exterior caso a empresa ache aplicável.

A marca registrada garante ao seu titular o direito de uso exclusivo no território nacional em seu ramo de atividade econômica pelo período de dez anos, a partir da data da concessão. O registro pode ser prorrogado por sucessivos períodos de dez anos.

A marca pode ser:

- **Nominativa:** é aquela formada por palavras, neologismos e combinações de letras e números.

- **Figurativa:** constituída por desenho, imagem, ideograma, forma fantasiosa ou figurativa de letra ou algarismo, e palavras compostas por letras de alfabetos como hebraico, cirílico, árabe, etc.

-**Mista:** combina imagem e palavra.

-**Tridimensional:** pode ser considerada marca tridimensional a forma de um produto, quando é capaz de distingui-lo de outros produtos semelhantes.

No caso da empresa SuperMart, a marca é considerada mista, combinando imagem e palavra e nisso protegeremos a marca com produtos de qualidade embalados

com a marca da empresa, mesmo que fabricados por outra, fazendo a devida menção na embalagem e aumentando o reconhecimento da marca.

Para o registro e proteção da marca, é necessário seguir alguns passos e cadastro em órgãos governamentais, como o INPI (Instituto Nacional de Propriedade Industrial). Conforme também falado através do próprio site do INPI, para ter exclusividade sobre o nome de um serviço ou produto, ou ainda um logotipo que o identifique, você precisa registrar uma marca.

São três os princípios fundamentais que regem o direito de marcas:

- Territorialidade
- Especialidade
- Sistema atributivo

Territorialidade

O artigo 129 da LPI consagra o princípio da proteção territorial quando prescreve: *“a propriedade da marca adquire-se pelo registro validamente expedido, conforme as disposições desta lei, sendo assegurado ao titular seu uso exclusivo em todo território nacional (...)”*.

A proteção conferida pelo Estado não ultrapassa os limites territoriais do país e, somente nesse espaço físico, é reconhecido o direito de exclusividade de uso da marca registrada.

Especialidade

A proteção assegurada à marca recai sobre produtos ou serviços correspondentes à atividade do requerente, visando a distingui-los de outros idênticos ou similares, de origem diversa.

Sistema atributivo

O sistema de registro de marca adotado no Brasil é atributivo de direito, isto é, sua propriedade e seu uso exclusivo só são adquiridos pelo registro, conforme define o art. 129 da LPI.

O princípio do caráter atributivo do direito, resultante do registro, se contrapõe ao sistema dito declarativo de direito sobre a marca, no qual o direito resulta do primeiro uso e o registro serve apenas como uma simples homologação de propriedade.

Como regra geral, àquele que primeiro depositar um pedido deve-se a prioridade ao registro. Todavia, essa regra comporta uma exceção denominada direito do usuário anterior.

PATENTES

Se você inventou uma nova tecnologia, seja para produto ou processo, pode buscar o direito a uma patente. A patente também vale para melhorias no uso ou fabricação de objetos de uso prático, como utensílios e ferramentas. Ela pode ser uma Patente de Invenção (PI) ou Patente de Modelo de Utilidade (MU).

A empresa não possui produtos ou processos diferenciados para proteção com uma patente, pois o intuito é distribuição de produtos já fabricados. Sendo assim, trabalhamos apenas com a proteção de marca do supermercado.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Segundo o PortalSebrae, pode se dizer que o capital social é composto por 3 perspectivas: Financeira, Social e Limitação de responsabilidade. Com isso, quando um grupo de pessoas se reúne para formar uma empresa e fazem os investimentos, podendo ser com dinheiro ou bens, o capital social é formado e assim dividido conforme os investimentos contabilizados, no caso de bens, avaliado por um perito. Assim após os investimentos, foi definido:

O capital social é composto em R\$406.000,00 dividido em 406.000 quotas, todas ordinárias, com o valor nominal de R\$ 1,00 (um real) cada, totalmente subscrito e integralizado em moeda corrente nacional, assim dividido entre os sócios:

NOME	QUOTAS (Nº)	VALOR (R\$)	PARTICIPAÇÃO (%)
Manoel dos Santos Martins	138.040	R\$ 138.040,00	34%
Marcos dos Santos Martins	133.980	R\$ 133.980,00	33%
Ana Carolina dos Santos Martins	133.980	R\$ 133.980,00	33%
Total	406.000	R\$ 406.000,00	100%

Paragrafo Primeiro. A responsabilidade dos sócios é restrita ao valor de suas quotas integralizadas. Os sócios respondem solidariamente pela integralização do capital social, mas não subsidiariamente pelas obrigações sociais.

Paragrafo Segundo. Cada quota corresponde a um voto de deliberações sociais.

Paragrafo Terceiro. As quotas da sociedade são indivisíveis em relação à Sociedade.

O capital social então, representado pelo início dos investimentos dos sócios, demonstra o valor inicial da empresa, ou seja, valor em que os bancos, fornecedores e clientes podem avaliar a empresa ao crédito a ser disponibilizado e credibilidade financeira ao mercado. Também servindo como um ponto positivo e uma garantia de crédito ao banco. Já no quesito contas a pagar fornecedores, prejuízo, entre outros, o capital social representa o quanto cada sócio participará desses débitos. Portanto, o capital social é o poder financeiro de uma empresa, é importante que exista uma estratégia para definir corretamente esse montante.

Ainda falando de capital social, temos a lei 13.249/2017, conhecida popularmente como “Lei da Terceirização”, realizou apenas alterações em uma das formas de terceirização utilizadas: Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, regulado pela lei 6.019/74.

