



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
VILLAGGIO PIZZARIA

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
VILLAGGIO PIZZARIA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

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

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Diana Cássia dos Reis, RA 1012019100052

Elen Cristina de C. Silva, RA 1012019100064

Jose Alexandre Basso, RA 1012019100236

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	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	10
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	11
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	12
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS	14
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	16
4. CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS	18
ANEXOS	19

1. INTRODUÇÃO

Neste Projeto Integrado a ser discutido, pretendemos esboçar sobre os Fundamentos de Direito, Estruturação Empresarial e Gestão de Passivos Trabalhistas, cuja ideia central é demonstrar sobre os vários fatores que envolvem os direitos do empreendedor e a estruturação da empresa bem como as leis trabalhistas e os passivos trabalhistas.

Vamos apresentar um pouco sobre o negócio da empresa Villaggio Pizzaria que surgiu da união de 3 amigos com a ideia de oferecer uma variedade de pizzas a uma clientela com poder aquisitivo favorável, com um estabelecimento de estrutura acessível, em um ponto de boa localização e ainda demonstrar o investimento necessário para dar suporte ao empreendimento tendo em vista a necessidade de ter o foco voltado para a análise de risco de passivos trabalhistas da empresa e como se pode evitar as decisões judiciais trabalhistas, inclusive a importância de manter em dia as obrigações trabalhistas e previdenciárias.

O cenário empresarial brasileiro sempre esteve imerso em um ambiente muito burocrático pelo fato de a legislação vigente ser muito extensa, contraditória e confusa. Este cenário é válido para todas as áreas do direito brasileiro, em especial a legislação trabalhista, que legalmente é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, com constantes atualizações.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Villaggio Pizzaria está no mercado desde 2019 na cidade de Poços de Caldas, estado de Minas Gerais. A empresa oferece produtos de excelente qualidade aos nossos clientes, onde desenvolvemos uma pizza com receita própria e massa especialmente caseira servidas à La Carte, onde o cliente encontra várias opções de pizza a partir de um cardápio sugerido, estando disponível em 30 sabores diferente no qual incluem sabores tradicionais e vegetarianos.

A empresa preza pela higiene e o cuidado com a qualidade dos ingredientes, escolhendo sempre ingredientes frescos e selecionados. Contando com um cardápio variado e com preços especiais para satisfazer o nosso cliente.

Obtendo números animadores de muitas pessoas que no dia a dia acostumaram a fazer as suas refeições fora de casa, e assim faz com que cresça a alimentação fora de casa. Já que o mercado exige grandes mudanças constantes para adaptação às novidades. Não temos em nosso bairro nenhum concorrente, temos grande fluxo de pessoas com fácil acesso na pizzaria. O nosso maior interesse era o público jovem já que neste bairro temos várias repúblicas de estudantes. Estamos atingindo este público e também outros.

A pizzaria conta com estrutura física ampla, bem localizada e acessível para oferecer conforto aos clientes, proporcionando satisfação para que eles possam retornar ao estabelecimento.

Em nosso quadro de funcionários podemos destacar pizzaiolo, ajudante de pizzaiolo, ajudante de cozinha, garçom, gerente e caixa. Nos atentamos ao ambiente e a segurança de nossos clientes, mas também de cada funcionário. Temos um curso e um treinamento onde os funcionários conhecem os Procedimentos Operacionais de Produtos (POP), onde eles aprendem a aprovar ou rejeitar produtos recebidos, preparados e armazenados, em relação a higiene e as técnicas corretas de manipulação de ambientes, sempre supervisionando o manuseio e o processamento dos alimentos no estoque.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Segundo o BOBSIN (2019), o direito empresarial, muitas vezes chamado de Direito Comercial, é um ramo do direito que tem como objetivo cuidar do exercício da atividade econômica organizada de fornecimento de bens ou serviços, a chamada empresa.

Para um novo negócio, é fundamental uma estruturação inicial que permita à empresa, ao mesmo tempo, ter a flexibilidade necessária para responder às demandas do mercado e à realidade de uma empresa em seu estágio inicial, mas também ter uma estrutura que permita crescer de maneira sólida e segura (INTELLIPLAN, 2019).

