



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

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
FIT STORE LTDA.

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

FIT STORE LTDA.

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

ANA FLAVIA DA GLÓRIA, RA 1012021100451

LAVÍNIA PIOVAN MOREIRA, RA 1012021200169

FERNANDA NICÁCIO, RA 1012021100400

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

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	7
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	8
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	8
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	10
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	11
4. CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14
ANEXOS	15

1. INTRODUÇÃO

É imprescindível nas empresas a organização e o planejamento eficaz desde sua criação para se consolidarem no mercado, e durante toda sua atividade econômica visando o crescimento.

Há vários elementos que devem ser analisados no negócio logo no princípio: o estabelecimento empresarial, o ponto onde será estabelecida, o nome e título empresarial, marcas e patentes, e o capital que será investido para o início de suas atividades.

Durante sua existência a empresa é responsável por várias obrigações, que se não forem cumpridas podem gerar passivos trabalhistas. “Conhecer os principais pontos que geram passivo trabalhista em uma relação de emprego pode favorecer ao empregador quanto ao menor direcionamento das atividades laborativas em seu cotidiano” (COELHO, 2008, p. 01).

Os passivos trabalhistas são o resultado do não cumprimento de obrigações decorrentes das relações de trabalho e, portanto, deve ser realizada a prevenção desses passivos.

No seguimento das relações de trabalho deve haver o consentimento das duas partes, os empregados e empregadores possuem direitos e obrigações distintas que devem ser cumpridas. Para regular essa relação entre ambos é necessário a assistência dos sindicatos, por meio das convenções e acordos coletivos.

Este projeto tem por objetivo abordar alguns pontos importantes para o empreendimento desde seu nascimento até aos passivos trabalhistas que podem vir a ocorrer na empresa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

O empreendimento se trata de uma sociedade empresária, formalizada com os registros legais (Junta Comercial do Estado de São Paulo, prefeitura, administração regional da cidade, Receita Federal e na Previdência Social). Possui Contrato Social na qual está identificada como uma empresa de sociedade limitada.

A razão social é FIT STORE LTDA, atua no ramo do comércio com a venda de roupas fitness. A empresa está localizada na cidade de São João da Boa Vista - SP, na Avenida Dr. Durval Nicolau nº 808.

No funcionamento das atividades da empresa se faz necessário o trabalho formal, o empregado e o empregador cumprem um contrato que define os direitos e deveres de ambos, regidos pelas normas da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

De acordo com o Código Civil, "Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária". (Art 1.142, BRASIL, 2002, documento on-line).

Para o funcionamento do estabelecimento empresarial é necessário que se tenha um conjunto de bens tangíveis (balcão, prédio, veículos, mercadorias, etc.) e intangíveis (título do estabelecimento, direito a clientela, ponto empresarial, etc.) que se reúnem de forma organizada para a exploração da atividade econômica, gerando lucros para o empreendedor.

O estabelecimento empresarial possui um atributo denominado Aviamento, se trata da capacidade de gerar lucros de um estabelecimento.

“É pertinente mencionar que o aviamento pode ser objetivo e subjetivo. O primeiro, aviamento objetivo, decorre de aspectos extrínsecos à atividade do empresário, como é o caso da localização do estabelecimento (local goodwill); o segundo, subjetivo, deriva de aspectos intrínsecos e conceituais quanto à atuação do empresário, como, por exemplo, a sua competência e boa fama à frente de seu negócio (personal goodwill)” (TEIXEIRA, 2018, p.82).

O aviamento objetivo refere-se à qualidade do estabelecimento empresarial, e o subjetivo se deve à reputação do empresário. Cada estabelecimento possui um aviamento e quanto maior for a clientela, maior será o aviamento.

Ponto empresarial é o local físico, onde se localiza o estabelecimento empresarial. Localização e ponto empresarial são elementos distintos, porém na análise do ponto, eles se unem em uma única perspectiva. “Uma localização inadequada invalida por completo um bom ponto comercial, e vice-versa” (LIMA; BARBOZA, 2004, p. 19).

Um dos cinco pilares de sustentação para o empreendimento ter êxito é o ponto empresarial, então é necessário analisar alguns aspectos, como a sinergia da via do ponto. “Sinergia é a presença de outros comércios nas proximidades de seu ponto, que, de certa forma, complementam-se e identificam-se com o seu tipo de atividade, sendo correlatos” (LIMA; BARBOZA, 2004, p. 51). Quando há sinergia, maiores são as chances de resultados positivos.