Os requisitos para funcionamento e registro de empresas de trabalho temporário no Ministério do Trabalho foram simplificados. A empresa deve possuir CNPJ, registro na Junta Comercial competente e capital social mínimo de R\$ 100.000,00. No entanto, a lei comporta uma contradição. Seu art. 4B, III, afirma que o capital social da empresa de trabalho temporário deve ser compatível com o número de empregados. Essa compatibilidade varia de R\$ 10.000,00 para até 10 empregados até R\$250.000,00 para mais de 10 empregados.

Para a empresa Santos e Martins LTDA, essa lei de serviço terceirizado não se aplica, já que, é comércio de produtos. Porém, é importante estar atento a novas mudanças, mesmo assim, com o capital social a R\$406.000,00, já está dentro das conformidades se necessário.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

REFORMA TRABALHISTA:

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

A economia de capital presente na sociedade cria a regra de que a sobrevivência humana só é permitida através de numerário, que é moeda de troca em bens e coisas, que permite a pessoa alimentar-se, fazer higiene, construir patrimônio, viajar, estudar etc.

Com isso, tem-se que o salário nada mais é que o preço oferecido pelo empregador ao trabalhador pelo aluguel de sua mão de obra que é a força de trabalho. Salário, em seu sentido etimológico, provém da palavra sal, que era a forma primária dada em pagamento aos soldados do império romano.

Em relação aos aspectos novos trazidos pela reforma, a primeira observação a ser realizada é a distinção entre os institutos salário e remuneração. Nesse aspecto temos que salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços decorrentes da relação de emprego. Já a remuneração é a soma do salário contratual com outras vantagens percebidas na vigência da relação do contrato de trabalho, tais como adicionais (noturno, periculosidade, insalubridade, HE), comissões, porcentagens, gratificações, diárias e outros, podendo, inclusive, terceiro pagar determinadas parcelas, tais como gorjetas e guetas (art. 457 da clt).

Dito isto, importante se faz lembrar que a distinção entres esses conceitos de salário e remuneração foi mantida com o advento da atualização celetista, respeitando-se, inclusive, as regulamentações acerca das gorjetas.

Em sequência ao estudo, nota-se que mudança significativa dada com a reforma é o enxugamento das parcelas que caracterizavam o salário do empregado. Perceba a diferença do antigo §1º, do art. 457, da CLT para o atual pós-reforma trabalhista:

Antes da Reforma:

Art. 457 (...).

§1o - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Após a Reforma:

Art. 457 (...).

§1o - Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Nesse ponto, importa frisar o seguinte:

- “Importância fixa estipulada” :salário contratual;
- “Gratificações legais”: diferentemente das gratificações ajustadas, as gratificações legais são aquelas disciplinadas na própria lei celetista, tais como adicionais, gratificação de função decorrente de promoção e outros;
- “Comissões pagas pelo empregador”: as comissões estão associadas ao conceito de salário tarefa, que é o salário percebido pelo empregado decorrente de sua produtividade.

Assim, não integram salário: as ajudas de custo; o auxílio alimentação (desde que não pago em dinheiro); diárias para viagem (independentemente do valor); prêmios e abonos.

A intenção do legislador foi a de propiciar estímulo no empregador em oferecer abonos e prêmios junto ao bom desempenho do empregado.

Desse modo, observamos que, conforme a reforma trabalhista, e em combinação com as regras mantidas na CLT, não possuem natureza salarial:

- ✓ Gorjetas (possui natureza remuneratória, e não salarial);
- ✓ Participação nos Lucros e Resultados (PLR);
- ✓ Ajuda de Custo;
- Auxílio-Alimentação (vedado o pagamento em dinheiro);
- ✓ Diárias para Viagem (independentemente do percentual pago);

- ✓ Prêmios;
- ✓ Abonos;
- ✓ Abono de Férias (só terá natureza de salário se o abono de férias ultrapassar ao montante correspondente a 20 dias do salário do empregado).

Em conclusão a esta temática, fácil é perceber que, por não possuírem natureza salarial (salvo ressalvas feitas), essas parcelas não servirão de base de cálculo para nenhuma verba trabalhista, daí uma crítica à inovação realizada, pois clara é a ideia de retirada de direitos do trabalhador.

GORJETAS

As gorjetas compõem a remuneração, mas não constituem receita do empregador, e sim de terceiros.

A distribuição das gorjetas se dá conforme critérios definidos em Acordo Coletivo de Trabalho e/ou Convenção Coletiva de Trabalho. Isso significa que sua distribuição aleatória é proibida. Ocorre, contudo, que, ausente instrumento coletivo, sua distribuição se dá conforme determinação da Assembleia Geral dos Trabalhadores.

Empresas sujeitas ao Regime de Tributação Federal diferenciado podem reter até 20% (vinte por cento) da importância recebida como gorjeta, sendo que aquelas empresas não sujeitas ao regime poderão reter até 33% (trinta e três por cento). Essas porcentagens são definidas em ACT ou CCT.

É atribuição do empregador a anotação, na CTPS, do salário fixo e das gorjetas (seu percentual) do empregado. Além disso, deve o empregador registrar a média de gorjetas recebidas nos últimos 12 (doze) meses. Sucede que essa obrigatoriedade se dá porque a gorjeta é considerada base de cálculo de algumas parcelas, como, por exemplo, o décimo terceiro salário).

Vale atentar-se que, se a empresa deixar de adotar o sistema de gorjetas, elas serão incorporadas ao salário do empregado, desde que ele as tenha recebido por mais de 12 (doze) meses, salvo previsão em instrumento coletivo. Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, é constituída Comissão de Empregados, mediante previsão em CCT ou ACT, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes são eleitos em Assembleia Geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego.

