



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

**PROJETO INTEGRADO**  
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS  
**SUCOS NATURAIS**

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**  
**SUCOS NATURAIS**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL –  
PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES  
BORSARI

ESTUDANTES:

AMANDA C F OLIVEIRA, RA 1012021200145

CAROLINE V MATHIAS, RA 1012021200076

DAIANE C T CHAGAS, RA: 1012021200193

FERNANDA S. C. DE ARAÚJO, RA 1012021100148

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
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	6
<b>3.1.3 O CAPITAL SOCIAL</b>	<b>8</b>
<b>3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS</b>	<b>8</b>
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	10
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	12
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	14
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>17</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>20</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

O projeto integrado tem como finalidade o desenvolvimento de uma empresa que contém os fundamentos de direitos e estruturação empresarial e a gestão de passivos trabalhistas.

Para a realização deste projeto escolheu-se criar uma empresa que fabrica sucos naturais e a comercialização de frutas.

O projeto foi desenvolvido por uma equipe de quatro estudantes de ciências contábeis que estudando e pensando juntos, com o auxílio dos estudos utilizados nas aulas concluíram o desenvolvimento de uma empresa que segue os direitos fundamentais empresariais e as legislações trabalhistas.

**OBJETIVO:** Esse projeto tem por objetivo apresentar os passivos trabalhistas na empresa, os fundamentos de direitos, a estrutura empresarial de uma empresa de suco natural e seu processo de produção até a finalização do suco e o encaminhamento para os consumidores.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Sucos Naturais tem como objetivo a venda de sucos obtidos diretamente da fruta, as quais serão colhidas, vendidas e utilizadas para consumo próprio (sucos).

A localização escolhida para esta empresa será São João da Boa Vista, interior de São Paulo, em um trailer, que permanecerá em uma rodoviária com grande fluxo de pessoas e atividades comerciais ao redor. Visando ser um estabelecimento acessível e comercialmente visível para que possa assim ser formado uma fiel clientela.

Além do trailer, terá um galpão fora dos olhares dos clientes, porém disponível para visita para quem quiser conhecer melhor o passo a passo, onde será feito a descarga e separação da colheita.

Trabalham em equipe, com uma excepcional grade de funcionários, aos quais foi exigido experiência (fabricação e conserva de produtos naturais, atendimento ao cliente, limpeza e caixa), em um ambiente agradável de trabalho, assim visando sempre a qualidade de nossos produtos para nossos clientes e amigos parceiros.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

#### **3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL**

A empresa está no ramo de bebidas naturais, que realiza a fabricação de sucos naturais e também a comercialização de frutas.

Tem o foco na produção de sucos na cidade e região, portanto a empresa está localizada em uma rodoviária com grande circulação diária de trânsitos e pessoas da cidade e região.

A empresa irá adquirir máquinas industriais de espremedor de laranja, onde espreme a laranja 100%, não tendo desperdício. A empresa será estruturada de forma a possibilitar o máximo de aproveitamento da matéria prima, otimizando os ganhos e diminuindo os custos.

A fabricação do suco e a comercialização das frutas proporcionam custos e um bom retorno em curto prazo.

É uma empresa de sociedade limitada, onde duas ou mais pessoas se juntam para abrir uma empresa, onde os sócios têm responsabilidade por sua parte na cota, porém todos respondem pela integralização do capital social.

As questões da sociedade serão descritas no contrato social, um documento fundamental para saber o que é válido na gestão empresarial. Nele está definido a participação de cada sócio, como os bens serão divididos em falência e como será feita a remuneração dos participantes.

Para a abertura e registro da empresa vai obter-se os : Registro na junta comercial, Registro na secretaria da receita federal (CNPJ), Registro na prefeitura municipal, para obter o alvará de funcionamento.

A empresa seguirá as normas da CLT (Consolidação das leis do trabalho), determinando os direitos e deveres que a empresa e os empregados devem cumprir.

Devido a pandemia do coronavírus a empresa cumprirá todas as normas desenvolvidas pela ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária), para a saúde de seus colaboradores e consumidores.

### **3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL**

A empresa terá um trailer onde vai ser localizado em uma área com grande circulação. O ponto empresarial é em uma rodoviária de São João da Boa Vista com grande fluxo de pessoas e acesso a trânsitos da cidade e cidades vizinhas.