Estruturar uma empresa não diz respeito apenas a ações rápidas que podem ser realizadas, mas principalmente à essência do negócio: o que se pretende? A onde a empresa quer chegar? O que é esperado a nível mercadológico? Ou seja, realizar uma boa estruturação está, em primeiro lugar, relacionado ao negócio que está sendo empreendido.

Ainda que existem semelhanças entre todos os tipos de empresas, como por exemplo: toda empresa demanda pagar contas, emitir cobranças, gerenciar os funcionários, captar novos clientes, entre outras atividades comuns, há também aquilo que é próprio de cada negócio.

Há negócios que demandam uma flexibilidade maior, enquanto há outros que demandam um maior controle. Há empresas que oferecem soluções inovadoras, outras que atuam em mercados já bem estabelecidos. E tudo isso interfere na forma de estruturar uma empresa.

Portanto, o primeiro passo para uma boa estruturação está muito mais relacionado às questões estratégicas, e não estruturais. É a sua estratégia e os seus objetivos que determinarão como a empresa deve ser estruturada.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Para o Direito Civil ou mesmo Processual Civil o estabelecimento pode ser encarado como o domicílio da empresa, ou seja, se “Tendo a pessoa jurídica diversos estabelecimentos em lugares diferentes, cada um deles será considerado domicílio para os atos nele praticados (art. 75, parágrafo 1º do CC)”.

Segundo o AQUINO (2017), o estabelecimento é “todo complexo de bens organizado, para o exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (art. 1.142, CC), não sendo possível confundi-lo com o local do exercício da atividade. O estabelecimento é um conceito mais amplo que abrange todos os bens organizados, unidos pelo empresário para o exercício da empresa, ou seja, é o instrumento de que se serve o empresário para o exercício da atividade.

O ponto comercial é o local em que está situado o estabelecimento e é para onde se dirige a clientela.

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, a fim de abastecer-se dos produtos e serviços que necessita.

Deve ser realizada a definição do estabelecimento e ponto empresarial, assim como a melhor localização para o mesmo. Neste momento, deve-se levar em consideração a área, a estrutura e se no local é permitido para o tipo de atividade escolhida.

A Villaggio Pizzaria conta com um espaço de utilização pública de cerca 80m², com acesso à internet Wi-Fi público e um salão onde são disponibilizadas mesas e cadeiras para o atendimento de nossos clientes com um espaço kid, toaletes, e ainda com um espaço de varanda gourmet. A pizzaria é estruturada para atender a acessibilidade dos clientes cadeirantes e conta também com estacionamento próprio. Para a área privativa dos funcionários, temos uma cozinha semi-industrial para o preparo das massas em geral, um espaço office e banheiros.

A Villaggio Pizzaria está localizada estrategicamente em um bairro de classe média na cidade de Poços de Caldas/MG, onde há pessoas de bom poder aquisitivo e com

proximidade de 500 metros de uma renomada universidade particular conquistando boa parte da clientela fixa composta por estudantes. Também foi feita a revisão junto com a prefeitura municipal sobre a permissão do funcionamento da mesma instalada neste bairro de acordo com o Plano Diretor Municipal elaborado.

O ponto do estabelecimento foi escolhido de forma estratégica em uma esquina localizada entres duas avenidas, com acesso à universidade e ao bairro residencial onde há grande fluxo de pessoas e principalmente às repúblicas de estudantes. Podemos definir teoricamente que o estabelecimento pode ser a localização da atividade empresarial ou mesmo como um complexo de bens organizados para o exercício da empresa.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Para o registro de patentes e marcas é feito junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), por meio de um procedimento burocrático, mas muito importante para o empreendedor.

Segundo o CHC ADVOCACIA (2019), o Nome Empresarial, Marca e Título de Estabelecimento não são o mesmo instituto, muitas são as peculiaridades que os separam, como a finalidade, o local de registro, a abrangência da proteção, dentre outras.

Por meio do quadro 1, demonstraremos as principais diferenças entre eles:

Quadro 1: Nome Empresarial, Marca e Título de Estabelecimento

	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

Fonte: CHC ADVOCACIA 2019

Nesse contexto, importante destacar alguns princípios inerentes ao registro da marca, quais sejam: Princípio da Especialidade e Princípio da Territorialidade.