No que se reporta a essa garantia de emprego, vê-se que não há previsão legal sobre seu período inicial e terminal, com isso vale-se do aguardo de entendimento jurisprudencial a respeito do tema.

3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

OBRIGAÇÕES MENSAS

SALÁRIOS

O empregador deve efetuar o pagamento de salários aos empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Para a legislação trabalhista o sábado é considerado dia útil. Caso o 5º dia útil seja um sábado e a empresa não trabalhe aos sábados, o pagamento deverá ser efetuado na sexta feira, de acordo com o art. 465 da CLT.

O empregador doméstico tem até dia 07 do mês subsequente para pagar os salários do mês anterior ao empregado doméstico.

✓ DAE - DOCUMENTO ÚNICO DE ARRECAÇÃO SIMPLES DOMÉSTICOS

O empregador doméstico tem até dia 07 do mês subsequente para recolher o INSS (sobre a folha de pagamento e sobre 13º salário), FGTS e IRRF dos empregados domésticos, de que trata o art. 35 da Lei Complementar 150/2015, mediante a utilização do Documento de Arrecadação do e Social (DAE). Para maiores detalhes, acesse o tópico Salários - Prazo de Pagamento.

✓ CAGED

A Portaria MTE 2.124/2012 tornou obrigatória (a partir de jan./13) a utilização de certificado digital válido, padrão ICP Brasil, para a transmissão da declaração do CAGED.

Com a edição da Portaria 1.129/2014 que dispõe sobre duas formas distintas no envio do CAGED, o empregador deverá observar se, no ato da admissão, o empregado ESTÁ ou NÃO em gozo do benefício do seguro desemprego ou se já deu entrada no requerimento do mesmo. Esta nova regra está valendo desde 1º de outubro de 2014.

✓ INSS

Recolher as contribuições relativas à Previdência Social de acordo com o cronograma abaixo:

✓ CONTRIBUIÇÃO PRAZO PARA RECOLHIMENTO

Contribuição sobre reclamatória trabalhista

Até o dia 20 do mês subsequente (ADE CODAC 54/2010), se não houver expediente bancário neste dia, o prazo deverá ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente anterior ao dia 20, considerando dia não útil os constantes no calendário divulgado pelo BACEN.

Nota¹: Recolhimento das Contribuições Previdenciárias sobre os pagamentos de reclamatórias trabalhistas referente aos códigos 1708, 2801, 2810, 2909, 2917, na hipótese de não reconhecimento de vínculo e do acordo homologado em que não há a indicação do período em que foram prestados os serviços os serviços aos quais se refere o valor pactuado.

Nota²: Havendo o parcelamento do crédito e se o vencimento deste for diferente do dia 20, o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária é o mesmo do parcelamento.

Nota³: a) Até julho/2010 (competência junho/2010), o recolhimento do INSS sobre reclamatória trabalhista nos códigos acima, era até o dia 10 do mês subsequente, PRORROGANDO-SE para o 1º dia útil subsequente, se não houvesse expediente bancário no dia 10.

b) Até dezembro/2008 (competência novembro/2008), o recolhimento do INSS sobre reclamatória trabalhista nos códigos acima, era até o dia 02 do mês subsequente,

PRORROGANDO-SE para o 1º dia útil subsequente, se não houvesse expediente bancário no dia 02.

✓ Contribuição sobre remuneração e produtos rurais

Até o dia 20 (vinte) do mês subsequente, se não houver expediente bancário neste dia, o recolhimento deverá ser feito no primeiro dia útil imediatamente anterior, conforme, Medida Provisória 447/2008 (convertida na Lei 11.933/2009).

Nota¹: Até novembro/2008 (competência outubro/2008), o recolhimento do INSS era até o dia 10 do mês subsequente.

Nota²: Até janeiro/2007 (competência dezembro/2006), o recolhimento do INSS era até o dia 02 do mês subsequente, PRORROGANDO-SE para o 1º dia útil subsequente, se não houvesse expediente bancário no dia 02.

✓ Contribuinte individual (carnês), inclusive doméstico

No dia 15 (quinze) do mês subsequente, se não houver expediente bancário, o prazo poderá ser alterado para o dia útil (bancário) imediatamente posterior ao dia 15, conforme artigo 216, inciso II e VIII do Regulamento da Previdência Social - RPS.

✓ 13º salário

Até o dia 20 de dezembro, inclusive para o empregado doméstico. Se não houver expediente bancário neste dia, o recolhimento será:

No 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior para os empregados em geral;

No 1º (primeiro) dia útil imediatamente posterior para os empregados domésticos.

13º salário pago em rescisão

Até o dia 20 (vinte) do mês subsequente, se não houver expediente bancário neste dia, o recolhimento deverá ser feito no primeiro dia útil imediatamente anterior, conforme- Medida Provisória 447/2008 (convertida na Lei 11.933/2009).

Nota¹: Até novembro/2008 (competência outubro/2008), o recolhimento do INSS era até o dia 10 do mês subsequente.

Nota²: Até janeiro/2007 (competência dezembro/2006), o recolhimento do INSS era até o dia 02 do mês subsequente, PRORROGANDO-SE para o 1º dia útil subsequente, se não houvesse expediente bancário no dia 02.

✓ PIS – CADASTRAMENTO

Cadastrar, imediatamente após a admissão, os empregados ainda não cadastrados no PIS/PASEP.

✓ FGTS

Recolher até o dia 7 (sete), se não houver expediente bancário neste dia, recolher no 1º (primeiro) dia útil anterior os depósitos relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, incidente sobre a remuneração do mês anterior (Lei nº 8.036/90).

