

OBRIGAÇÕES LEGAIS PARA ABRIR UM BAR OU RESTAURANTE



ABERTURA DA EMPRESA

Diferença entre tipo societário x regime tributário

Escolha do tipo societário	3
Responsabilidade	3
Número de socios	3
Capital Social	3
Formalidades legais	4
Tributação	4
Objetivos a longo prazo	4
Tipos societários	4
Mei	4
Empresário individual	5
Sociedade limitada unipessoal	5
Sociedade empresária limitada	5
Escolha do regime tributário	6
Regimes tributários	6
Simples nacional	7
Lucro presumido	7
Lucro real	8
Licenças e permissões	8
Trabalho	9
Modalidades de contrato de trabalho	10
Contrato por tempo determinado	11
Contrato por tempo indeterminado	11

SUMÁRIO

MENU INTERATIVO 

Contrato de trabalho eventual	12
Contrato de experiência	13
Contrato intermitente	13
Registro de marca _____	15
Conclusão _____	16

INTRODUÇÃO

Se você está começando a empreender no ramo de bares ou restaurantes e está perdido com todas as obrigações legais que precisa seguir, eu tenho uma boa notícia para você! Este artigo vai te ajudar a entender como fazer isso.

Quando se trata de empreender em bares ou restaurantes, não basta apenas ter boas receitas e um ambiente agradável. Conhecer as leis e regulamentações é fundamental para quem quer empreender.

Utilizar o Direito de forma estratégica é uma forma de garantir que todas as sejam cumpridas, evitando problemas com fiscalizações ou processos judiciais. Além disso, ao se valer das estratégias jurídicas corretas, é possível encontrar oportunidades legais de maximizar lucros e agregar valor ao negócio, sem recorrer a práticas ilegais.



ABERTURA DA EMPRESA

DIFERENÇA ENTRE TIPO SOCIETÁRIO X REGIME TRIBUTÁRIO

Para realizar a melhor escolha precisamos antes saber o que significa tipo societário e regime tributário.

O tipo societário refere-se à forma como uma empresa é estruturada juridicamente em relação aos seus sócios e à gestão da empresa, definindo questões como a responsabilidade dos sócios e a divisão de lucros e prejuízos.

Já o regime jurídico diz respeito às leis e normas que regulam o funcionamento e as atividades da empresa, como obrigações fiscais e trabalhistas, por exemplo.

Portanto, enquanto o modelo societário define a estrutura da empresa, o regime jurídico define as regras que devem ser seguidas para o seu funcionamento de acordo com a legislação em vigor.

ESCOLHA DO TIPO SOCIETÁRIO

É importante considerar vários fatores, incluindo:

Responsabilidade: O quanto você quer proteger seu patrimônio pessoal em caso de dívidas da empresa? Se você deseja proteger seu patrimônio pessoal, pode ser mais adequado escolher uma empresa de responsabilidade limitada (UNIPESSOAL ou LTDA). Se não se importa em arriscar seu patrimônio pessoal, pode optar por uma empresa individual (EI).

Número de sócios: Você planeja ter sócios em sua empresa? Se sim, uma sociedade limitada (LTDA) pode ser uma opção mais adequada, uma vez que permite a participação de mais de um sócio.

Capital social: Qual será o capital social da sua empresa? Se você pretende ter um capital social elevado, a sociedade anônima (SA) pode ser a melhor opção, uma vez que permite a emissão de ações para arrecadar fundos.

Formalidades legais: Qual é o nível de formalidade legal que você está disposto a assumir? Cada tipo societário tem suas próprias exigências legais, como registros, escrituração contábil, publicações em jornais oficiais, entre outros. Considere o grau de formalidade que você está disposto a cumprir.

Tributação: Como a sua empresa será tributada? Cada tipo societário tem suas próprias regras tributárias, e a escolha errada pode resultar em uma carga tributária mais alta do que o necessário. Consulte seu advogado de confiança para obter aconselhamento tributário.

Objetivos de longo prazo: Quais são os seus objetivos de longo prazo para sua empresa? O tipo societário escolhido deve estar alinhado com seus objetivos, tais como crescimento, expansão ou venda da empresa.

Levar em consideração esses fatores pode ajudá-lo a escolher o tipo societário mais adequado para sua empresa.

TIPOS SOCIETÁRIOS

Existem diversos tipos societários na legislação brasileira, vamos falar dos mais voltados para os bares e restaurantes:

MEI - MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL

O MEI é o tipo de empresa ideal para quem trabalha por conta própria e precisa de CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica) para emitir notas fiscais pelo produto ou serviço oferecido.