O último se refere ao campo abrangência territorial e afirma que a proteção ao direito de marca se limita ao território nacional. Enquanto o outro é relativo ao campo proteção, determinando que a marca terá sua exploração garantida apenas em seu ramo de atividade.

O registro de marca deve ser solicitado ao INPI por meio do preenchimento de formulário próprio, que deve ser entregue junto com o arquivo da imagem, procuração, se o pedido estiver sendo feito por terceiro contratado, e o comprovante de pagamento da taxa obrigatória. Este procedimento também poderá ser feito pela internet, com o auxílio do manual de marcas constante no sítio eletrônico do INPI, o que certamente descomplica o procedimento.

Após o protocolo do pedido, o INPI recomenda o acompanhamento semanal de sua revista, a Revista de Propriedade Industrial – RPI, a fim de o titular ter ciência do andamento do processo e de eventuais exigências a serem sanadas.

Para registrar uma patente, é importante realizar uma busca prévia para identificar se o objeto já existe no banco de dados de patentes. Apesar de não ser obrigatório, esse procedimento é importante e evita que se dê entrada com pedido referente à tecnologia já patenteada.

Caso decida prosseguir com o processo de registro, será necessário apresentar um pedido ao INPI. Devem ser apresentados o requerimento, um relatório descritivo a respeito do que se deseja patentear, reivindicações, desenhos (caso haja), resumo e comprovante de pagamento da taxa obrigatória.

Esse procedimento é notadamente complexo, sendo bastante recomendada a busca de assessoria especializada, seja de empresas da área, seja de escritórios de advocacia, a fim de evitar futuras disputas judiciais, as quais costumam durar vários anos e demandar grande investimento.

Por fim, cumpre destacar que, assim como no processo de registro de marcas, o INPI recomenda o acompanhamento semanal da RPI, sob pena de o titular perder prazos e ter seu pedido arquivado.

Para buscar o nome empresarial e o título de estabelecimento da pizzaria, foi celebrado entre os sócios da empresa a escolha pela identificação do nome empresarial Basso, Reis e Silva Ltda e o título de estabelecimento Villaggio Pizzaria, ambos registrado em Junta Comercial. E também, foi criada uma logomarca associada à empresa conforme Figura 1 nos ANEXOS.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O capital social é o poder financeiro de uma empresa, o montante investido pelos sócios quando o negócio ainda estava no início de suas atividades. Quando você ouve dizer que uma companhia vale determinada quantia de dinheiro, saiba que parte desse valor é diretamente ligado 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 (ANDRADE, 2017).

Como uma empresa nasce sem lucros, apenas com os recursos disponibilizados por seus sócios, é muito importante que exista uma estratégia para definir corretamente o valor do capital social.

Devemos preocupar com pontos como insumos e materiais para linha de produção, gastos com publicidade, folhas de pagamento e qualquer despesa da empresa. Para facilitar esse processo, deve-se reunir os sócios para definirem, juntos, um valor que cubra todos os gastos do negócio até que comece a gerar receita com vendas.

Depois de decidir o valor do capital social, é preciso discriminar por escrito - no chamado contrato social — a quantia e a natureza dos recursos investidos por cada sócio - devidamente registrado pela Junta Comercial do Estado.

Através de uma pesquisa externa no site SEBRAE (2019), para iniciar o empreendimento foi aplicado um capital próprio de aproximadamente R\$ 125.000,00 (cento e vinte e cinco mil reais) em dinheiro, distribuído em três quotas iguais para cada sócio (quota de 33,33% cada). Desta forma, foi distribuído nos seguintes capitais para:

- a) Reforma, adaptação do imóvel e instalações (elétrica, hidráulica, gás e comunicações) – R\$ 15.000,00.
- b) Despesas de registro da empresa, honorários profissionais, taxas etc. – R\$ 16.000,00.
- c) Móveis, equipamentos e utensílios de cozinha e salão de atendimento – R\$ 46.890,00.
- d) Sistema de exaustão e ar condicionado – R\$ 8.000,00.
- e) Estoque inicial de produtos – R\$ 4.500,00.
- f) Uniformes – R\$ 600,00.
- g) Capital de giro para suportar o negócio nos primeiros meses – R\$ 34.010,00.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Segundo FORTES TECNOLOGIA (2018), os passivos trabalhistas são obrigações de pagamento que surgem no momento em que uma empresa ou uma pessoa física empregadora não cumprem os direitos trabalhistas ou não recolhem corretamente os encargos sociais.