✓ CIPA

Realizar as reuniões mensais em local apropriado e durante o expediente de trabalho, obedecendo ao calendário anual.

✓ EXAME MÉDICO

A periodicidade da realização dos exames médicos ocupacionais, conforme NR7

✓ ACIDENTE DO TRABALHO

Comunicar à Previdência Social os acidentes do trabalho no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao da ocorrência.

✓ VALE-TRANSPORTE

Fornecer o vale-transporte de acordo com a opção exercida pelo empregado.

✓ SALÁRIO-FAMÍLIA

Preencher a Ficha de Salário-família e o Termo de Responsabilidade para os filhos dos empregados nascidos durante o mês, juntando a certidão de nascimento ou documentação relativa ao equiparado ou ao inválido.

Para os filhos até 6 anos de idade o empregado deverá apresentar no mês de novembro o atestado de vacinação ou documento equivalente e para os filhos a partir de 7 anos de idade, comprovante de frequência escolar nos meses de maio e novembro. No caso de menor inválido que não frequenta a escola por motivo de invalidez, deve ser apresentado atestado médico que confirme este fato.

✓ GPS - GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O empregador deve encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, até o dia 10 de cada mês, cópia da GPS, das contribuições recolhidas ao INSS, relativamente à competência anterior.

Nota: entendemos que mesmo diante da prorrogação do prazo do recolhimento do INSS, para o dia 20, conforme MP 447/2008 (convertida na Lei 11.933/2009), a entrega da cópia da GPS ao sindicato deverá ser mantida por não haver qualquer alteração quanto a este prazo. No entanto, recomendamos a consulta ao sindicato da categoria.

✓ CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores devem descontar a contribuição sindical dos empregados admitidos no mês anterior e ainda não recolhida por outra empresa referente ao ano financeiro em curso e recolhê-las até o último dia útil do mês seguinte.

✓ PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

A adesão ao PAT poderá ser efetuada a qualquer tempo e terá validade a partir da data de registro do formulário de adesão na ECT ou via internet, por prazo indeterminado, podendo ser cancelada por iniciativa da empresa beneficiária ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em razão da execução inadequada do Programa.

➤ OBRIGAÇÕES EM DETERMINADOS MESES DO ANO

• JANEIRO

13º Salário

Efetuar, até o dia 10 (dez), o ajuste relativo ao 13º salário pago aos empregados com salário variável.

Veja entendimento diferente quanto a este prazo no tópico 13º Salário - Salário Variável - Ajuste da Diferença.

Os empregados que pretendam receber a metade do 13º salário por ocasião das férias devem requerê-lo à empresa, durante o mês de janeiro.

Acidentes do Trabalho - Doenças Ocupacionais - Agentes de Insalubridade

Com a publicação da Portaria MTE 2.018/2014, que alterou a NR 4, as empresas estão isentas de encaminhar até o dia 31 de janeiro de cada ano, ao órgão local do MTE, mapas com avaliação anual dos dados relativos a acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, os quais deverão ser atualizados mensalmente pelo SESMT e permanecer à disposição da fiscalização do MTE.

• Salário-Educação

As empresas optantes pelo sistema de aplicação direta do salário-educação, deverão renovar sua opção mediante preenchimento do Formulário Autorização de Manutenção de Ensino - FAME.

Contribuição Sindical da Empresa

As empresas no mês de janeiro devem recolher aos respectivos sindicatos de classe a contribuição sindical.

Entidade Beneficente de Assistência Social - Plano de Ação

A entidade beneficente de assistência social deverá apresentar ao INSS, até dia 31 de janeiro, o Plano de Ação das Atividades a serem desenvolvidas durante o ano em curso. (Esta obrigação foi revogada pela Instrução Normativa RFB nº 1.027, de 22 de abril de 2010)

- Contribuição Sindical Rural
No mês de janeiro recolhe-se a contribuição sindical rural patronal.
- GFIP Declaratória 13º Salário

Entrega das informações dos fatos geradores de contribuições previdenciárias relativos ao 13º salário pago no mês de dezembro do ano anterior, informando obrigatoriamente em GFIP como competência 13.

- FEVEREIRO
- DIRF - Declaração do Imposto de Renda na Fonte

A DIRF é uma obrigação de informar à Receita Federal as retenções do imposto de renda, tanto de salários como de outros rendimentos. Devem também ser remetidos os comprovantes de retenção e de rendimentos, aos respectivos beneficiários.

Contribuição Sindical dos Autônomos e Profissionais Liberais

Os autônomos e profissionais liberais devem no mês de fevereiro efetuar o pagamento da contribuição sindical às respectivas entidades de classe.

Indústrias da Construção - Anexo II - Resumo Anual

As indústrias da construção devem enviar, via postagem, o Anexo II - Resumo Anual da NR 18 (Condições, Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção) até o último dia útil do mês de fevereiro. (Esta obrigação foi derogada pela Portaria SIT 237/2011, que revogou o item 18.32 (subitens e anexos I e II) da NR-18. Portanto, a partir de 13/06/2011, o empregador não está mais obrigado a encaminhar o resumo estatístico anual).

- MARÇO

- ✓ RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

Os empregadores são obrigados a entregar anualmente, conforme prazo estipulado por cronograma de entrega do MTE, a RAIS devidamente preenchida.

- ✓ Ano Base 2015

O prazo para a entrega da declaração da RAIS inicia-se no dia 19/01/2016 e encerra-se no dia 18/03/2016, e não será prorrogado.