Abrir uma empresa como Microempreendedor Individual (MEI) pode ser considerada uma boa opção, pois é fácil, rápido e sem muita burocracia. Contudo, há algumas limitações, tais como a impossibilidade de contratar mais de um funcionário, ter uma renda anual superior a R\$81 mil e ser sócio em outras empresas.

Há muitas vantagens em ser um MEI, principalmente no que se refere ao pagamento de impostos, que é feito em uma única guia com valores menores em relação às outras opções disponíveis.

EMPRESÁRIO INDIVIDUAL

Empresário Individual é um tipo de empresa que não precisa de sócios. O dono é o único proprietário e o nome da empresa precisa ser o mesmo que o seu nome (com exceção do nome fantasia). No entanto, é importante lembrar que o empresário individual não pode separar seus bens pessoais da empresa, o que significa que seus patrimônios podem ser tomados em caso de dívidas empresariais.

SOCIEDADE LIMITADA UNIPESSOAL

A Sociedade Limitada Unipessoal é um tipo de empresa que pertence ao grupo de Sociedades Limitadas, mas se diferencia por não ter sócios. Isso significa que o empreendedor pode proteger seu patrimônio pessoal sem precisar de outras pessoas para investir no capital social da empresa. Dessa forma, a SLU é uma boa opção para quem deseja empreender sozinho de maneira prática e vantajosa.

SOCIEDADE EMPRESÁRIA LIMITADA



A Sociedade Limitada (LTDA) é o tipo de sociedade mais comum entre os empreendedores que têm sócios. Isso se deve a duas razões: primeiro, é possível adicionar novos sócios através de um contrato social, e segundo, a responsabilidade dos sócios é limitada ao capital social da empresa, o que significa que seus bens pessoais não são utilizados para pagar dívidas da empresa.

Outra razão pela qual a Sociedade Limitada é popular é que, com o contrato social, os sócios têm o poder de tomar todas as decisões relacionadas à empresa, como definir as responsabilidades de cada um dentro dela, determinar as cotas de cada sócio e até mesmo entrar ou sair da empresa, desde que o contrato social seja alterado.

ESCOLHA DO REGIME TRIBUTÁRIO

Para fazer a melhor escolha do regime tributário, é importante conhecer os seguintes fatores:

1. Faturamento anual da empresa;
2. Tipo de atividade exercida pela empresa;
3. Quantidade de funcionários;
4. Lucro presumido ou real;
5. Carga tributária de cada regime;
6. Necessidade de investimentos e retenção de lucros;
7. Possibilidade de aproveitar créditos fiscais;
8. Custos e despesas relacionados ao cumprimento das obrigações fiscais de cada regime.

Ao considerar esses fatores, é possível escolher o regime tributário que melhor atenda às necessidades da empresa e garanta uma carga tributária justa e adequada.

REGIMES TRIBUTÁRIOS

Depois de escolher o tipo e tamanho da sua empresa, é importante saber qual é o regime tributário mais adequado para o seu negócio. É por isso que é essencial contar com a ajuda de um contador ou advogado especialista durante esse processo, para que você possa escolher a melhor opção.

O regime tributário é um dos principais fatores que influenciam o valor dos impostos a serem pagos pela empresa. Se você escolher o regime tributário "errado" ou desvantajoso, pode acabar pagando impostos desnecessários que poderiam ser evitados com a escolha do regime certo.

Entre as opções de empresas que apresentamos, existem três regimes tributários que você pode escolher:

SIMPLES NACIONAL

O Simples Nacional é um regime tributário muito utilizado por pequenas empresas porque torna mais fácil o pagamento de impostos e evita a burocracia. Todas as taxas são unificadas em uma única guia mensal chamada DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional).

As empresas que podem adotar o Simples Nacional são MEIs (Micro Empreendedor Individual), MEs (Micro Empresa) e EPPs (Empresa de Pequeno Porte), e o limite anual de faturamento bruto é de R\$4,8 milhões, o mesmo para EPPs. Se o faturamento ultrapassar esse limite, a empresa precisará adotar o regime de Lucro Presumido.

Os impostos devidos no Simples Nacional variam dependendo do tipo societário, do porte e do faturamento bruto anual da empresa, e podem incluir: PIS, COFINS, IPI, ICMS, CSLL, ISS, IR e INSS patronal (opcional).

LUCRO PRESUMIDO

O Lucro Presumido é um tipo de tributação em que a Receita Federal assume o lucro que uma empresa teve com base no seu faturamento bruto anual total, desde que este não ultrapasse R\$78 milhões. Para empresas enquadradas nessa categoria, os impostos, como o Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), serão calculados pela Receita Federal com base nesse lucro presumido, determinando assim o valor que deverá ser pago.