Para que o sucesso de uma empresa possa ser alcançado, é imprescindível que o empresário se disponha a cumprir alguns deveres de gestão, que caso não sejam cumpridos podem se tornar ações de passivos trabalhistas.

Podemos citar algumas das formas mais comuns que podem levar a gerar um passivo trabalhista: à falta de registro na carteira de trabalho, o não pagamento de horas extras e à ausência do recolhimento de verbas rescisórias.

O passivo trabalhista além de gerar para a empresa uma dor de cabeça com processos trabalhistas e complicações judiciais ainda pode prejudicar financeiramente o empreendimento e muitos outros.

As ações devem ser feitas nos mínimos detalhes para evitar esse tipo de aborrecimento, como deve-se ter um arquivo dos documentos tanto físicos quanto digitalizados muito bem organizado e registrados, sempre ter o cuidado de pegar a assinatura dos funcionários nos recibos de pagamento e demais documentos referentes, investir na qualificação de bons supervisores, gestores e diretores de forma com que eles entendam a necessidade de trabalhar para reduzir os passivos trabalhistas e futuras ocorrências.

Na Villaggio Pizzaria, temos o devido respeito pelo os direitos dos trabalhadores, protegendo a integridade de nossos funcionários que têm uma jornada de trabalho de 8 horas diárias entre às 17 horas até 01 hora, de terça-feira a domingo com intrajornada de 1 hora, disponibilizando uma folga semanal para todos os funcionários na segunda-feira.

Nos preocupamos em envolver os funcionários em nossas respectivas atividades adotando políticas internas, para que a gestão de pessoas esteja aberta a toda empresa prevalecendo uma boa relação no ambiente de trabalho entre os funcionários e o empreendedor. Todos os funcionários trabalham com carteira assinada e recebem os devidos adicionais regulamentados pela CLT.

A pizzaria conta com o apoio de um escritório de contabilidade contratado para emissão de folha de pagamento, evitando assim possíveis erros de cálculo e auxiliando na organização e no cumprimento da legislação, evitando os riscos de ações judiciais futuras.

3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Na CLT, o Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. Já a Remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho.

Segundo o GUIA TRABALHISTA (2018), o art. 457 da CLT menciona que se compreendem na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber, as gratificações legais e as comissões, além dos adicionais devidos decorrentes da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, dentre outros.

Assim, podemos afirmar que remuneração é gênero e salário é a espécie desse gênero. A palavra remuneração passou a indicar a totalidade 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 pela contraprestação do trabalho.

As verbas consideradas como remuneração e que fazem base para cálculo de 13º salário, férias, rescisões e entre outras, são:

- a) Horas Extras;
- b) Adicional Noturno;
- c) Adicional de Periculosidade;
- d) Adicional de Insalubridade;
- e) DSR;
- f) Comissões;
- g) Gratificação
- h) Quebra-caixa;
- i) Gorjetas;

A Lei 13.467/2017 estabeleceu por meio da nova redação ao § 2º do art. 457 da CLT, que a partir de 11.11.2017, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado as parcelas abaixo:

- a) Abonos;
- b) Prêmios (assiduidade, triênio, anuênio, biênios, quinquênios);
- c) Ajuda de custos (qualquer valor);
- d) Abonos habituais Salário in Natura – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado (aluguel de casa, carros, escola de filhos, etc.).
- e) Diárias para viagem, ainda que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário recebido pelo empregado.

