



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

KIT MIX - Quitanda em casa

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
KIT MIX - Quitanda em casa

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

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

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF^a JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTE:
LETÍCIA MIGUEL DOS SANTOS, R.A: 1012021100379

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
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	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	8
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	9
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	11
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	12
4. CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14
ANEXOS	17

1. INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, podemos perceber que as modificações relacionadas ao trabalho foram muitas e, com o surgimento das leis trabalhistas no Brasil e das inovações decorrentes da Constituição Federal de 1988, foi possível presenciar momentos que foram marcantes para que hoje estejamos no patamar que estamos em relação à legislação trabalhista.

Neste Projeto Integrado, irei abordar a importância da gestão de PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS, uma vez que este, trata-se da soma das dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre com suas obrigações trabalhistas, que na maioria das vezes tem origem em problemas diários, que são negligenciados ou a empresa não realiza o recolhimento correto dos encargos sociais. E, com uma boa gestão, é possível diminuir a ocorrência de ações trabalhistas e manter a saúde financeira da empresa.

A empresa deve apostar em algumas práticas como:

- investir em um bom controle de ponto, pois existem muitas ações trabalhistas referente a divergências quanto ao pagamento de horas extras e adicionais noturnos. Vale ressaltar que empresas com dez funcionários ou mais, são obrigadas, por lei, a terem este controle de ponto;
- realizar auditorias internas, formado por um comitê interno a fim de: verificar todos os contratos da empresa, sistema de controle de ponto, folha de pagamento, conferir os arquivos, além de apurar se a legislação trabalhista vigente está sendo cumprida;

- celebrar acordos coletivos, com sindicatos e associações a fim de garantir mais segurança jurídica em relação a alguns temas referentes ao contrato de trabalho, podendo ser citado como exemplo cálculo e compensação do banco de horas;
- solicitar assinatura em todos os recibos, para que a empresa, em caso de ações trabalhistas tenha cópias para a realização de sua defesa, a exemplo, recebimento de instrumentos de segurança;
- possuir áreas de rh e jurídica eficientes, para que a legislação vigente seja cumprida devidamente;
- Ter um arquivo organizado, para momentos de ações trabalhistas, além de backup de sistemas e software.

A empresa no setor de Alimentos Hortifrutigranjeiros a **KIT MIX - Quitanda em Casa**, oferece Kits de Hortifrutigranjeiros conta com o diferencial de entregar em casa, está localizada na cidade de Aguaí - SP, e trata-se de uma sociedade, possui quatro funcionários.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa **KIT MIX - Quitanda em Casa**, surgiu no início do ano de 2020 com o objetivo de fornecer Kits de Hortifrutigranjeiros, entregues na residência do cliente. Os kits contêm frutas e legumes selecionados com qualidade. Com a pandemia do novo Coronavírus, houve um aumento na procura desse tipo de serviço, pois além da praticidade, os clientes se sentiram mais seguros com essa nova prática.

Para a aquisição, o cliente escolhe qual KIT quer, através de catálogo via Whatsapp e para facilitar a logística, as entregas são realizadas todas as terças e quintas feiras. Os pagamentos serão feitos por PIX ou máquina de cartão, evitando contato direto com cédulas de dinheiro.

Por oferecer serviço de delivery, o local para o ponto empresarial trata-se de um barracão amplo, respeitando todas as legislações sanitárias, além de possuir quatro colaboradores capacitados para o bom funcionamento.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Para um novo negócio é indispensável conhecer alguns conceitos básicos de Direito Empresarial, pois são essas as regras que vão ser aplicadas à sua atividade

profissional e é preciso cumpri-las para evitar a aplicação de penalidades, também é importante saber de que forma essas leis podem ser utilizadas para beneficiar a empresa, como é o caso dos incentivos fiscais oferecidos para as empresas que atuam de acordo com o princípio da defesa do meio ambiente, previsto na nossa Constituição. Assim, todas as regras aplicáveis à atividade empresarial, ou seja, aquela atividade econômica profissional organizada para a produção e circulação de bens e serviços, são estudadas nesta área do Direito como: direitos e obrigações dos sócios, tipos de sociedade, propriedade intelectual, títulos de crédito, falência e recuperação de empresas, entre outros. São várias as leis que compõem esse ramo, mas a principal delas é o Código Civil, apesar de estar vigente em parte o Código Comercial de 1850.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