Pensar bem na escolha do ponto é de suma importância para o sucesso da empresa, é fundamental se localizar em um local propício para o desenvolvimento do negócio a fim de atrair o público. Pensando nesse objetivo, a FIT STORE LTDA se localiza na Avenida Dr. Durval Nicolau nº 808, na cidade de São João da Boa Vista - SP. Este ponto empresarial foi escolhido devido a seu movimento e a presença de academias próximas, aplicando o conceito de sinergia da via do ponto.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

A empresa segue os parâmetros da sociedade limitada, obedecendo o princípio da veracidade e novidade (art. 34, da Lei 8.934-94). Pelo princípio da veracidade, não se pode traduzir uma ideia falsa no nome empresarial. Trata-se de princípio cujo objetivo é a proteção dos terceiros que lidam com a sociedade, para que não sejam enganados pelas indicações do nome. Pelo princípio da novidade, o nome empresarial deve se distinguir de outros nomes empresariais no mesmo registro (art. 1.163 do Código Civil). Quem registra um nome empresarial tem direito a exclusividade do uso desse nome. Tendo em vista a função do nome empresarial que é de distinção em relação a outros empresários, não se pode admitir nomes iguais ou semelhantes que possam causar confusão junto ao público.

O nome empresarial da sociedade pode ser de dois tipos denominação e firma. A denominação é o nome utilizado pela sociedade anônima e cooperativa e, em caráter opcional, pela sociedade limitada e em comandita por ações. Já a firma é o nome utilizado pelo empresário, pela sociedade em que houver sócio de responsabilidade ilimitada e, de forma facultativa, pela sociedade limitada. O que se enquadrar na empresa foi o de denominação sendo: FIT STORE LTDA. Sendo assim o título do estabelecimento (nome fantasia) FIT STORE.

A marca é classificada como de produto ou serviço, coletiva e de certificação. No caso da FIT STORE que o produto comercializado são roupas de academias, é necessário distinguir de outras empresas com produtos similares, conseqüentemente utilizando o registro de de marca de produto.

O registro de marca segue o padrão misto, constituído por elementos figurativos e nominativos (observe a figura 1 no anexo).

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Ao abrir uma empresa é necessário estabelecer um Capital Social inicial. Ou seja, um valor para iniciar a empresa e mantê-la viva até que comece a render lucros. Além de valores em dinheiro, em caixa ou em conta, entram no Capital Social:

- Bens tangíveis, como carros, imóveis e matéria-prima.
- Bens intangíveis, como marca (nome comercial), patentes e domínios de internet. Tudo isso conta e deve constar no Contrato Social da empresa.

A empresa FIT STORE foi fundada por dois sócios, Michael Douglas inscrito no CPF sob nº 141.016.232-04 e Diego Muniz inscrito no CPF sob nº 021.161.306-49 dividindo o capital em duas quotas de 50%, sendo assim 50.000,00 para cada sócio. Integralizando o valor do capital de 100.000,00. O capital é constituído por meio de bens e de dinheiro. A participação de cada sócio é de 50%.

Com o mercado de capitais fica mais fácil realizar investimentos em grandes empreendimentos ou comprar partes de empresas (uma ação, por exemplo, é a menor fração do capital social de uma empresa), ajudando esta a se financiar de uma forma mais barata do que por empréstimos. Dessa forma, a empresa poderá reinvestir o dinheiro obtido na compra de máquinas, ampliando sua capacidade, contratando mais pessoas, inovando em várias áreas e contribuindo para geração de riqueza da região em que estiver.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

O art. 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) define o empregado como: "Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Suas características são: **personalidade** (este não poderá ser substituído por ninguém nas atribuições das suas funções);

subordinação (o trabalhador de espontânea vontade transfere a terceiro o poder de direção sobre seu trabalho, sujeitando-se, como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste, em troca de remuneração); **habitualidade** (seu trabalho deverá ser contínuo); e **onerosidade** (remuneração ou salário).

Os diferentes tipos de empregados são: **doméstico** (os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas); **em domicílio** (àquele que desenvolve seu trabalho fora da fiscalização imediata e direta do empregador); **rural** (àquele que presta serviços de natureza não eventual a empregador rural); **aprendiz** (inscrito em programa de aprendizagem de formação técnica profissional metódica, que deverá possuir de 14 a 24 anos); **temporário** (tem o objetivo de atender uma necessidade transitória, seu contrato de trabalho não poderá exceder três meses); **público** (estão relacionados à Administração Pública); **diretor de sociedade** (é aquele designado pelo empregador para o exercício de cargo de sua confiança) e **empregado intermitente** (onde verifica alternância de períodos em que o empregado exerce suas funções e se mantém inativo).

Vale ressaltar as diferenças entre empregado público e privado: dentre as quais se destaca que, no setor privado, o sucesso de suas atividades dependerá das atividades para o fornecimento de produtos ou serviços visando o lucro, não tem controle do estado e o trabalhador não tem estabilidade e passa por processos seletivos onde sua

contratação depende inteiramente de seu mérito. Já em âmbito público, o trabalhador presta serviços essenciais que não visam lucro e projetam o bom desempenho e desenvolvimento à administração pública, ao ser contratado possui estabilidade.

O empregador é conceituado no caput do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação

peçoal de serviço”. Suas principais características são: admitir, assalariar e dirigir. Dentre os cinco tipos de empregadores reconhecidos pela legislação brasileira estão: **grupo econômico** (resulta na concentração de empresas sob uma única direção); **empregador rural** (pessoa física ou jurídica que realize atividade agroeconômica); **empresa de trabalho temporário** (pessoa física ou jurídica urbana cujo objetivo principal está em colocar à disposição das empresas, temporariamente trabalhadores por ela remunerados e assistidos); **empregador doméstico** (família ou pessoa física que contrata trabalhadores domésticos) e **dono de obra** (exerce atividade de construção civil).