Para empresa Villaggio Pizzaria, ficou estabelecido a média da faixa salarial de cada cargo através de pesquisa do mercado no site SALÁRIO (2019), levando em conta profissionais contratados com carteira assinada em regime CLT a nível nacional. O quadro 2 abaixo foi elaborado para o quadro de funcionários da empresa com base de dados do CAGED¹, pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

Quadro 2: Quadro de Funcionários

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	CARGO	CARGA HORÁRIA	SALÁRIO
3	Garçom	42 horas	R\$ 1.146,52
1	Pizzaiolo	42 horas	R\$ 1.201,96
1	Caixa	42 horas	R\$ 1.107,37
1	Gerente	42 horas	R\$ 2.227,26
1	Ajudante de Cozinha	42 horas	R\$ 1.138,96
2	Ajudante de Pizzaiolo	42 horas	R\$ 1.138,96
9			R\$ 11.393,03

Fonte: Salário 2019

Os salários acima não demonstram a remuneração total recebida por cada funcionário, devido aos adicionais estabelecidos e regulamentados pela CLT.

¹ O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

Dentro da área trabalhista, há obrigações que devem ser observadas regularmente para evitar falhas no processo exigido por lei, eximindo a empresa de possíveis multas e reclamações trabalhistas.

Periodicamente, todos os empregadores devem efetuar o recolhimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias de toda a folha de pagamento. Alguns são mensais, como o pagamento dos funcionários e o recolhimento de INSS e FGTS, além das obrigações que ocorrem apenas quando existe um novo movimento dentro do quadro de empregados, como PIS, CAGED e outros acontecem uma vez ao ano ou em períodos específicos, como CIPA.

O empregador conta com uma série de atividades recorrentes que não podem ser esquecidas como: fechar a folha de pagamento salarial, calcular as horas extras, programar férias e emitir holerites. Além da remuneração mensal, também é dever do empregador efetuar o cálculo e recolhimento de todas as obrigações trabalhistas dos empregados registrados na folha.

Segundo o JORNAL CONTÁBIL (2019), em um contrato de trabalho o trabalhador cede à empresa sua capacitação técnica, seu conhecimento e seu tempo. Por conta disso, é remunerado. Só que para evitar práticas ilegais há várias contribuições obrigatórias recolhidas por quem contrata. Os objetivos são diversos: garantir a aposentadoria e/ou seguro-desemprego, os 30 dias de férias por ano, as verbas rescisórias e o sustento do empregado em situações de afastamento, por exemplo. Para o empregador, o objetivo é comum: garantir a atuação trabalhista dentro da lei. Veja a lista de obrigatiedades:

a) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

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

b) INSS – Guia do Instituto Nacional de Seguro Social.

Deve ser pago até o dia 20 de cada mês e a base de cálculo também é o salário do mês anterior, porém varia de acordo com a faixa salarial. Consulte sempre o site oficial do INSS, onde os valores e alíquotas estão atualizados.

c) Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)

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

d) Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

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

e) GFIP, SEFIP e GPS

Também no dia 7 de cada mês, o empregador deve transmitir à Previdência Social os arquivos referentes ao recolhimento de FGTS e às demais informações previdenciárias. Já a GPS – Guia de Previdência Social – deve ser paga e transmitida ao órgão até o dia 10. Uma cópia deve ser enviada ao sindicato das categorias de trabalhadores da empresa.

Para facilitar os recolhimentos e entregas, como você pode observar acima, são várias datas e documentos que compõem as obrigações trabalhistas e previdenciárias. A implantação do eSocial, que começou em janeiro deste ano, unificou a plataforma que recebe estes dados. Isso significa que há apenas um canal para centralizar e enviar estas informações.

Além disso, há outras obrigações relacionadas à folha que também não podem ser esquecidas. Veja quais são:

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

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

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

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista é o resultado do descumprimento de obrigações com os trabalhadores e do não recolhimento dos encargos sociais devidos (por um empregador pessoa física ou jurídica). Desse modo, a soma de todas as dívidas decorrentes das condições citadas compõe o passivo trabalhista (NASCIMENTO, 2019).

Alguns exemplos de descumprimento dos direitos trabalhistas são:

- a) deixar de anotar a carteira de trabalho;
- b) falta de pagamento de horas extras;
- c) não recolher encargos sobre comissões.