- ✓ Contribuição Sindical dos Empregados

Dos salários de março desconta-se a contribuição sindical devida anualmente pelos empregados aos respectivos sindicatos de classe, associados ou não.

- ✓ Engenharia e Medicina do Trabalho - Serviço Único

Os empregadores optantes por serviço único com engenharia e medicina do trabalho obrigam-se a elaborar e submeter à aprovação do órgão local do MTb, até 30 de março, um programa bienal de segurança e medicina do trabalho a desenvolver.

As empresas novas instaladas após 30 de março de cada exercício podem constituir e elaborar, respectivamente, os citados serviços e programa, no prazo de 90 dias a contar da instalação

- ABRIL

- ✓ Contribuição Sindical dos Empregados – Recolhimento

Em abril recolhe-se a contribuição sindical descontada dos empregados em março.

- ✓ Entidade Beneficente de Assistência Social

A entidade beneficente de assistência social está obrigada a apresentar, anualmente, até 30 de abril, ao INSS de sua sede, relatório circunstanciado de suas atividades no exercício anterior. O Ato Declaratório Executivo Codac nº 28/2010, concomitantemente ao inciso II do art. 7º da IN SFB 1.027/2010, excluiu esta obrigação da agenda tributária do mês de abril.

- MAIO
- ✓ Contribuição Sindical - Relação – Entrega

Os empregadores que recolhem a contribuição sindical dos empregados em abril remetem, dentro de 15 dias contados da data do recolhimento, ao sindicato da categoria profissional ou, na falta deste, ao órgão local do MTE, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário e o valor recolhido.

A relação pode ser substituída por cópia da folha de pagamento.

Salário-Família - Documentação a ser apresentada

Para o pagamento do salário-família, o empregado deverá apresentar neste mês o comprovante de frequência à escola das crianças a partir de 7 anos.

- ✓ Contribuição Sindical Rural

No mês de maio recolhe-se a contribuição sindical rural das pessoas físicas.

- NOVEMBRO

13º Salário - 1ª Parcela

Até o dia 30 de novembro, o empregador deve pagar a 1ª (primeira) parcela do 13º salário, salvo se o empregado a recebeu por ocasião das

- ✓ Salário-Família - Documentação a ser apresentada

Para o pagamento do salário-família, o empregado deverá apresentar neste mês o comprovante de frequência à escola das crianças a partir de 7 anos de idade e o atestado de vacinação ou documento equivalente para crianças até 6 anos.

- DEZEMBRO

13º Salário - 2ª Parcela

Deve ser efetuado até o dia 7 de dezembro o depósito do FGTS incidente sobre o pagamento da primeira parcela do 13º salário.

Até o dia 20 de dezembro, o empregador deverá pagar a 2ª (segunda) parcela do 13º salário, deduzindo, após o desconto dos encargos incidentes, o valor referente à 1ª parcela

A Contribuição Previdenciária referente ao valor total do 13º salário também deve ser recolhida até o dia 20.

- OBRIGAÇÕES SEMESTRAIS

Salário-Educação - Cadastro de ALUNOS

Os empregadores enviam ao FNDE o Cadastro de Alunos, devidamente atualizado ou preenchido, indicando nominalmente os beneficiários atendido.

- OBRIGAÇÕES ANUAIS

- ✓ CIPA

As empresas, em função do número de empregados e do grau de risco, obrigam-se a organizar e a manter em funcionamento, por estabelecimento, uma CIPA, havendo eleições anualmente.

- ✓ SIPAT

As empresas, obrigadas a constituir CIPA, devem realizar anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT).

✓ Vale-Transporte

O empregado, para receber o vale-transporte, deve informar ao empregador, por escrito: endereço residencial, serviços e meios de transporte mais adequados ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

As informações devem ser atualizadas anualmente ou sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas.

✓ ATUALIZAR CERTIDÕES NEGATIVAS

É importante que os empregadores mantenham atualizadas as certidões negativas de débito junto aos órgãos Federais a saber:

Certificado de Regularidade do FGTS (CRF). A validade do CRF é de 30 dias a contar da data da emissão. A regularização é individualizada por CNPJ e o empregador poderá fazer a consulta através do site da Caixa Econômica Federal no link Consulta Regularidade do Empregador;

Certidão Negativa de Débito junto ao INSS (CND). A validade da CND é de 180 dias da data da emissão. A regularização é requerida pelo CNPJ da matriz do empregador e este poderá fazer a consulta ou pedido através do site da Receita Federal do Brasil no link Certidão relativa a Contribuições Previdenciárias (CNPJ e matrícula CEI).

Certidão Conjunta Negativa ou Positiva com efeitos de Negativa da Receita Federal. A validade desta certidão é de 180 dias a contar da data de emissão. A certidão poderá ser solicitada e emitida por meio da Internet, por meio do site da Receita Federal do Brasil no link Certidão Conjunta de Débitos relativos a Tributos Federais e à Dívida Ativa da União (exceto Contribuições Previdenciárias).

✓ PARAMETRIZAÇÕES - FOLHA DE PAGAMENTO

Todo sistema de folha de pagamento precisa de parametrizações que influenciam diretamente no cálculo da folha de pagamento, nas provisões de férias e 13º salário, na apuração dos encargos sociais a serem recolhidos etc.

Dentre as parametrizações que influenciam diretamente nestes aspectos podemos citar:

Cadastro e revisão de todas as verbas ou eventos da folha de pagamento e suas incidências de encargos (INSS, FGTS, Imposto de renda) e incidências sobre outros eventos (Pensão Alimentícia, Faltas e etc.);

Cadastro dos feriados nacionais e municipais para apuração do Descanso Semanal Remunerado;

Revisão dos cálculos de provisões de férias e 13º salário e incidências dos valores variáveis (horas extras, adicionais noturno, insalubridade, periculosidade e etc.) sobre as provisões, bem como a correta contagem dos avos mensais.

