



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

**IMPERIAL SUPERMERCADOS SOUZA
LTDA ME**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
IMPERIAL SUPERMERCADOS SOUZA
LTDA ME

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

– PROF^a JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA
MARQUES BORSARI

Estudantes:

Leticia Buzatto,	RA 1012018200208
Maria Olivia Arnone R.	RA 1012019100637
Amanda Cunha	RA 1012018200155

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL.....	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES.....	7
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	9
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS.....	10
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.....	11
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS	12
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	14
4. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento deste trabalho ofereceu a oportunidade de criação da Empresa Imperial Supermercados Souza Ltda Me. Trata-se de uma empresa de mercadorias em geral, com a preferência de produtos alimentícios.

O exercício de concepção da Imperial fez-se enquanto desafio criativo. É nesse sentido que se afirma que a empresa contara com área de venda de 3879 m², destinada ao comércio varejista. Serão contratados pouco mais de 70 funcionários para diversas funções, a admissão dos funcionários será feita de acordo com as leis e obrigações trabalhistas, não só em relação ao próprio trabalhador, mas também nas relações da empresa com a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Além de citações de definições de marcas e patentes neste seguimento.

Será abordado o capital social da empresa, que nada mais é que investimento inicial feito pelos sócios da empresa para colocá-la em funcionamento que seria um poder financeiro de manutenção de seus negócios.

A empresa também terá alguns possíveis passivos trabalhistas após a admissão dos funcionários, que nada mais é que a soma de dívidas do empregador com os funcionários. Alguns passivos trabalhistas que poderá ser sofrido com frequência na empresa Império Supermercados será, horas extras, pagamento de férias, fundos previdenciários.

Para evitar práticas ilegais a Império Supermercados terá contribuições recolhidas, obrigatoriamente pela empresa, para o empregado, o principal objetivo é garantir sua aposentadoria/ seguro desemprego, férias de 30 dias por ano, entre outros.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida a ser criada foi um supermercado, cujo o nome empresarial será Imperial Souza Supermercados Ltda Me, e o título do estabelecimento Império Supermercados, ficará localizado a Av. Deputado Vicente Nasser, 700, centro, em São José do Rio Pardo.

Império Supermercados oferecerá grande variedade de alimento e produtos domésticos, que serão separados por setores, como, açougue, adega e bebidas, frios e laticínios, higiene e limpeza, hortifrúti, mercearia, padaria e confeitaria, pescados e rotisseria. Terá o horário de funcionamento de segunda à sábado das 08h às 22h e domingos e feriados das 08h às 13h.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

São abordadas nessa parte do PI as informações sobre a proposta do novo empreendimento IMPERIAL SUPERMERCADOS SOUZA LTDA ME, as normas e fundamentos de Direito Empresarial que garantam o desenvolvimento da atividade em questão.

“Destaca-se que o empresário, titular da atividade empresarial, goza de alguns direitos, como a possibilidade de requerer a recuperação de empresa judicial ou extrajudicial; a autofalência; utilizar seus livros como prova judicial em seu favor, o que, por sua vez, não são direitos assegurados aos profissionais intelectuais. (TEIXEIRA, 2014, p. 87)

A Constituição Federal de 1988 aponta princípios que norteiam a atividade empresarial tais como: a livre iniciativa, a boa fé, a dignidade da pessoa humana, o tratamento favorecido à micro empresa, dentre outros. (Crepaldi 2008, p. 3) .

O Direito empresarial disciplina as atividades das empresas assim como dos empresários comerciais, sendo estes aqueles que atuam na produção de bens e prestação de serviços. Nesse ramo do Direito também se abrange títulos de crédito, contratos mercantis, propriedade intelectual, locação empresarial, falência, recuperação de empresas, relação jurídica de consumo, sociedades empresariais e a teoria geral da empresa.

De acordo com Rubens Edmundo Requião (2007, p.09):

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.

Quanto à estruturação empresarial se faz necessário um estudo minucioso, pois com uma empresa bem estruturada haverá menos dificuldades em controlar níveis de demanda, em contratar funcionários, ter planos de carreira, ou seja, manter colaboradores motivados e com isso manter também uma boa produtividade. Neste caso é perceptível a importância tanto de uma boa administração assim como de uma excelente gestão de recursos humanos.