A empresa irá alugar um galpão, onde será realizada a entrega das frutas, a produção dos sucos, o separamento para a distribuição e o armazenamento das frutas. Ela também terá um caminhão que tem a função de entregar as frutas e distribuir as mercadorias (frutas e sucos) em mercados, quitandas, padarias e outros comércios.

Em relação a legislação a empresa obterá o alvará para trabalhar com seu trailer no local, a autorização para exercer as atividades no galpão e no trailer e também adquirir-se a licença da vigilância sanitária.

### **3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES**

A empresa foi registrada no INPI como Doce Seiva, CNPJ: 87.314.886/0015-21. Tendo como nome fantasia é Sucos Naturais.

Tem como missão levar produtos de qualidade e de procedência garantida a seus clientes, fazendo assim, com que não apenas o suco, mas o fruto por completo seja o melhor já provado.

Visa sempre o melhor, não só para com seus clientes, mas também para os funcionários, com o intuito de ser uma empresa de alta patente.

Os valores, apesar de simples, construíram o que a mesma é hoje, honestidade e responsabilidade são a base para um bom negócio. Passam transparência aos clientes, e são responsáveis em entregar aquilo que oferecem.



Fonte : Autoria Própria (Ferramenta Canva)

As garrafas de vidros foram patenteadas, sendo exclusivamente da empresa como um charme e algo que o cliente pode guardar para si, lembrando sempre da Doce Seiva.



### **3.1.3 O CAPITAL SOCIAL**

O capital social da empresa foi pensado e discutido de forma que todos os envolvidos fizessem o mesmo investimento.

Com um total de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) foi dado início ao negócio; dividindo esse valor para compra de frutas, máquina industrial, e descartáveis, além de água, luz e aluguel para os dois primeiros meses, até ter capital de giro, e começar a ter lucro.

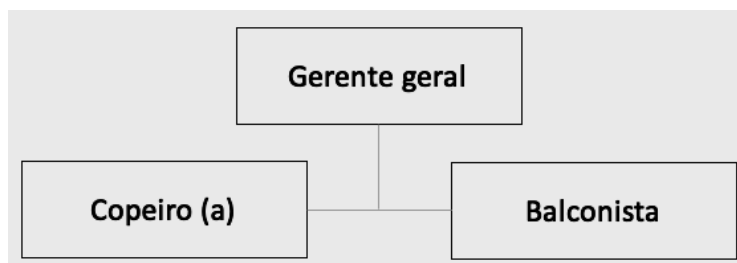
Com o valor utilizado, a empresa conseguiu construir um bom relacionamento com alguns possíveis investidores e confiança bancária, podendo assim, pedir financiamentos se necessário.

## **3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

Pensando no crescimento da empresa, poderá ser necessário realizar contratações a fim de aumentar o quadro de funcionários. A demanda de tarefas, tempo, planejamento estratégico e impacto na qualidade das atividades, são fatores que influenciam diretamente nesta decisão.

Analisando o cenário, precisaremos de dois funcionários, além do gerente geral (proprietário), conforme figura 1 (anexos)

Figura 1: Quadro de funcionários



Fonte: Autoria própria

A partir do quadro de funcionários, foram detalhados brevemente as funções relativas às suas atividades:

- A gerência geral é composta por um sócio, o gestor responsável pela administração da empresa e controle financeiro.
- Balconista - responsável pelo contato com os clientes, realiza o registro dos pedidos dos clientes.
- Copeiro (a) - realiza a preparação dos pedidos dos clientes, sucos, cafés, lanches e etc.

Inicialmente será programada a contratação dos funcionários por meio de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, respeitando a legislação trabalhista, com um salário mínimo inicial de R\$1.100,00 (baseado no valor definido pelo Congresso Nacional 2021).

A carga horária é de 44 horas semanais, de segunda à sexta das 9 AM às 6 PM, e sábado das 8 AM às 12 AM com 1 hora de horário para refeição. Já previsto possibilidade de pagamento de hora extra para o encerramento das atividades do dia e fechamento do estabelecimento, tendo assim um controle sobre a jornada de trabalho a fim de nos respaldar aos possíveis passivos trabalhistas relativos.

### **3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR**

Segundo é citado no 3º artigo da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Uma das características do empregado é a pessoalidade, sendo que o mesmo não pode ser substituído para realizar uma outra atividade ou função. A habitualidade define ao empregado que realize suas atividades de forma regular, criando assim uma rotina durante

uma certa escala de tempo que será definida pela empresa. A dependência ou subordinação pode ser exemplificada pelo dever do empregado em cumprir as exigências do seu empregador. Outra característica importante é a onerosidade, que significa a relação de remuneração do empregado pelo empregador devido ao contrato de trabalho existente.