Alteração das tabelas de INSS, Salário Família e Imposto de Renda;

Cadastro dos funcionários com estabilidade de emprego (acidente de trabalho, licença maternidade, Cipeiros, dirigente sindical e etc.);

Verificação da Convenção Coletiva de Trabalho da (s) respectiva (s) entidade (s) sindical(ais) e as abrangências como:

- Percentuais de horas extras em escala (50%, 65%, 80%, 100% e etc.);
- Pisos salariais (diferenças por região);
- Garantias de emprego (além das previstas em lei);

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Passivo trabalhista é a soma das dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações **trabalhistas** ou não realiza o recolhimento correto dos encargos sociais

Com a atual crise econômica, o foco do setor varejista tem sido reduzir custos e despesas para manter as margens e a lucratividade. A orientação das empresas somente para o desempenho operacional acarreta negligenciamento dos riscos trabalhistas, como insalubridade, periculosidade e doenças ocupacionais, que, no curto e médio prazo, resultam no pagamento de verbas indenizatórias que destroem os resultados.

Grandes cadeias varejistas costumam ser as mais afetadas, em função do maior número de funcionários, supermercados e cadeias de fast food são segmentos bastante expostos ao passivo trabalhista, especialmente nos períodos de crise, quando demissões são mais frequentes, assim como as ações na justiça movidas por ex-funcionários. Essas organizações devem realizar uma gestão eficiente do passivo trabalhista para que não sejam seriamente afetadas. Isso implica identificar riscos trabalhistas, mensurar seu impacto financeiro e tomar decisões de curto, médio e longo prazo que reduzam as probabilidades de ocorrência de litígios na justiça

No supermercado, em geral não há uma diferença clara entre os cargos dos funcionários e suas respectivas funções. Todos fazem tudo e, com isso, todos estão expostos aos riscos físicos, químicos e biológicos dos locais de trabalho. Isso aumenta, na mesma proporção, os riscos trabalhistas para a empresa.

É preciso redobrar a atenção aos serviços terceirizados, como o de limpeza, por exemplo, pois ações trabalhistas de ex-funcionários contra a empresa terceira também arrastam o supermercado para o processo judicial, como corresponsável, causando prejuízos não esperados.

As empresas devem fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) mensalmente a cada empregado, recolhendo assinaturas para fichas de controle e treinando funcionários para a utilização dos equipamentos. No entanto, essa logística é extremamente complexa e, na prática, inviável, por isso costuma ser descumprida pelas organizações, o que gera não-conformidades e exposição ao risco trabalhista. Além disso, a justiça tem um entendimento conflitante sobre a utilização de EPIs nesses segmentos, o que ficam expostos ao passivo trabalhista.

Supermercados e fast foods cometem o erro de desconsiderar a periculosidade como risco real de passivo trabalhista, priorizando questões relacionadas à insalubridade. Embora a CLT e as normas que regem o trabalho nesses segmentos não mencionem a

periculosidade, já existem súmulas, emitidas pelo TST, que preveem o adicional de periculosidade em alguns casos.

Muitas empresas perdem ações trabalhistas na justiça por causa de problemas com a documentação de ex-funcionários, como elaboração equivocada, ausência de documentos ou a gestão ineficiente dos documentos, que, embora existam, não são localizados a tempo para serem juntados aos processos trabalhistas, fazendo com que as empresas percam os seus processos na justiça.

Principais Passivos trabalhistas:

Horas extras

Muitos funcionários têm horário para entrar e sair da empresa. Porém, em razão da alta demanda de trabalho, alguns deles podem acabar precisando cumprir horas extras para que entreguem as atividades em dia. Alguns empregadores não cumprem com a obrigação de pagar o tempo adicional a seus colaboradores. Em alguns casos, o funcionário pode sair da empresa e mover uma ação trabalhista requerendo o pagamento das horas extras não pagas.

Acúmulos e desvio de função

Outro fato comum são os problemas envolvendo acúmulos e desvios de função. Quando o empregador deixa de registrar da forma adequada as atividades prestadas por seu empregado na carteira de trabalho, está correndo o risco de transformar em passivos trabalhistas.

Empregadores também devem ficar atentos quanto a empregados que possuam cargo e função idênticas e que possuam remuneração distintas. Pois, este é mais um dos grandes motivos de reclamações trabalhistas de funcionários requerendo equiparação salarial.

É importante manter o pagamento de todas as obrigações trabalhistas em dia, atentando para o preenchimento das informações corretas na CTPS. Assim, é possível evitar questionamentos futuros envolvendo desvios de função ou outros problemas.

Vínculo empregatício

Manter um contrato de prestação de serviços com um profissional que na prática é o seu funcionário; Tenha muito cuidado, pois a existência de vínculo empregatício nesse tipo de situação pode representar um risco extremamente alto para o seu negócio.

Muitos empresários têm alterado os contratos de trabalho pelos de prestação de serviço MEI e desvirtuando o objetivo da lei. Esses correm grandes riscos de sofrerem com demandas trabalhistas que podem reconhecer a existência do vínculo, obrigando os empregadores a pagarem todas as verbas trabalhistas devidas desde o início da relação de trabalho.

Rescisão de contrato

Todo empresário sabe que a rescisão do contrato de trabalho pesa no financeiro da organização. Portanto, é preciso estar preparado, tendo dinheiro em caixa suficiente para efetivar o encerramento dos contratos e o pagamento de todas as obrigações devidas aos colaboradores.