Para tanto é necessário estudar a amplitude administrativa do negócio, escolher uma estrutura organizacional que se adéque bem à empresa, ter um bom marketing e uma comunicação eficiente, planejar a demanda de trabalho, controlar a produtividade e ter um organograma bem definido desde o início das atividades, pois se estas medidas estiverem alinhadas certamente haverá êxito nas atividades empresariais.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O estabelecimento comercial, de acordo com o artigo 1.142 do Código Civil, é todo o complexo de bens organizados para exercício de uma empresa, ou seja, inclui bens materiais e imateriais, como imóveis, computadores, móveis, estoque, ferramentas, marcas, funcionários, etc., o que são considerados um valor, um patrimônio, um bem e é colocado em conjunto para funcionalidade da empresa gerando um valor ainda maior.

Já o Ponto Comercial, dependendo da atividade a ser desenvolvida pelo empresário ou pela sociedade empresária, pode ser considerado o local onde o estabelecimento empresarial está alocado. Este goza também de tutela jurídica específica. Quando o empresário é dono do imóvel, o direito ao ponto comercial é assegurado pelo direito de propriedade. Em contrapartida, quando o empresário é locatário, a proteção do direito ao ponto comercial estará presente no contrato de locação, assegurando, por exemplo, a prorrogação compulsória do imóvel.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome empresarial identifica o Empresário que pode ser uma pessoa natural ou uma pessoa jurídica, também existem denominações de espécies de sociedades empresárias como por exemplo, as sociedades limitadas as quais podem ter nomes civis de seus sócios como também o nome “fantasia”.

É possível a utilização do mesmo nome em atividades distintas, desde que a notoriedade de uma das marcas não confunda o consumidor. Isso só é permitido pois, o Nome Empresarial possui proteção a partir do registro de atividade empresarial na Junta Estadual e também proteção em todo território nacional pelo princípio chamado Anterioridade, sendo assim a mesma marca/nome pode praticar outras atividades empresariais de acordo com o princípio de Especialidade (TEIXEIRA, 2007).

Enquanto isso, o Título do Estabelecimento configura a empresa, que é formada por um elemento fantasia, usado na fachada da sede ou filial da empresa.

O Título do Estabelecimento também é regido pelas normas do Nome Empresarial e é um dos elementos do fundo de comércio do comerciante e como tal tem valor patrimonial. Os títulos são usados para qualificar, nos seus papéis de correspondência e contabilidade do estabelecimento.

Marca, segundo a lei identifica produtos e serviços, diferenciando-os no mercado, identificando-os por sinais distintivos nominativos - palavras escritas ou pronunciadas ou sinais figurativos 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 (IDEM, IBIDEM).

Patente são uma concessão de um título de propriedade temporária de invenções de produtos, ferramentas, equipamentos e até mesmo de procedimentos e métodos de produção ou de negócios desde que esteja na parte de produção pois não haverá como patentear uma idéia. Em contrapartida, o inventor se obrigada a revelar detalhadamente todo conteúdo técnico.

O Imperial Souza Supermercados Ltda. Me, foi escolhido pelo nome dos sócios e a sigla de limitada, onde se encontra ligada Sociedade Limitada (ME). Onde será sua marca e patente registrado para que não fique apenas no na junta comercial. Onde muitos acreditam que Nome Empresarial, Marca e Título de Estabelecimento são o mesmo instituto, o que não é verdadeiro. Muitas são as peculiaridades que os separam, como a finalidade, o local de registro, a abrangência da proteção, dentre outras.

NOME EMPRESARIAL	MARCA	TÍTULO DE ESTABELECIMENTO	
Identificação do(a)	Empresário ou Sociedade Empresária	Produto ou Serviço	Ponto onde se exerce a empresa
Local de Registro	Junta Comercial	INPI	Não há
Abrangência territorial	Estadual	Nacional	Depende da análise jurisprudencial do caso específico
Possibilidade de alienação	Não	Sim	Sim
Validade	Enquanto a empresa estiver ativa	10 anos, prorrogável por períodos iguais e sucessivos	Não há uma validade, dado que não há registro
Proteção	Independente da área de atuação (geral)	Restrita ao ramo de atividade (especialidade)	Depende da análise jurisprudencial do caso específico

Table 1 - Definições da Império, baseadas em Crepaldi 2008.