O estabelecimento empresarial, de acordo com a definição exposta no estatuto civil, é o complexo de bens organizados, corpóreos e incorpóreos, que condicionam ao lucro, exercido pelo empresário ou sociedade empresária, através do exercício da empresa (CC art. 1.142). Tem-se, desse modo, que esse conjunto de bens, dispostos de maneira organizada pelo empresário, é o que possibilitará a exploração da atividade econômica, visto que a organização dos fatores de produção, aliada com o investimento de capital nesse complexo de bens é o que resulta no estabelecimento empresarial. Compreende-se como bens corpóreos, por exemplo, a sede da empresa, terrenos, máquinas, matérias primas, etc. E como bens incorpóreos, por exemplo, o nome empresarial, a marca, a patente entre outros.

A empresa **KIT MIX - Quitanda em Casa**, conta com espaço de cerca de 800 m², para facilitar as entregas, está localizada próxima ao centro da cidade, além de atender todas as normas sanitárias para a manipulação de alimentos, como determina as RDC 216 e 275.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O que identifica um empresário é o nome empresarial, esse é como se fosse o nome civil de uma pessoa física. enquanto o número de identificação do Registro de Empresas (NIRE) é similar ao RG do empresário ou da sociedade empresária, o nome empresarial é equivalente ao nome das pessoas constantes nos seus documentos, devendo sempre obedecer o princípio da veracidade e da novidade e identifica, quando assim o exigir a lei, o tipo jurídico da sociedade.

Título do Estabelecimento é o mesmo que nome fantasia, ou seja, é o nome que o empresário utiliza para identificar o seu estabelecimento, ele não possui regime jurídico próprio, ao contrário do nome empresarial, que é protegido pelo registro na Junta Comercial.

Marca é a identificação de um produto, serviço ou negócio, a partir de um nome ou da junção de um nome com um símbolo (logotipo). Já a patente é uma invenção, algo que foi criado por alguém. A diferença entre as duas é o prazo de proteção, pois a marca, a proteção vigora por dez anos podendo ser prorrogada por período igual ou sucessível. Já a patente de invenção é protegida por vinte anos, sem prorrogação e a patente de modelo de utilidade é resguardada por quinze anos, sem prorrogação.

A **KIT MIX - Quitanda em Casa**, faz parte de uma sociedade empresária limitada, registrada na junta comercial estadual, seu nome empresarial é Kit Mix hortifrutigranjeiros Ltda, como a empresa está sendo reconhecida pela clientela de todo o município, foi necessário solicitar o registro da marca, junto ao INPI.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Capital social é o valor investido que será colocado à disposição da empresa por cada um dos sócios, seja bens financeiros ou bens materiais, podendo sofrer variações após sua integralização, o que se justifica pelos ganhos ou perdas da sociedade. Ele obedece a alguns princípios que informam o tratamento da matéria pelos juristas. O capital social é fundamental para a sobrevivência de um negócio e faz parte da sua gestão estratégica. Ele delimita as primeiras ações e define um panorama do que é necessário para que o projeto saia do papel além de corresponder ao fluxo de caixa inicial, visto que todos os recursos financeiros dos primeiros meses virão dele. Vale ressaltar que o valor declarado tem impacto direto na concessão de créditos bancários, assim como em casos de mudança de sócios.

Como a **KIT MIX - Quitanda em Casa**, trata-se de uma empresa limitada, e nesse modelo jurídico, o capital social não conta com valor mínimo, pois é definido de acordo com o valor investido de cada um. no caso dessa empresa, o Capital social integralizado total da empresa é de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), sendo que cada sócio investiu R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Vale ressaltar que em caso de débitos com credores, esse será dividido na mesma proporção.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

A legislação trabalhista no nosso país é muito ampla e há uma complexidade acerca desta, sem contar com as constantes mudanças que ocorrem de maneira contínua na rotina trabalhista, fiscal e tributária. Os passivos trabalhistas são resultado de um descumprimento legal por parte da empresa, como por exemplo, o não pagamento de um encargo social, que pode ocasionar até em uma ação judicial.

Pensando na boa gestão desses passivos trabalhistas, é necessário a administração correta das obrigações trabalhistas, para que não haja impactos financeiros negativos, como débitos na receita ou pagamentos exorbitantes gerados por multas resultantes de práticas incorretas.