LUCRO REAL

Para as empresas que ganham mais de R\$ 78 milhões por ano e não se enquadram no regime tributário do Lucro Presumido, o Lucro Real é a opção de tributação. No entanto, os tributos a serem pagos serão calculados com base no faturamento total da empresa em vez do lucro, ou seja, com base no lucro líquido. Algumas empresas também são obrigadas a serem enquadradas no Lucro Real, dependendo da atividade, como empresas que possuem algum tipo de isenção fiscal, empresas que recebem capital do exterior e empresas do setor financeiro e de agronegócio.

LICENÇAS E PERMISSÕES

Para abrir um bar ou restaurante, são necessárias diversas licenças e autorizações, que variam de acordo com a legislação de cada município e estado. Algumas das principais licenças e autorizações que podem ser exigidas incluem:

1. Licença de funcionamento: emitida pela prefeitura, é a autorização para o estabelecimento funcionar em determinado local.
2. Alvará de funcionamento: documento que atesta que o estabelecimento está em conformidade com as normas de segurança e saúde pública.
3. Alvará sanitário: emitido pela Vigilância Sanitária, comprova que o local está em condições de higiene e limpeza adequadas.
4. Licença ambiental: para estabelecimentos que produzem ruídos ou geram resíduos, é preciso obter uma licença ambiental.
5. Registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ): para formalizar o negócio e emitir notas fiscais.

Além dessas, outras licenças e autorizações podem ser exigidas de acordo com a legislação local. É importante verificar as exigências específicas do seu município e estado antes de iniciar as atividades do seu bar.

E lembre-se: Todo esse processo pode levar um tempinho, então é melhor começar com antecedência.

Para conhecer essas obrigações legais da sua localidade procure seu contador ou seu advogado de confiança.

TRABALHO

Quando você contrata funcionários para o seu bar ou restaurante, precisa cumprir com as leis trabalhistas. Isso inclui o registro dos funcionários, o pagamento de salários e benefícios e o cumprimento das horas de trabalho, entre outras obrigações.

Existem diversos exames médicos exigidos pela legislação trabalhista brasileira, que visam garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. Alguns dos principais exames são:

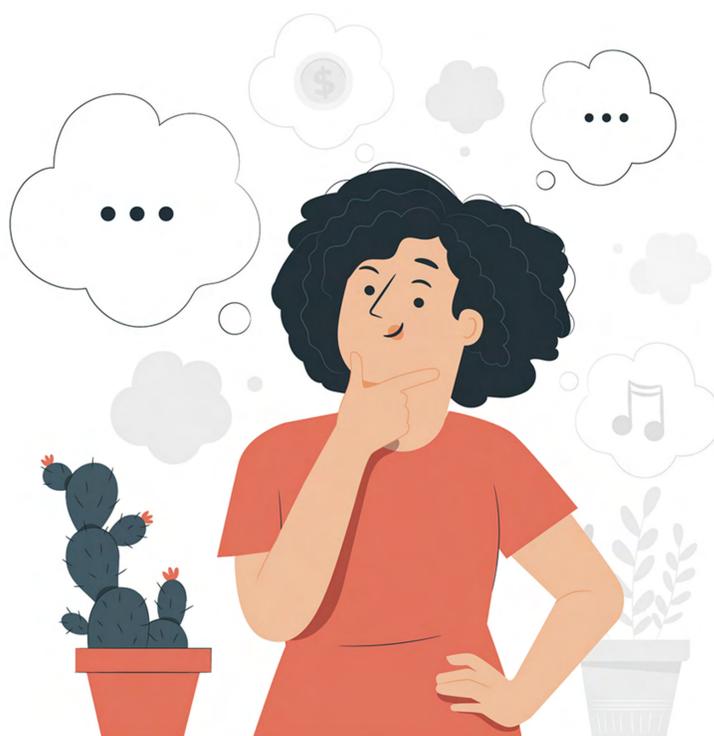
1. Admissional: Realizado antes do trabalhador iniciar suas atividades na empresa, tem como objetivo verificar se ele está apto para exercer a função que lhe foi atribuída.

2. Periódico: Feito regularmente durante o contrato de trabalho, com intervalos determinados pela legislação ou pela empresa. Serve para monitorar a saúde do trabalhador e detectar possíveis doenças ocupacionais.

3. Demissional: realizado no momento da rescisão do contrato de trabalho, para verificar se houve algum dano à saúde do trabalhador durante o período em que esteve empregado.

