



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
Magic Store Moda e Acessórios

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

27 SETEMBRO, 2019

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
Magic Store Moda e Acessórios

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL
– PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

CARLOS ALEXANDRE MENATO, RA 1012019100266
CINTIA GONÇALVES ROSA SANTOS, RA 1012019100019
LEONARDO JOSÉ TAVARES, RA 1012019100105
MAINE BENTO CRUZ, RA 1012019100091

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

27 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	5
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	6
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	7
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	9
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	10
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS	11
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	12
4. CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17

1. INTRODUÇÃO

Hoje viemos fundar a **Magic Store Moda e Acessórios**, com objetivo de ser uma loja especializada em bem vestir o homem e a mulher contemporâneos, com bom gosto oferecendo produtos das marcas mais badaladas do mercado nacional.

Visando atender uma demanda de clientes residentes na região de São Joao da Boa Vista e região.

O nome Magic Store Moda e Acessórios, surgiu da ideia de ser uma loja mágica no quesito se vestir bem, proporcionando a magia de estar sempre na moda a nossos clientes.

Escolhemos instalar nossa loja na região central de São Joao da Boa Vista, pois é de fácil acesso por se tratar de um polo comercial em acessão.

De início seremos uma empresa individual, dois sócios no total mais quatro funcionários a serem contratados.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Magic Store Moda e Acessórios terá um Capital Social atual de R\$ 35.000,00, somos uma empresa individual, dois sócios no total, cada um entrou com a metade do valor em dinheiro, sendo assim 50% para cada. No qual ambos ficam responsabilizados em gerir a loja, atuar diretamente com os funcionários e compras das novas roupas e inovações.

De início contaremos com um espaço físico alocado de 70 metros quadrados e com um quadro de quatro funcionários no qual serão dois vendedores qualificados e um caixa para auxiliar o recebimento e crediário da loja juntamente com os sócios e um estoquista.

Pensamos em uma loja moderna de alto impacto visual com o intuito de inovar o mercado da moda em São Joao da Boa Vista e região.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

No Brasil, herdamos a vinculação das leis do Direito sistema romano germânico, porém estamos nos aproximando das características do anglo americano quanto a liberdade de atuação da jurisprudência.

Os sujeitos do Direito possuem direitos e obrigações. As pessoas físicas são as pessoas naturais e as pessoas jurídicas são as organizações formadas pelas pessoas físicas. As pessoas jurídicas podem ser de Direito público ou privado. A sociedade empresária é aquela que de forma organizada realiza atividade econômica, para produção ou circulação de bens e serviços como é o caso da Magic Store Moda e Acessórios.

A estruturação pode ser o contexto em que a empresa será envolvida para planejar a maneira mais eficiente de constituição e exercício da atividade primordial. A Magic Store tem planejamento de relação entre os sócios, funcionários, fornecedores e até mesmo cliente, além de se preocupar com as relações trabalhistas e tributárias.

Nos tópicos a seguir serão discriminados detalhadamente os projetos relacionados a Magic Store Moda e Acessórios.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Estabelecimento empresarial é o conjunto de bens intangíveis (o título do estabelecimento, o direito à clientela, marca, patente de invenção etc.) e tangíveis (utensílios, máquinas, veículos, mercadorias em estoque e outros) que são utilizados para o desenvolvimento e exercício da empresa.

Ponto empresarial é o local que o empresário define para a atividade empresária e passa a ter valor agregado.

A Magic Stone Moda e Acessórios será instalada na Cidade de São João da Boa Vista, no centro comercial da Avenida Dona Gertrudes onde costuma-se frequentar

diversos tipos de clientes de toda a região. A loja com 70 metros quadrados será alugada com contrato de locação devidamente obedecendo a Lei nº 8.245/91.

O ponto empresarial foi escolhido devido ao grande fluxo de pedestres que circulam no local onde já existem outros comércios de vários tipos e o aluguel do ponto no valor justo, com prédio em perfeitas condições para o funcionamento.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome empresarial é MSM S/A, sendo Magic Store Moda o título do estabelecimento, pois é um nome moderno e chama a atenção principalmente do público alvo. Utilizamos diversas marcas, inclusive as que são sucesso entre os jovens de hoje em dia. Trabalhamos com as melhores marcas para identificar visualmente os produtos e serviços de alta qualidade do nosso estabelecimento, com intuito de atrair cada vez mais clientela, distinguindo os produtos de outros concorrentes.