A **KIT MIX - Quitanda em Casa**, conta atualmente com o seguinte quadro de funcionários:

1 motorista entregador, registrado na categoria profissional CBO 7823-10, carga horária de 40 horas semanais, com remuneração de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), responsável pela entrega dos pedidos nas casas dos clientes ;

2 auxiliar nos serviços de alimentação, registrados na categoria profissional CBO 5135-05, com carga horária de 40 horas semanais, com remuneração de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais), responsáveis pela preparação dos pedidos, manipulando os alimentos, minimizando riscos de contaminação, trabalhando sempre em conformidade com às normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene e saúde.

1 assistente administrativo, registrado na categoria profissional CBO 4110-10, com carga horária de 40 horas semanais, com remuneração de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), responsável por manter contato direto com o cliente, recebendo os pedidos além de sanar possíveis dúvidas.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Segundo o artigo 2º da CLT, considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Os cinco tipos de empregadores são: empresa, grupo de empresas, empregador doméstico, empregador rural e empregadores equiparados. Desses a empresa é o principal tipo de empregador pelo número de trabalhadores que

reúne pela sua importância como célula econômica de produção de bens e prestação de serviços.

Já no artigo 3º temos: considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário. Ou seja, enquanto o empregado é aquele que presta serviço mediante pagamento de salário, o empregador é aquele que assume a responsabilidade econômica e de contratações dos empregados. Além do empregado comum, cujo conceito já foi citado, há tipos especiais de empregados, quer em razão do conceito, caracterizado por requisitos complementares específicos, quer em razão dos direitos, que são fixados em regimes especiais. A regulamentação jurídica que os disciplina é que é especial, motivo pelo qual os seus direitos serão vistos depois. Dos exemplos seriam: empregado doméstico, empregado rural, empregado em domicílio e teletrabalho, empregado aprendiz, empregado acionista, empregado exercente de cargo de confiança, empregado temporário, empregado público, empregado diretor de sociedade e empregado intermitente. Existe ainda a diferença entre empregado público e servidor público, que apesar de fazerem parte do setor público do país, esses dois grupos possuem regimes de trabalho distintos, que no caso o servidor público é regido pelo regime estatutário, enquanto o empregado público é regido pela CLT.

Vale ressaltar que quanto à estrutura jurídica do empregador, há pessoas físicas, empresas individuais e sociedades. Quanto à natureza da titularidade, existem os empregadores proprietários, arrendatários, cessionários, usufrutuários entre outros. Em relação ao tipo de atividade, temos: empregadores industriais, comerciais, domésticos e públicos.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

A convenção coletiva de trabalho é um acordo de caráter normativo, uma vez que gera obrigações entre as partes, ele é assinado entre o sindicato dos trabalhadores (empregados) e o sindicato da categoria econômica (empregadores) obrigando todas as pessoas que compõem a base territorial dos respectivos sindicatos. E a convenção coletiva de trabalho, tem origem em uma pauta de reivindicações aprovada em assembleia da categoria.

Em casos que não há acordo coletivo de trabalho e as partes envolvidas na negociação não chegam a um acordo que leve a uma convenção coletiva de trabalho, o sindicato ingressa com o dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho, TRT, que estabelece os benefícios e reajustes salariais por meio de uma sentença normativa.

Já o acordo coletivo, é um acordo, também de caráter normativo (gera obrigações entre as partes), assinado entre o sindicato dos trabalhadores (empregados) e uma ou mais empresas individualizadas. Ou seja, é quando o sindicato de empregados e uma empresa, órgão ou instituição - em comum acordo - redigem um documento normativo (elenco de normas) sem a intervenção de alguma entidade patronal.

Os dois instrumentos normativos são gerados pelo consenso entre trabalhadores e empregadores e possuem um prazo máximo de dois anos, art. 614, parágrafo 3º da CLT. No nosso ordenamento jurídico, portanto, convenção e acordo coletivo são inconfundíveis.

Para evitar os passivos trabalhistas a empresa KIT MIX - quitanda em casa, optou por seguir as convenções coletivas de trabalho, uma vez que trata-se de acordo para todo o território nacional, seguindo o piso salarial de cada empregado, além de todos os direitos como carga horária.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Para minimizar os custos com passivos trabalhistas a Empresa Kit Mix - quitanda em casa, possui um sistema de gestão de pessoas totalmente focado para que evite ou que sejam pequenas as chances de acontecer uma vez que os passivos trabalhistas podem comprometer os recursos financeiros da empresa.