Assim ficará registrado sua marca e patente Império Supermercados. Pelo fato de que o registro da marca é essencial para a identificação nacional do seu produto e serviço, evitando que outros possam utilizá-la, e também prevenindo que, no futuro, outras pessoas a registrem e lhe impeçam de usá-la.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Capital social é o investimento inicial feito pelos sócios ou acionistas de uma empresa para colocá-la em funcionamento que seria um poder financeiro de manutenção de seus negócios. Quando uma companhia vale determinada quantia de dinheiro, saiba que parte desse valor é diretamente ligada ao capital social, e se a empresa continuou de pé, isso significa que seu capital social foi bem administrado e até começou a obter lucros. Para fins de registro do comércio, deverá constar no documento de constituição empresarial, o montante da subscrição, e como será feita a conferência do valor: em moeda corrente, bens ou direitos.

O Império Supermercados é composto por vários sócios onde não se pensa em abrir portas para novos investidores o seu valor inicial será em estimativas para que haja impactos nos pontos positivos em meios de relacionamento como agentes, bancos em alta qualidade. Os sócios, no ato da subscrição, poderão comprometer-se a contribuir para a formação do capital social mediante pagamento em dinheiro, conferência de bens ou créditos à sociedade, sendo-lhes, entretanto, vedada a contribuição que consista em prestação de serviços. O valor inicial será em partes iguais de cada sócio totalizando o valor R\$80,00 mil reais. Onde poderá ocorrer de modificação do capital da sociedade limitada pode dar-se tanto pelo seu aumento como por sua redução, mediante correspondente modificação do contrato social. Trata-se, portanto, de matéria que depende obrigatoriamente de prévia deliberação dos sócios tomada em Assembléia ou Reunião (CC, art. 1.071 e 1.076, I) afirma o Crepaldi (2008).

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

A gestão do passivo trabalhista é um planejamento trabalhista preventivo e gerir as inúmeras reclamações trabalhistas movidas em razão da legislação ultrapassada e protecionista em favor do empregado. A gestão visa evitar que esses valores se acumulem por meio de práticas que garantem o cumprimento das leis ou, quando isso não é possível, a redução dos impactos financeiros (CARDOSO, 2018).

Para o Império Supermercados a tática de gestão será as seguintes para se ter um equilíbrio no ambiente de trabalho:

- Assinaturas dos colaboradores em todos os recibos;
- Manter arquivo organizado e atualizado;
- Ter um controle de ponto adequado (horários de entrada e saídas);
- Profissionais de RH competentes;
- Atenção e cuidados na elaboração de contrato de trabalho;
- Realizar auditorias internas com frequências (segurança do trabalho e à saúde).

Ter uma gestão de passivos trabalhista organizada para que não haja erro nas tarefas ligadas com seus trabalhadores, como registro do funcionário, rescisão do contrato de trabalho e sua homologação, folhas de pagamento, holerites, férias, licenças, vale transporte, planos de benefícios, salário família e tudo mais sem nos esquecer das obrigações sociais como o INSS e o FGTS nem tampouco as obrigações acessórias, como os Informes de Rendimento, Relação Anual de informações sociais, CAGED, dentre outras. Para que por fim a empresa se mantenha aberta sem nenhum tipo de problema. Assim todos seus funcionários operadores de caixa, auxiliar geral, empacotadores, açougueiros, padeiros e outros não serão prejudicados em nenhuma hipótese (IDEM, IBIDEM).

3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Antigamente, no Império Romano, o trabalho era pago em mercadorias, o mais comum era o Sal, utilizado para preservação da carne o que o tornava muito valioso. A palavra Salário se originou do latim *Salarium*, que significa “pagamento de sal”.

Karl Marx, em seu livro “O Capital”, define salário como Capital Variável, que corresponde a fração de capital que é despendida na compra da força de trabalho e é responsável pela reprodução ampliada do capital. Ou seja, o preço oferecido pelo aluguel da força de trabalho dentro de um determinado tempo.