É importante ter um departamento pessoal com profissionais experientes, com amplo domínio da legislação trabalhista para apuração correta das verbas rescisórias que são devidas de acordo com o tipo de contrato de trabalho e forma de contratação.

Controle de ponto ineficiente

O controle de ponto precisa ser bem-feito. Quando ineficiente, ele pode representar problemas sérios. Hoje, o mercado oferece opções totalmente digitais, que são muito mais seguras e difíceis de serem fraudadas.

Ter essas informações numa demanda judicial é muito importante, pois há uma comprovação documental das horas trabalhadas pelo colaborador e dos valores a ele devidos, inclusive no que se refere ao pagamento de horas extras.

Falta de conhecimento sobre a legislação

Outra razão para o problema do passivo trabalhista é a falta de conhecimento a respeito da legislação. É preciso ter um conhecimento aprofundado acerca das demais legislações e normas aplicáveis ao seu ramo de atuação. Nesse sentido, é necessário conhecer as regras de segurança do trabalho, as Convenções Coletivas, as decisões judiciais envolvendo esse tema de grande polêmica e as Súmulas publicadas pelos Tribunais do Trabalho.

Ter acesso a tais informações e entender de que maneira elas impactam no negócio são pontos muito importantes. Além disso, diante da necessidade de se manterem constantemente atualizados sobre as mudanças realizadas na lei, conhecer as mudanças trazidas pela reforma trabalhista é outro cuidado que deve ser tomado pelos empresários.

Práticas para reduzir os passivos trabalhistas:

- **Apostar na advocacia preventiva**

Atualmente, os funcionários são tão ou mais informados que a própria empresa, no que diz respeito aos seus direitos e deveres. Uma relação entre empregadores e empregados pautada no respeito, confiança e no cumprimento da legislação pode diminuir o passivo trabalhista de uma companhia.

A empresa busque contato com associações e sindicatos da categoria e realize um planejamento preventivo, para fazer a gestão das reclamações trabalhistas da melhor forma possível.

- **Investir em um bom controle de ponto**

A maior parte das reclamações trabalhistas diz respeito a divergências no pagamento de horas extras. Com um controle de ponto confiável, seja mecânico ou digital, você terá certeza de que o pagamento das horas trabalhadas e não trabalhadas está correto, sem risco de falhas na contagem, esquecimento ou omissão de informações.

Empresas com mais de dez funcionários são obrigadas, por lei, a terem qualquer forma de controle de ponto.

- **Otimizar a folha de pagamento**

Com um software de RH para a produção da folha de pagamento o risco de equívocos também diminui ou até zera. Se o sistema permitir a integração com o controle de ponto, a exatidão do cálculo se torna ainda maior. Sempre solicite a assinatura do colaborador quando for entregue o espelho, relatório ou a própria folha de pagamento.

- **Caprichar no arquivamento**

Seja organizado e tenha um arquivo impresso ou digital impecável de cada funcionário da empresa. Certifique-se de que todos os documentos e recibos estejam preenchidos corretamente, assinados e em segurança. Tenha um sistema ou software com backup ou peça para a área de TI cuidar desse armazenamento e fique atento à segurança e confiabilidade, nesse caso.

- **Realizar auditorias internas**

- Verificar todos os contratos (estagiários, aprendizes, cotistas, trabalhadores terceirizados, funcionários com carteira assinada, prestadores de serviço etc.);
- Averiguar o sistema de controle de ponto;
- Analisar o processo da folha de pagamento;
- Checar se os arquivos estão sendo feitos de maneira correta;
- Apurar se a legislação trabalhista em vigor está sendo cumprida.

Tenha certeza de que todos os funcionários têm um contrato com a empresa de trabalho ou de prestação de serviços e que os recolhimentos dos encargos sociais estão corretos.

- **Acordos coletivos**

É importante fazer acordos coletivos com sindicatos e associações para conseguir mais segurança jurídica em relação a alguns temas referentes ao contrato de trabalho, tais como cálculo e compensação do banco de horas.

O sindicato, a(s) companhia(s) e seus funcionários precisam concordar, coletivamente, com o conteúdo do acordo. Difere-se da Convenção Coletiva de Trabalho, que vale para toda a categoria representada.

- **Pedir assinatura em todos os recibos**

Muito importante solicitar a assinatura em todos os recibos. É alto o número de empresas que não localizam a cópia assinada dos comprovantes necessários, para fazer sua defesa numa ação judicial.

- Todo e qualquer documento deve ser assinado (folha de ponto, solicitação de férias, holerites, pagamentos, adiantamentos);
- Instrumentos de segurança;
- Equipamentos de informática;
- Carro, celular ou qualquer outro objeto da empresa para uso comercial.

Guarde sempre os comprovantes, junto com os recibos, e garanta que a empresa possui todos os documentos comprobatórios, caso seja necessário.

- **Ter áreas de RH e jurídica eficientes**

É fundamental contratar funcionários competentes para as áreas de RH e jurídica, bem como para as lideranças de todos os outros departamentos, a fim de que a legislação trabalhista seja cumprida à risca, todos sigam as normas e as ações preventivas sejam bem aplicadas.

É também importante contar com bons profissionais nos escritórios que prestam serviço para a empresa, tais como os de contabilidade e assessoria jurídica, entre outros.

- **Motive seus funcionários**

O relacionamento saudável com os funcionários é muito importante quando o assunto é reduzir problemas que possam causar um passivo trabalhista.

A gestão de pessoas deve ser uma das estratégias do seu setor de Recursos Humanos. Com uma gestão eficiente, você terá condições de estabelecer vínculos de confiança com sua equipe, fortalecendo a responsabilidade de todo o time pelo sucesso da empresa.