É grande importância o sistema de gestão de pessoas pois a empresa poderá enfrentar alguns passivos trabalhistas como:

Horas extras: é muito importante que a empresa tenha um bom sistema de ponto, como a Kit Mix - Quitanda em casa, conta com apenas quatro funcionários, não há a obrigatoriedade de ponto digital, então o ponto é registrado manualmente. Não é comum que os funcionários tenham horas extras, mas quando acontece, a empresa opta por pagá-las ao invés de registrar em banco de horas.

Recibos e assinaturas: é necessário ter todos os recibos devidamente assinados para que a empresa, em caso de ações trabalhistas tenha cópias para a realização de sua defesa, a exemplo, recebimento de instrumentos de segurança;

Arquivo organizado: a empresa Kit Mix - Quitanda em casa, mantém os arquivos impressos e digitais de cada funcionário devidamente organizado, para que em momentos de ações trabalhistas, encontre todos os comprovantes necessários, além de backup de sistemas e software.

4. CONCLUSÃO

No decorrer do projeto, temos a conclusão de que um novo negócio não é uma tarefa simples, requer muito planejamento e que o empregador deverá sempre estar atualizado com as leis trabalhistas. É necessário para que a empresa cresça, que ela tenha uma estrutura preparada e organizada para o tipo de produto ou serviço que vai oferecer, pensando em como o produto vai chegar na casa dos consumidores, quantos colaboradores serão necessários, o local onde a empresa está situada.

Outro ponto importante é sobre o Capital Social que será investido, sempre alinhando entre os sócios o estudo de gastos que a empresa apresenta nos primeiros meses, uma vez que nesse período nem sempre é possível obter lucros do novo negócio. É necessário realizar um estudo de tudo o que será gasto, como por exemplo: folha de pagamento, aluguel, matéria prima, encargos sociais e trabalhistas, além dos bens corpóreos como máquinas e veículos.

E por último e não menos importante os Passivos Trabalhistas, pois são resultado de um descumprimento legal por parte da empresa, como por exemplo, o não pagamento de um encargo social, que pode ocasionar até em uma ação judicial.

REFERÊNCIAS

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/>

5 coisas que você precisa saber sobre o Direito Empresarial, disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/blog/direito-empresarial/>

Estabelecimento empresarial,, disponível em: <https://jus.com.br/artigos/76228/estabelecimento-empresarial>

Como proteger o nome empresarial, disponível em: <https://www.jucese.se.gov.br/index.php/como-formar-e-proteger-o-nome-empresarial/>

Nome empresarial x Título do estabelecimento, disponível em: <https://pereiraesilvaadv.com.br/nome-empresarial-x-titulo-do-estabelecimento/>

Marca e patente: entenda a diferença,, disponível em: <https://www.consolidesuamarca.com.br/blog/diferenca-entre-marca-e-patente>

Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996 - Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19279.htm

Como definir o capital social de uma empresa, disponível em: https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/como-definir-o-capital-social-de-uma-empresa_328a3a3a410ef510VgnVCM1000004c00210aRCRD

A Atuação do RH na Gestão de Passivos trabalhistas, disponível em:
<https://sociisrh.com.br/passivos-trabalhistas/>

CBO 7823-10 - Motoristas de veículos de pequeno e médio porte - Salário, o que faz, descrição do cargo, disponível em:
<https://www.salario.com.br/ocupacao/cargos/cbo-782310-cargos/>

CBO 5135-05 - Auxiliar nos serviços de alimentação, disponível em:
<https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/513505-auxiliar-nos-servicos-de-alimentacao>

CBO 4110-10 - Agentes, assistente e auxiliares administrativos - salário, o que faz, descrição do cargo, disponível em:
<https://www.salario.com.br/ocupacao/cargos/cbo-411010-cargos/>

Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 - Aprova a consolidação das leis do trabalho, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Empregador e empregado. Conceitos, diferença, caracterização, disponível em:
<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/empregador-empregado-definicoes/>

tipos especiais de empregado, disponível em:
<https://vlex.com.br/vid/tipos-especiais-empregado-566064262>

Qual a diferença entre servidor público e empregado público, disponível em:
<https://folhadirigida.com.br/blog/diferenca-servidor-publico-empregado-publico/>

Conceito de Empregador, disponível em:
<https://elianaqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/358120707/conceito-de-empregador>

Empregador, segundo wikipédia, disponível em:
<https://pt.wikipedia.org/wiki/Empregador>

Acordo e convenção coletiva de trabalho, disponível em:
<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>

ANEXOS