Em relação a patentes, que é um documento no qual se prova a titularidade de um direito de propriedade industrial (patente de invenção ou modelo de utilidade) expedido pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial, nossa loja até então tem propósito somente em comercializar roupas e acessórios já conhecidas, porém os sócios possuem planos futuros, para após o crescimento da Magic Stone e expansão da marca, criar uma fábrica onde investirão num processo de fabricação novo ou até mesmo na criação de uma máquina que estão verificando a possibilidade de torna-la real e patenteá-la

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Capital Social é o valor que os sócios ou acionistas estabelecem para sua empresa no momento da abertura. Esse investimento é registrado no contrato social e pode ser feito tanto em dinheiro como em bens. É a quantia bruta que é investida, o montante necessário para iniciar as atividades de uma nova empresa, considerando o tempo em que ela ainda não vai gerar lucro suficiente para se sustentar.

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

Além de quantias em dinheiro, esses valores podem vir de bens materiais – como o imóvel onde a empresa se fixará, por exemplo. Também é possível que um sócio ofereça um bem não material, como o seu know how, na sua entrada na sociedade.

O capital social é o patrimônio líquido inicial da empresa, mas capital social e patrimônio líquido não possuem o mesmo significado. Quando a empresa começar a acumular seus próprios recursos, o capital social será apenas uma parte do patrimônio líquido. Conforme a empresa for funcionando, o patrimônio líquido – também chamado de capital próprio – irá juntar ao capital social outros valores, como os lucros e as reservas.

Nossa empresa tem o Capital Social atual de R\$ 35.000,00, somos uma empresa individual, dois sócios no total, cada um entrou com a metade do valor em dinheiro, sendo assim 50% para cada. Foi feita uma conta em nome da empresa, onde foi feito o depósito desse dinheiro.

Para abertura da empresa é recomendado que tenha um valor para o Capital Social, se o empresário não tem esse valor claro, a recomendação é que inicie com o valor de R\$ 1.000,00 para o caso de empresário Individual ou Sociedade Limitada, porém, seu sócio coloca seu patrimônio pessoal como garantia em caso de endividamento. O valor do Capital pode ser alterado, caso seja necessário. Sempre lembrando que essa dica de começar com essa quantia de R\$1.000,00 não vale para o caso de abertura como EIRELI. Aí há a exigência de que esse capital social seja de, no mínimo, 100 salários mínimos.

É importante frisar que apesar de não precisar comprovar esse valor, ele tem que estar disponível para a empresa. Caso você não tenha esse recurso, pode haver uma inconsistência na sua declaração de Imposto de Renda de Pessoa Física. Isso porque lá terá que declarar que tem uma empresa no valor de 100 salários mínimos.

Qualquer alteração que houver no contrato social da EIRELI, é preciso que atualize o capital. Um Exemplo: abertura de uma empresa hoje, com o salário mínimo em R\$ 954,00, e passados alguns anos, a empresa mudou de endereço, por exemplo, e o salário mínimo passou para R\$ 2 mil, então o capital social da empresa terá que ser atualizado para R\$ 200 mil. A alteração tem que ser feita, é o que diz a lei.

É possível começar uma empresa no formato MEI (Microempreendedor Individual) com qualquer valor, com R\$ 1,00, por exemplo. No caso do MEI, tem muita gente que ainda confunde o capital social com o faturamento mensal e anual, mas são duas coisas totalmente diferentes. Aliás, neste modelo, o que realmente vai importar será justamente o limite de faturamento. Este formato empresarial limita o empreendedor ao faturamento de R\$ 6.750,00 mensais, ou R\$ 81 mil por ano. Esse é o grande ponto de atenção aqui.

Os Valores deverão ser registrados no contrato social. Esse registro é chamado de subscrição. O **capital subscrito** é aquele que os sócios se comprometem a investir. No entanto, esse investimento não precisa ser feito todo de uma vez.

Os valores que os sócios efetivamente desembolsaram do que ficou acertado é chamado de **capital realizado** ou de **capital integralizado**. Já o **capital a integralizar** corresponde aos valores que estão subscritos, mas ainda não foram colocados à disposição da companhia pelos sócios.