Pode-se concluir então que, o salário nada mais é do que contraprestação devida ao empregado pela prestação de seus serviços, no decorrer do contrato de trabalho.

Para Sérgio Pinto Martins (2009, p. 212),

“remuneração é o conjunto de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato e trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”.

Remuneração indica o conjunto dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pelo empregador e a palavra salário para indicar os ganhos recebidos diretamente pelo empregador no contrato de trabalho.

Com base nessas informações, abaixo há uma tabela com detalhes de nosso quadro de funcionários classificadas por seus cargos, constando salários, remunerações e carga horária dos mesmos.

FUNÇÃO	CBO	Nº FUNCIONÁRI S	PISO SALARIA L (R\$)	JORNADA DE TRABALHO
<i>OPERADOR DE CAIXA</i>	4211-25	30	R\$ 1.228,00	55 horas/semana
<i>AUXILIAR GERAL</i>	5134-35	15	R\$ 1.199,95	55 horas/semana
<i>EMPACOTADOR</i>	7841-10	10	R\$ 1.415,30	55 horas/semana
<i>AÇOUGUEIRO</i>	8485-10	5	R\$ 1.412,41	55 horas/semana

<i>PADEIRO/CONFEITEIRO</i>	8483-10	4	R\$ 1.500,00	55 horas/semana
<i>FAXINEIRO</i>	5143-20	2	R\$ 1.160,00	55 horas/semana
<i>GERENTE</i>	1414-15	1	R\$ 1.827,00	55 horas/semana
<i>ESTOQUISTA</i>	4141-05	3	R\$ 1.346,00	55 horas/semana
<i>MOTORISTA</i>	7823-10	2	R\$ 1.570,00	55 horas/semana

Table 2 - Demonstrativo de funcionários, jornada e funções na empresa Imperial.

Como citado acima, os funcionários terão uma carga horária de 55 horas semanais, pelas quais serão intercaladas com folgas de um domingo ao mês e um dia normal. Os feriados e finais de semanas trabalhados contaram como horas extras 100%, como previsto nas normas vigentes da CLT.

3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

Para evitar práticas ilegais existem contribuições recolhidas, obrigatoriamente, pela empresa contratante. Para o empregado o objetivo é de garantir sua aposentaria/ seguro-desemprego, férias de 30 dias por ano, verbas rescisórias e suprimento das suas necessidades pessoais. Já para o empregador, são para garantir sua atuação trabalhista dentro da lei.

As obrigações trabalhistas e previdenciárias são dívidas em dois períodos, mensais e anuais. A empresa Império Supermercados fará uso delas em seu dia-a-dia.

Obrigações mensais:

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

Férias: O empregado tem direito a 30 dias corridos de férias remuneradas cada 12 meses trabalhados (Art. 130 da CLT), que podem ser divididas em até três períodos.

13º salário: Pode ser pago em duas parcelas, até 30 de novembro e até 20 de dezembro.

Horas Extras: Os prazos para o pagamento poderão variar. Serão feitas convenções coletivas e acordo individuais para determinação de forma de pagamento, seguindo prazo máximo definido pela CLT.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS): O depósito será feito todo dia 7 de cada mês. O valor corresponde a 8% da remuneração bruta do trabalhador correspondente ao mês anterior trabalhado, o atraso do depósito acarretará multas proporcionais ao empregador.

Guia do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS): O pagamento será feito até o dia 20 de cada mês baseado, também, no salário anterior, porém varia conforme a faixa salarial, as alíquotas utilizadas são: 8% - até R\$1.751,81; 9% - até R\$2.919,72 e 11% - até R\$5.839,45.

Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF): Recolhido até o dia 20 de cada mês, pago pelo empregador e descontado na folha de pagamento. As alíquotas variam de acordo com a remuneração bruta. De R\$1.903,99 até R\$2.826,65 – 7,5%; de R\$2.826,66 até R\$3.751,05 – 15%; de R\$3.751,06 até R\$4.664,68 – 22,5% e acima de R\$4.664,68 – 27,5%.