O empregado público, possui um vínculo contratual regido pela CLT, conhecido como agente público, de modo geral, este funcionário é admitido mediante aprovação em concurso público para trabalhar em empresas estatais (são elas empresas públicas ou sociedades de economia mista), sendo aqueles para serviços temporários, desobrigados de realizar o concurso público.

O funcionário possui a estabilidade garantida, e em caso de dispensa, deve-se haver uma apuração ou motivo por falta grave, acúmulo de função ilegalmente, baixa eficiência e também a possibilidade de cortes por decisão administrativa.

Segundo é definido pela Lei, o salário de um empregado público já é estabelecido para aquela função que ele estiver exercendo. Sua carga horária é bem definida e os benefícios deste profissional pode variar em relação a função em que estiver exercendo

Em comparação aos pontos levantados anteriormente, o empregado de empresa privada é contratado mediante interesse da empresa, sendo assim ela define os critérios de seleção, visando de modo geral, integrar funcionários de melhor desempenho.

Ao contrário de empregados de empresa pública, os de empresa privada não possuem estabilidade garantida, desta forma o funcionário pode ser demitido sem uma causa definida ou motivos específicos, porém será indenizado pelo empregador dependendo da situação.

O salário de um profissional de empresa privada é definido pelo empregador, podendo ter um piso e teto salarial como referência e até mesmo uma negociação, de acordo com o valor que o profissional possui no mercado. O que indiretamente pode relacionar a jornada de trabalho exercida por este funcionário. Muitas vezes ficando à disposição da empresa e excedendo sua carga horária.

Por fim, o empregado de empresa privada também se diferencia pela possibilidade de crescimento profissional dentro da mesma empresa.

A definição do empregador segundo mencionado no segundo artigo da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943)

Partindo deste conceito, podemos entender que o empregador pode ser uma pessoa física ou jurídica, neste caso, que contrata o empregado para prestação de serviço em troca da remuneração para o funcionário, conforme acordado no contrato de trabalho.

Os cinco tipos de empregadores reconhecidos na legislação trabalhista brasileira são:

Empregador - A pessoa empregadora comum, que pode ser uma pessoa física ou jurídica atuante nas atividades de negócios e que contrate empregados, conforme descrito no artigo 2º da CLT.

Empregador rural - Conforme artigo da Lei nº 5.889 de 08 de Junho de 1973, "para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados." (BRASIL, 1973, Art. 3). Se uma ou mais empresas estiverem direcionando as decisões administrativas e controle de outra, estas são responsáveis pelas obrigações trabalhistas decorrentes, conforme segundo parágrafo deste mesmo artigo.

Consórcio de empregadores rurais - Pode ser definido como a união de pessoas físicas (produtores rurais) que juntos escolhem um deste grupo para ser o responsável por realizar a contratação, demissão e administrar a mão-de-obra contratada, visto que esta prática tende a regularizar as relações trabalhistas entre empregador e empregado, formando assim um "Pacto de Solidariedade", baseado na Lei 10.256 / 2001.

Empregador doméstico - De acordo com inciso II do artigo 15 da Lei nº 8.212 de 24 de Julho de 1991, "pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa,

empregado doméstico" (BRASIL, 1991). Sendo assim, pessoa física, que contrata o empregado doméstico, com a finalidade de prestar serviço à própria residência, por um período maior que 2 dias por semana.

Empresa de trabalho temporário - Conforme mencionado na Lei nº 6.019 de 03 de Janeiro de 1974, "empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente" (BRASIL, 1974, Art 4). Seu propósito é disponibilizar trabalhadores qualificados para outras empresas, intermediando as relações trabalhistas, administrando, remunerando e assistindo os funcionários.

### **3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS**

A CLT, estabelece regras e acordos que possuem o objetivo de proteger o funcionário, mas nem sempre ela abrange as necessidades do mercado de trabalho e por conta disso existe a convenção coletiva de trabalho.

Essa convenção é um importante instrumento de gestão e acaba funcionando como uma ferramenta para que os sindicatos e trabalhadores tenham a expressividade necessária para estabelecer suas demandas.