Registrar o capital social com valores que correspondam à realidade é necessário para evitar divergências no patrimônio pessoal informado pelos sócios à Receita Federal na declaração do Imposto de Renda. A disparidade entre o capital social e o patrimônio pessoal pode revelar contravenções, como tentativas de se legalizar dinheiro ilícito por meio da abertura de empresas.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Para que nossa empresa fique respaldada, solicitamos a assinatura de todos nossos colaboradores, em todo e qualquer documento, tais como: holerites, recibos de pagamentos, folhas de ponto, adiantamentos, solicitação de férias, aviso-prévio, advertências, suspensões, pedidos de demissão, recebimento das guias para seguro-desemprego e saque de FGTS, entrega e pagamento do termo de rescisão (TRCT), etc.

Como nosso pagamento é realizado diretamente na conta-salário dos nossos colaboradores, arquivamos todos os comprovantes de depósitos, uma vez que o art. 464, parágrafo único, da CLT, assegura que o comprovante de depósito da remuneração em conta-salário também funciona como recibo:

“Art. 464, parágrafo único: Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.”

Dessa forma, guardamos todos os comprovantes com seus respectivos recibos garantindo que a nossa empresa possui todos os documentos comprobatórios indispensáveis. Por isso, nosso arquivo é impecável, tanto físico quanto digital, de todos os documentos da empresa. É feita a digitalização de todos os documentos físicos, investimos em um sistema de software com backups automáticos arquivando tudo em servidores.

3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Remuneração é a soma do salário com vantagens recebidas pelo funcionário; como horas extras, comissões, gratificações, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade e outros.

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviço em decorrência do contrato de trabalho

Formas que permitem o pagamento do salário:

Salário por unidade de tempo

É calculado com base na duração do serviço prestado.

Salário por unidade de obra

É calculado com base na quantidade de unidades produzidas pelo empregado.

Salário-tarefa

É uma combinação dos outros dois tipos de salário. É calculado por base de produção e tempo à disposição do empregador.

Os prazos para pagamento de salários podem ser mensalistas, quinzenalistas e semanalistas

Para loja de roupas inicialmente é necessário trabalhar com uma equipe formada de:

2 Vendedores com piso salarial de R\$1,446,35 + comissões por venda

1 Estoquista com piso salarial de R\$ 1.532, 53

1 Caixa de loja com piso salarial de R\$1.359,75

3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

- A loja de roupas deverá informar no CAGEB as movimentações de empregados admitidos e demitidos.

- Cadastrar após a admissão, os empregados que ainda não estão cadastrados no PIS/PASEP.

- Efetuar o pagamento de salário mensal até o 5º dia útil subsequente ao mês de trabalho e elaborar mensalmente a folha de pagamento do salário (holerite) detalhando os descontos previsto na legislação, por exemplo faltas injustificadas e pagamentos das horas extras trabalhadas.

- Recolher a Contribuição Sindical e Contribuição Assistencial e repassar para ao sindicato da categoria, porém é obrigatório autorização dos funcionários, pois é facultativo de pagamento.

- Para funcionários que tiverem filhos menores de 14 anos ou inválidos, a empresa é obrigada ao pagamento de salário-família. O valor do salário-família é devido pela Previdência Social e o empregador efetua a compensação no ato do recolhimento do INSS.

- Realizar o recolhimento de INSS. 3% da empresa e 8% descontado do empregado.

- Recolher o FGTS que corresponde a 8% sobre o salário do empregado. Esse custo é do empregador.

- Recolher IRRF caso o valor da remuneração do funcionário seja superior ao limite imposto anualmente pela Receita Federal.

- Fornecer vale transporte aos empregados quando solicitado, porém, será custeado pelo beneficiário na parcela equivalente a 6% de seu salário básico.

- A periodicidade da realização dos exames médicos ocupacionais

- Realizar pagamento de 13º salário aos empregados

- Realizar o pagamento Férias + adicional de 1/3 do salário do empregado

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Empresas que não adotam práticas de gestão de pessoas para minimizar seus passivos trabalhistas, podem comprometer boa parte de seus recursos financeiros com o pagamento de pesadas indenizações na Justiça do Trabalho.

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.

É o conjunto das cobranças realizadas em caso de reclamações trabalhistas, fiscalizações do INSS, do Ministério do Trabalho e Emprego ou do Ministério Público do Trabalho.

A quantidade de ações trabalhistas dita aceitável é de 10% do número total de funcionários. Acima desse percentual é considerada um problema. Empresas de todos os portes e segmentos estão suscetíveis a passivos trabalhistas, no entanto nos níveis operacionais costuma ser mais elevado o número de processos.