Obrigações enviadas pelo Departamento De Pessoal:

- **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED):** Envio de lista contando o registro de todos os empregados registrados, contratados ou dispensados no mês anterior, ao Ministério do Trabalho e Emprego todos os meses, até o dia 7.
- **GFIP e SEFIP:** Também no dia 7 de cada mês se transmitirá à Previdência Social os arquivos referentes ao recolhimento de FGTS e demais informações previdenciárias.
- **GPS:** Pagamento até o dia 10 de cada mês e feita transmissão à Previdência Social.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Uma boa gestão de pessoas é um fator obrigatório de todas as empresas que buscam alcançar resultados e se destacar no mercado em que atuam.

Os passivos trabalhistas é um dos fatores que mais preocupa as empresas, os mesmos representam a soma de dívidas do empregador com os funcionários. Pode ocorrer devido ao descumprimento de obrigações trabalhistas e encargos previstos em lei ou por meio de contratação irregular. Uma gestão inadequada ou a falta de controle podem prejudicar a saúde financeira da empresa (JACINTO, 2019).

Abaixo são citados 03 (três) exemplos de possíveis passivos trabalhistas que poderá ser sofrido mais comumente na empresa Império Supermercados, e as formas que serão utilizados para evitar multas e indenizações.

Horas extras – é comum ver empresas onde os funcionários tem horário de entrada no trabalho, mas sem horário para sair. Ainda que isso pareça inofensivo, pode gerar diversos passivos.

A identificação dos horários de entrada e saída é necessário, para que possa ser calculada de forma precisa a quantidade de horas extras feitas pelo funcionário e assim poder paga-las de maneira correta sempre.

Pagamento de férias – no Brasil, o pagamento indevido de férias, é um dos principais motivos de passivos trabalhistas, seja por erros no cálculo ou por acúmulo do benefício.

É importante contar com uma equipe de gestão de pessoas capacitada e experiente para cálculos de remuneração e de ajuste de calendário de férias, para evitar esse tipo de indenização.

Fundos previdenciários – Ainda que o pagamento do FGTS seja obrigatório, algumas empresas encaram passivos trabalhistas por deixarem de cumprir as exigências legais de forma apropriada, ignorando tal necessidade ou atrasando o pagamento até que sejam notificadas.

O pagamento na data correta deve ser feito, seguindo a risca os cálculos (IDEM, IBIDEM).

4. CONCLUSÃO

É notório que, por meio desse estudo de caso, para uma empresa ter êxito no mercado em que atua é necessário um bom planejamento estratégico. Ainda assim um plano de negócios não garante o sucesso do empreendimento pois fatores externos também influenciam diretamente no resultado e por isso a importância de fazer análises contínuas das oportunidades, ameaças e do cenário do mercado em que atua, fazendo revisões e atualizando o plano de negócios sempre que houver necessidade.

O plano de negócios tem como propósito, permitir que o empreendedor seja capaz de estimar seus riscos, mesmo que não os anule, é possível gerar estratégias para evitá-los ou mesmo solucioná-los.

Através de toda análise feita é possível que a empresa em questão gere um retorno em um prazo médio de seis meses, isso se for feita sempre uma pesquisa por materiais de custo benefício satisfatório e que esteja aquém da proposta de produto a ser oferecido aos clientes.

Se faz necessária também uma rigorosa análise sobre os bens móveis, administrando os recursos da melhor maneira possível.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, B. **7 dicas de gestão de passivos trabalhistas essenciais para sua empresa.** 2018. Disponível em <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/615975979/7-dicas-de-gestao-de-passivos-trabalhistas-essenciais-para-sua-empresa>>. Acesso em 20 set. 2019.

CREPALDI, S. A. **Contabilidade Gerencial teoria e Pratica.** São Paulo: Atlas, 2008.

JACINTO, F. M. **Gerenciamento de passivo trabalhista: como o contrato individual de trabalho pode proteger a empresa?** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI274796,81042-Gerenciamento+de+passivo+trabalhista+como+o+cont...>> Acesso em: 23 set. 2019.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

REQUIAO, R. E. **Curso de Direito Comercial**, 1º volume, 27ª edição, São Paulo: Saraiva, 2007.

TEIXEIRA, T. **Direito empresarial sistematizado.** São Paulo: Saraiva, 2007.