Quando um funcionário se sente à vontade dentro de uma empresa, ele tem muito mais facilidade em conversar diretamente com o departamento pessoal sempre que ficar com qualquer dúvida que envolva o recebimento do seu salário, de horas extras ou de outras obrigações trabalhistas.

O colaborador que não cria vínculos e não é motivado pela instituição pode não ter segurança para conversar a respeito de questões que envolvam o pagamento, vindo a questioná-la apenas pelas vias judiciais.

4. CONCLUSÃO

Vimos que os passivos trabalhistas podem ocorrer de várias formas na empresa, e que várias medidas estratégicas e de prevenção devem ser tomadas para reduzir estes riscos.

A gestão dos passivos trabalhistas é de fundamental importância, já que muitas vezes grandes demandas trabalhistas surgem justamente nos momentos de crise em que uma organização ou um país está passando, pois são nesses momentos que ocorrem as demissões em massa. Uma empresa que infelizmente tenha que desligar vários funcionários para reduzir seus custos na crise, pode ver seu fluxo de caixa se esvaziar rapidamente por contas de ações trabalhistas, agravando ainda mais a saúde financeira da empresa.

Durante nosso trabalho, além de expor os problemas trabalhistas mais comuns, nós também trouxemos as principais formas de prevenção, garantindo a sustentabilidade financeira da empresa ao longo dos anos e principalmente diante das crises econômicas.

Abordamos também que a empresa pode ter uma marca registrada, que lhe garante o direito de uso exclusivo, no território nacional, em seu ramo de atividade econômica por um certo período, o que lhe garante ampliar seus negócios com maior no mercado, evitando os plágios.

Quanto ao capital social da empresa entendemos que é o poder financeiro de uma empresa, é importante que exista uma estratégia para definir corretamente esse montante, é o investimento inicial do negócio.

REFERÊNCIAS

AQUINO L. G. Estabelecimento e o ponto comercial. Estado de direito. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/estabelecimento-e-o-ponto-comercial/>. Acesso em: 01 de setembro de 2019.

CAMARA, D.E.G e ABATE.S. A lei 13.429/17 e os seus impactos na terceirização brasileira. Baptistaluz. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/institucional/lei-13-42917-e-os-seus-impactos-na-terceirizacao-brasileira/>. Acesso em: 30 de agosto de 2019.

CARDOSO, R. Estabelecimento Empresarial: direito empresarial. Jusbrasil. Disponível em: <https://ro.naldosaescardoso.jusbrasil.com.br/artigos/336871571/o-estabelecimento-empresarial>. Acesso em: 01 de setembro de 2019.

CAVALCANTE, F. A. Reforma Trabalhista: Salário e remuneração. Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60740/reforma-trabalhista-salario-e-remuneracao>. Acesso em: 02 de setembro de 2019.

CISNEIROS, Gustavo. Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

Cruz G. Direito empresarial: resumo compacto. Ajuda Jurídica. Disponível em: <https://ajudajuridica.com/resumos-casos-concretos/direito-empresarial-i-resumo-compacto/>. Acesso em: 05 de setembro de 2019.

EMPLOYER RH. 8 práticas de gestão de pessoas para diminuir o passivo trabalhista. Disponível em: <https://www.employer.com.br/blog/8-praticas-de-gestao-de-pessoas-para-diminuir-o-passivo-trabalhista/>. Acesso em 10 de setembro de 2019.

FARIAS NURI. Comunicação visual amplia vendas. Galeria da arquitetura. Disponível em: <https://www.galeriadaarquitetura.com.br/projeto/ac-arquitetura-integrada/supermercado-konig/3198>. Acesso em: 11 setembro de 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017.

INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL. Guia básico de patentes. Disponível em: <http://www.inpi.gov.br/menu-servicos/patente>. Acesso em 09 de setembro de 2019.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/>. Acesso em: 01 de setembro de 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019

LAFS CONTABILIDADE. Passivo Trabalhista: Tudo o que você precisa saber!. Disponível em: [https:// www.lafscontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista/](https://www.lafscontabilidade.com.br/blog/passivo-trabalhista/). Acesso em 08 de setembro de 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018

LORETTO RAFAEL. O estabelecimento empresarial. Jusbrasil. Disponível em <https://rloreto.jusbrasil.com.br/artigos/448872603/o-estabelecimento-empresarial> . Acessado em: 10 de setembro de 2019.

MASSA S. Como lidar com a concorrência no setor de supermercados e vender mais. Disponível em: <https://blog.santamassa.com.br/como-lidar-com-a-concorrenca-no-setor-de-supermercados-e-vender-mais/>. Acesso em: 02 de setembro de 2019.

NASCIMENTO DANILO. Resumo de direito empresarial para concurso (simples e pratico). Disponível em: <https://segredosdeconcurso.com.br/resumo-de-direito-empresarial/>. Acesso em: 09 de setembro de 2019.

NASCIMENTO R. O conceito de empresa. Jusbrasil. Disponível em: <https://rafadnasc.jusbrasil.com.br/artigos/343493536/o-conceito-de-empresa>. Acesso em: 08 de setembro de 2019.

BASES LEGAIS:

Decreto nº 57.155/65

Lei nº 7.418/85

Lei nº 8.036/90

Lei nº 8.212/91

Decreto nº 3.048/99

Lei nº 9.876/99

Decreto nº 3.265/99

Portaria MTb nº 3.214/78, NR 4, 5 e 7

Artigos 578 a 580 da CLT

Lei complementar 150/2015.