Confira algumas das nossas práticas, adotadas para evitar os passivos trabalhistas.

1. 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.

É importante que o RH e departamento jurídico trabalhem em parceria, para que a companhia sempre aja de acordo com as normas e leis trabalhistas. É interessante, também, que 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.

2. 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, nós teremos a certeza de que o pagamento das horas trabalhadas e não trabalhadas

estará correto, sem risco de falhas na contagem, esquecimento ou omissão de informações.

3. 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.

4. Caprichar no arquivamento

Sejamos organizado e tenhamos um arquivo impresso ou digital impecável de cada funcionário da empresa. Certificaremos, de que todos os documentos e recibos estejam preenchidos corretamente, assinados e em segurança. Isso é importante porque muitas empresas não encontram os comprovantes necessários no momento da ação trabalhista.

5. Realizar auditorias internas

Um comitê interno formado por profissionais de diferentes áreas ou uma consultoria devem realizar periodicamente auditorias internas a fim de:

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.

A equipe pode efetuar um trabalho proativo e preventivo, que analise as últimas reclamações trabalhistas e evite que futuras ações sejam ajuizadas pelos mesmos motivos.

Tenhamos 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 (inclusive referente a parte variável do salário, as comissões).

6. Celebrar 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.

7. Pedir assinatura em todos os recibos

Pode parecer repetitivo, mas é 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.

Na verdade, é essencial formalizar, por meio de recibo, a entrega de:

Todo e qualquer documento (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.

8. 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.

Enfim, essas 8 práticas de gestão de pessoas são capazes de reduzir drasticamente as ações trabalhistas que uma empresa pode enfrentar. É preciso organizar os processos da companhia, se resguardar de que todos executam suas funções de modo correto e de que as ações preventivas sejam devidamente aplicadas.

O passivo trabalhista é uma das contas mais onerosas para uma empresa. Caso os gestores não tomem medidas para reduzi-lo, poderá ser o maior prejuízo da empresa. Um exemplo real dos danos causados por essa negligência são as perdas tidas pela Codesp, de acordo com o presidente da estatal, os passivos foram responsáveis pelo déficit de mais de R\$ 22 milhões!

Em nosso país, o assunto deve ser tratado com bastante cuidado, pois ele é campeão no número de ações trabalhistas. Conforme estudos da Fecomércio, apenas no ano de 2016 foram iniciados mais de 3 milhões de conflitos judiciais no Brasil, enquanto a Alemanha (país com segundo maior número de ações) registrou cerca de 539 mil ações.

Como as empresas brasileiras enfrentam inúmeras ações trabalhistas, uma boa gestão de pessoas é excepcionalmente importante para minimizar os passivos trabalhistas. A redução dessas despesas causa impactos bastante relevantes para o orçamento da empresa e, conseqüentemente, no seu desenvolvimento no mercado.

4. CONCLUSÃO

Nesse trabalho os principais pontos abordados foram, os fundamentos de direito e estruturação empresarial, ponto empresarial, marcas, patentes, capital social, passivos, remuneração salarial, além das obrigações trabalhista.

Conclui-se que o tema estudado foi desafiador, pois é pouco explorado externamente das empresas, a sociedade possui receio de debater sobre os passivos trabalhistas recebidos por estarem ligados a procedimentos internos nas empresas, que muitas vezes não podem ser exposto a todos.

A contribuição do estudo realizado referente o tema dos passivos trabalhistas é que a empresa pode analisar e identificar o custo que obteve com os processos e trabalhar com plano de ação buscando melhorias para a mesma, através da análise dos processos e das reivindicações dos empregados verificar a possibilidade de novas práticas e procedimentos.

REFERÊNCIAS

DISSISIO – Salario de caixa de loja 2019. Disponível em: <<https://dissidio.com.br/salario/cbo-421125/caixa-de-loja/>>. Acesso 11 de agosto de 2019.

DISSISIO – Salario de estoquista 2019. Disponível em: <<https://dissidio.com.br/salario/estoquista/>>. Acesso 11 de agosto de 2019.

DISSISIO – Salario de vendedor interno 2019. Disponível em: <<https://dissidio.com.br/salario/cbo-521110/vendedor-interno/>>. Acesso 11 de agosto de 2019.