Já os encargos sociais consistem nos tributos que incidem sobre os salários dos funcionários, como:

- a) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- b) Contribuição Patronal (INSS);
- c) 13º salário;
- d) Férias com adicional de 1/3;
- e) Descanso semanal remunerado — entre outros previstos na CLT.

Na ocorrência das hipóteses listadas acima, a empresa será obrigada a pagar o valor devido atualizado monetariamente, acrescido de juros e onerosas multas, que alcançam até 50% do montante total.

A cobrança desses valores ocorrerá em uma reclamação trabalhista (ação judicial) proposta por um empregado, pela atuação do Ministério Público Federal do trabalho, pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego ou do INSS.

4. CONCLUSÃO

Podemos concluir que o empreendedor deve aprofundar seus conhecimentos de direito e estruturação empresarial em busca de pesquisas de mercado e nos órgãos públicos para escolha de um nome empresarial, título do estabelecimento, marcas e patentes, inclusive o capital necessário para abertura do negócio.

Por outro lado, o empreendedor também deve entender que as possíveis causas trabalhistas inesperadas podem resultar em prejuízos significativos à empresa, sendo que é fundamental a contratação de profissionais contábeis especializados, para evitar os impactos dos riscos trabalhistas e cumprir as obrigações trabalhistas e previdenciárias. Sendo assim, a empresa poderá ter conhecimento da dimensão de seu risco, prevenindo-se de ações judiciais trabalhistas futuras, como também minimizar os custos das ações judiciais presentes.

Podemos dizer que a Villaggio Pizzaria está inserida em um ramo com forte potencial de crescimento, com suas estruturas de estabelecimento e ponto comercial localizado em ponto estratégico da cidade, seu sucesso pode ser atribuído ao cuidado que a empresa tem com seus clientes e também com seus funcionários, através de inovação de produtos oferecidos com base de cardápios exclusivos tradicionais e vegetarianos.

Mas a empresa não deixa de cumprir os deveres legais que devem ser oferecidos aos seus funcionários, buscando atender as conformidades das regulamentações trabalhistas exigidas pela CLT, diminuindo consideravelmente o risco de processos de passivos trabalhistas.

Após ser realizado um estudo de viabilidade de orçamento empresarial, os sócios da Villaggio Pizzaria almejam expandir o empreendimento para outros bairros e tem como meta para os próximos 5 anos a abertura de novas franquias em cidades vizinhas.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. R. **O que é capital social e como conseguir?** Disponível em: <<https://blog.contaazul.com/o-que-e-capital-social/>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- AQUINO, L. G. **Estabelecimento e o ponto comercial.** Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/estabelecimento-e-o-ponto-comercial/>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- BOBSIN, A. **Direito empresarial: tudo o que você precisa saber.** Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/direito-empresarial/>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- CHC ADVOCACIA. **Registro de marcas e patentes: saiba como funciona!** Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/registro-de-patentes/>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- FORTES TECNOLOGIA. **Passivo trabalhista: como reduzir e qual o impacto no orçamento?** Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/passivo-trabalhista-como-reduzir-e-qual-o-impacto-no-orcamento/>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- GUIA TRABALHISTA. **Qual é a diferença entre salário e remuneração?** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- INTELLIPLAN. **Como estruturar uma empresa – Preparando o sucesso.** Disponível em: <<http://www.intelliplan.com.br/como-estruturar-uma-empresa>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- NASCIMENTO, E. **O que são passivos trabalhistas e como um contador pode auxiliar na redução deles?** Disponível em: <<https://meuamigocontador.com.br/blog/o-que-sao-passivos-trabalhistas-e-como-um-contador-pode-auxiliar-na-reducao-deles/>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- REDE JORNAL CONTÁBIL. **Obrigações trabalhistas e Previdenciárias: Conheça agora quais são.** Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/obrigacoes-trabalhistas-e-previdenciarias-conheca-agora-quais-sao/?amp>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- SALÁRIO. **Pesquise Cargos e Salários em Todo Brasil.** Disponível em: <<https://www.salario.com.br/>>. Acesso em: 07 set. 2019.
- SEBRAE. **Ideias de Negócio.** Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-uma-pizzaria,cd187a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 07 set. 2019.

ANEXOS

Figura 1: Logomarca da Empresa