4. Retorno ao trabalho: realizado após o trabalhador ter ficado afastado por motivo de saúde, para verificar se ele está apto para retomar suas atividades.

Além desses, existem outros exames específicos. É importante ressaltar que a realização desses exames é de responsabilidade do empregador, que deve garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários.



CONTRATO DE TRABALHO

Um contrato de trabalho é um acordo pré-estabelecido entre uma empresa e um funcionário, que pode ser feito de maneira formal ou informal, a fim de estabelecer uma relação de trabalho entre uma pessoa física e uma pessoa jurídica, ou entre duas pessoas jurídicas.

Antes de entendermos quais são os tipos de contrato de trabalho existentes, é importante saber que para que um contrato de trabalho seja válido, ele deve seguir os seguintes requisitos:

- Continuidade - o trabalho deve ser prestado de forma contínua;
- Subordinação - o funcionário exerce suas atividades sob a dependência de seu empregador, seja ela de natureza econômica, técnica, hierárquica, jurídica ou até mesmo social;
- Onerosidade - o contrato de trabalho é remunerado;
- Pessoaalidade - o colaborador não pode ser substituído por outro funcionário.

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

Há várias modalidades de contrato de trabalho, cada uma direcionada a um tipo específico de trabalho com regras definidas pela legislação trabalhista. É essencial que o Gestor esteja ciente de todas as características importantes de cada modalidade para que possa fazer a melhor escolha a ser adotada.

As principais modalidades de contrato de trabalho, são::

- Contrato por tempo determinado;
- Contrato por tempo indeterminado;
- Contrato de trabalho eventual;
- Contrato de estágio;
- Contrato de experiência;
- Contrato de teletrabalho;
- Contrato intermitente;
- Contrato de trabalho autônomo.

Cada um possui suas próprias características e regras específicas, que serão descritas detalhadamente a seguir.

CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Um contrato de trabalho por tempo determinado estabelece o tempo exato em que o contratante terá um contratado prestando serviço ao estabelecimento.

Esse tipo de contrato de trabalho também é conhecido como contrato temporário, e nele a empresa deve estabelecer a data de início e término da sua vigência, sendo esse período de no máximo dois anos.

Caso o negócio utilize esse tipo de contrato de trabalho, é importante que ela saiba que o mesmo não pode ser prorrogado por mais de uma vez, e quando isso acontecer, o contrato deixará de ser por tempo determinado, e será chamado contrato indeterminado.

Segundo a CLT, em seu Art. 443 § 2º, os estilos de contrato por tempo determinado precisam considerar três hipóteses, sendo elas:

- A contratação de serviços onde a natureza justifique a predeterminação de um prazo de contrato;
- A contratação de atividades de caráter transitório;
- Contratação de colaboradores em período de experiência.

Empregados que seguem regimes de trabalho determinados por tempo, têm seus direitos reduzidos, com isso, os mesmos não recebem aviso prévio, multa de 40% sobre FGTS e seguro-desemprego.

CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é o modelo padrão previsto na legislação trabalhista brasileira e é o tipo de contrato mais comum no ambiente corporativo. Geralmente, é utilizado após o término de contratos temporários de experiência, que têm duração máxima de 90 dias.

Os tipos de contrato de trabalho por prazo indeterminado oferecem diversos benefícios, tais como:

- 13º salário;
- Férias remuneradas;
- Descanso remunerado (DSR) de dois dias;
- Salário mínimo de acordo com a função exercida e em conformidade com o acordo coletivo de trabalho;
- Carga horária máxima de oito horas diárias;
- Pagamento de horas extras de, no mínimo, 50%.

Outro aspecto importante a ser considerado é que, caso o empregado seja dispensado sem justa causa, ele terá direito ao seguro-desemprego, 40% sobre o valor do FGTS e aviso prévio.

Além disso, o contrato de trabalho por prazo indeterminado é um modelo efetivo regido pela CLT que permite que a rescisão contratual seja solicitada a qualquer momento, desde que haja aviso prévio ou que ambas as partes concordem com o encerramento do contrato, seguindo as novas normas estabelecidas pela Reforma Trabalhista.

CONTRATO DE TRABALHO EVENTUAL

O contrato de trabalho eventual é empregado quando as empresas não desejam estabelecer nenhum vínculo empregatício com o contratado.

Algumas pessoas confundem este tipo de contrato com o temporário, mas o contrato eventual é utilizado sobretudo quando as empresas necessitam de algum tipo de serviço que não exija a contratação do profissional em questão.