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

O acordo coletivo de trabalho trata-se de um documento coletivo normativo que envolve o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas de característica correspondente, a fim de estabelecer normas que devem ser cumpridas pelos envolvidos. Em geral é necessário para a resolução de alguma situação conflitante na qual se realiza uma negociação. Resumindo seu conceito em: [...] *É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho* (BRASIL, 1943, documento on-line).

O art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) prescreve o conceito de convenção coletiva fazendo constar que a: [...] *Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho* (BRASIL, 1943, documento on-line).

No caso da empresa FIT STORE LTDA., a utilização do acordo coletivo fez-se necessário pois se trata de uma empresa de âmbito comercial e considera a particularidade de cada empresa unindo-se a realidade de seus colaboradores tratando questões tais como: jornadas de trabalho, escala, reajustes salariais, dissídios, intervalos, produtividade dentre outras normas de trabalho e direitos assegurados pela Consolidação das Leis do trabalho. Vale ressaltar que essa questão vincula empregado e empregador aos seus direitos através do sindicato que faz valer suas negociações e facilitam a vida empresarial como um todo.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Analisando o perfil da empresa FIT STORE LTDA., podemos considerar a ocorrência de alguns passivos trabalhistas. A tabela a seguir menciona o tipo de passivo e suas formas preventivas:

PASSIVOS TRABALHISTAS - FIT STORE LTDA.	
TIPO DE PASSIVO	FORMA PREVENTIVA
HORAS EXTRAS	Por se tratar de um comércio, poderão ocorrer eventos em que o colaborador necessite estender sua jornada de trabalho. Para isso, haverá um documento, no ato da contratação em que o mesmo ficará ciente (documentação assinada - acordo de banco de horas) que a jornada extra diária não poderá ultrapassar de 2 horas; o banco de horas terá validade de 6 meses, sendo feito compensação destas horas. Caso vença este período e o colaborador não conseguir compensá-lo, será pago em folha 100% das horas extras do período.
PREMIAÇÕES	No ato da contratação, a pessoa registrada como vendedor, terá em seu contrato de

	<p>trabalho a cláusula sobre “premiações”. Na qual constará que atingindo a meta estipulada no mês, o mesmo, além da comissão, receberá uma premiação. Esta será calculada em uma porcentagem (a definir) sobre o valor da meta.</p>
CONTROLE DE PONTO	<p>O colaborador ficará ciente das normas da Consolidação das Leis do Trabalho e deverá se responsabilizar pelo controle efetivo de suas jornada de trabalho, realizando sua biometria no horário de entrada, almoço, e saída. Sempre observando cautelosamente suas escalas e, caso esqueça de registrar um horário no dia, deverá assinar uma justificativa de ponto, mencionando o porquê do esquecimento. Ficar ciente que a cada três justificativas por esquecimento acarretará advertência por escrito e a cada três advertências por esse mesmo motivo, ocorrerá a suspensão (sendo passível de demissão por justa causa).</p>

4. CONCLUSÃO

Através do trabalho desenvolvido pode-se entender todos os princípios que regem a abertura e estruturação de uma empresa. É necessário um bom planejamento, estabelecer um conjunto de bens tangíveis e intangíveis, uma boa escolha do ponto, reconhecer em que sociedade sua empresa se encaixa, conseqüentemente o nome empresarial a marca e patente, definição do capital social, e a sua importância para o ambiente ao seu redor.

A gestão de passivos expôs a importância da 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.

Portanto, a partir desse projeto conseguimos aprofundar mais nossos conhecimentos a respeito da estruturação de uma empresa e a gestão de passivos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

COELHO, N. A.; ALMEIDA, S. G.; ALCANTARA JUNIOR, D. R. **Importância de uma boa gestão de passivo trabalhista**. Minas Gerais: 2008.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 19 set. 2021.

TEIXEIRA, T. **Direito empresarial sistematizado**: doutrina, jurisprudência e prática. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LIMA, C. E.; BARBOZA, M. B. **A cartilha do ponto comercial**: como escolher o lugar certo para o sucesso do seu negócio. São Paulo: Clio, 2004.

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/vinculoempregaticio.htm>

<https://fredfbf.jusbrasil.com.br/artigos/121942857/quais-os-requisitos-para-ser-considerado-empregado>

https://www.centraljuridica.com/doutrina/24/direito_do_trabalho/empregado.html

<https://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Qual-a-Diferen%C3%A7a-Entre-Trabalho-Autonomo/46782240.html>

<https://www.pontotel.com.br/acordo-coletivo/>

<https://blog.convenia.com.br/convencao-coletiva-de-trabalho/>

<https://diariodocomercio.com.br/legislacao/acordo-coletivo-de-trabalho-garante-seguranca/>

https://redeabrasel.abrasel.com.br/read-blog/271_principais-exemplos-de-passivo-trabalhista.html

ANEXOS



FIGURA 1