Em geral, o contrato de trabalho eventual é amplamente empregado na contratação de serviços terceirizados para atividades rápidas, como pintura, reformas, fotografia, encanamento e outras atividades contratadas de maneira pontual.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é considerado um tipo de contrato determinado, entretanto, algumas regras específicas devem ser seguidas para que seja considerado válido.

Dentre as normas que regem o contrato de experiência, destacam-se:

- Esse tipo de contrato só pode ser prorrogado uma vez, por um período máximo de 90 dias;
- Qualquer profissional pode ser contratado em regime de experiência;
- O período de experiência deve ser registrado na carteira de trabalho do empregado;
- O profissional tem direito a todos os direitos trabalhistas durante o período de experiência.

Ao final do período de experiência, cabe à empresa decidir se o profissional em experiência será efetivado como um funcionário CLT ou não.

CONTRATO INTERMITENTE

A categoria de trabalho denominada contrato intermitente foi criada pela Reforma Trabalhista em 2017, permitindo que profissionais prestem serviços de forma não contínua e subordinada. Isso significa que os trabalhadores possuem um contrato CLT efetivo, mas podem ter seus períodos de trabalho alterados em horas, dias ou meses.

Vale ressaltar que os contratos de trabalho intermitentes garantem aos trabalhadores o direito a férias remuneradas, 13º salário, fundo de garantia e previdência social.

As regras específicas desse tipo de contrato podem ser encontradas no parágrafo 3º do Artigo 433 da CLT.

Veja abaixo algumas das principais regras do contrato de trabalho intermitente.

Carga horária

Conforme mencionado neste artigo, o contrato intermitente pode ser estabelecido em horas, dias ou meses, desde que respeite todas as normas do § 3º do art. 443 da CLT.

No entanto, é importante destacar que, com as novas regulamentações estabelecidas pela reforma trabalhista, não há um limite mínimo de carga horária para o trabalho intermitente, mas há um limite máximo.

A carga horária do trabalho intermitente não pode exceder o limite máximo de 44 horas semanais ou 220 horas mensais. Caso contrário, o contrato deixa de ser considerado intermitente e passa a ser tratado como um contrato de trabalho comum.

Período de inatividade

O período de inatividade é o intervalo em que o trabalhador não está prestando serviço para um empregador específico.

Durante esse período, o trabalhador pode prestar serviços para outros empregadores usando um contrato de trabalho intermitente ou qualquer outro tipo de contrato de prestação de serviços.

É importante ressaltar que o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, e não é remunerado.

O que é a convocação do trabalho intermitente?

A convocação do trabalho intermitente tem como objetivo formalizar uma solicitação de trabalho e informar ao trabalhador intermitente sobre o início de um novo contrato de trabalho intermitente.

Essa convocação é importante para que o prestador de serviços possa organizar sua agenda e começar a trabalhar no momento e local combinados com o empregador.

A convocação do trabalhador intermitente deve ser feita com pelo menos três dias de antecedência do início do contrato de trabalho intermitente, e o trabalhador tem um dia útil para responder à empresa.

Se o trabalhador não responder no prazo estipulado, presume-se que ele recusou a convocação. No entanto, de acordo com a CLT, art. 452-A § 3º, “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”.

Além disso, é importante destacar que, se o trabalhador intermitente aceitar a convocação, mas não comparecer ao trabalho ou se a empresa cancelar suas atividades sem motivo, ambas as partes estarão sujeitas a pagar uma multa de 50% da remuneração acordada, que deve ser paga em até trinta dias.

REGISTRO DE MARCA

O registro de marca é de extrema importância para quem deseja abrir um bar ou restaurante, pois ajuda a proteger a identidade visual e a reputação do estabelecimento.

Ao registrar a marca do seu bar ou restaurante, você garante que ninguém indevidamente da sua imagem e prejudiquem a sua reputação. Além disso, a marca registrada pode ser um importante diferencial competitivo, ajudando a atrair mais clientes e aumentar as vendas.

O registro de marca também pode ajudar a evitar problemas jurídicos no futuro. Se outra empresa registrar uma marca semelhante ou idêntica à sua, ela pode entrar com uma ação judicial contra você, exigindo a suspensão das atividades do seu estabelecimento e uma indenização financeira.

Portanto, é fundamental que proprietários de bares e restaurantes registrem a marca de seu estabelecimento para proteger sua identidade visual e reputação, além de evitar possíveis problemas jurídicos no futuro.

CONCLUSÃO

Abrir um bar ou restaurante é um sonho para muitas pessoas, mas é preciso ficar atento às obrigações legais para não ter problemas com a justiça. Certifique-se de ter todas as licenças e permissões necessárias, cumprir as regras de saúde e segurança, respeitar as leis trabalhistas e pagar os impostos em dia.