A convenção coletiva de trabalho (CCT), é um acordo feito entre colaboradores e as contratantes de uma classe sindicalizada específica, esse acordo é feito em uma reunião que deve ocorrer uma vez ao ano e não pode ultrapassar o período de dois anos entre eles.

É nessas reuniões que são definidas diversas condições de trabalho, como por exemplo: ajustes e piso salarial, benefícios, normas e jornadas de trabalho, regras para cada função e os deveres e direitos de cada funcionário. Dessa forma, a convenção acaba trazendo uma série de benefícios tanto para a empresa como para o funcionário.

De acordo com a legislação, o dia dessa reunião é conhecido como Data Base, que é quando os sindicatos representantes das categorias devem requerer, rever, modificar ou extinguir normas contidas nos instrumentos normativos de sua categoria. Após se reunirem, o primeiro passo é justamente quando o sindicato envia a outra parte todas as exigências, que podem ser separadas em duas categorias: Cláusulas Econômicas e Cláusulas Sociais.

Essas negociações, estão previstas nos artigos 611 e 625 da CLT, que descrevem as formalidades necessárias para que os acordos possam valer, assim como o prazo de vigência.

- Art. 611 – 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.

- § 1º – 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.

- Art. 625 – As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

É importante que as empresas e os colaboradores saibam diferenciar, acordo coletivo de trabalho (ACT) e convenção coletiva de trabalho (CCT).

A convenção coletiva de trabalho, se baseia em um acordo entre funcionários e a empresa e abrange toda categoria de trabalhadores, já o acordo coletivo de trabalho possui uma dimensão muito menor e pode ser decidido por um grupo de trabalhadores.

A ACT, é como se fosse um único sindicato e uma ou mais empresas de forma direta, sem a participação de uma entidade representativa patronal. O sindicato patronal é o responsável por representar os empregadores e tem como objetivo defender os interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos da instituição. Dessa forma a ACT não atinge

todos os funcionários, somente aqueles que estão representados no sindicato, diferente da convenção coletiva.

A nossa empresa irá obter pelas convenções coletivas anuais, como mudança de piso, carga horária, para que não venha ter nenhum problema com nenhum funcionário.

### **3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS**

Os passivos trabalhistas são as dívidas que uma pessoa jurídica adquire quando ele não cumpre suas obrigações com um empregado. Isso inclui o não pagamento de verbas aos empregados ou até mesmo os encargos que devem ser pagos.

As causas mais comuns de uns passivos trabalhistas são a falta de organização que uma empresa tem com os seus empregados, como por exemplo, o não pagamento de horas extras, de adicional, etc. São essas as regularidades que podem gerar um passivo trabalhista.

Porém, não são apenas horas extras que geram esses problemas para o empregador, podemos citar, também o descuido da CTPS, o não registro na carteira, a folha de ponto, o não pagamento de tributos que o empregado tem direito (INSS, FGTS), etc.

Nem todas as empresas dão a devida importância para essa questão em relação aos empregados, muitos não compreendem que a relação de trabalho é uma troca, em que os dois lados saem beneficiados.

Para podemos evitar esses problemas na nossa empresa, pensamos em algumas soluções que podem ser colocadas em prática junto com o empregado para que no futuro, não haja problemas para ambos:

- Descuido com a CTPS: Após decidir quem irá trabalhar na empresa, na mesma semana ele terá a sua carteira registrada (que também pode virar um passivo caso não feito o registro), sendo devolvida para ele em até 48 horas, conforme o Artigo 53 da CLT.

- Folha de Ponto: Ela guarda todos os registros de um empregado na empresa, como hora de entrada, saída, às horas extras e até faltas. Ela é uma das partes mais importantes que um empregado tem que ter, como ele registra o movimento dele na empresa (entrada/saída), isso pode vir a calhar no futuro, caso o empregado venha alegar que não foi cumprido o pagamento de horas extras. E nesse caso, para que não haja problemas também em questão de pagamentos, o empregador a cada vez que for pagar terá que emitir um recibo de pagamento (holerite) ficando uma via para ele e uma para o empregado. O Ponto será eletrônico (digital/cartão) para que não haja manipulação nos horários.

- O Não pagamento de tributos (INSS, FGTS) - Esses tributos são importantes para o empregado, o INSS para afastamentos e aposentadoria e FGTS para o caso se o empregado for mandado embora pelo empregador ele ter direito ao recebimento do fundo de garantia pelo tempo que ele ficou na empresa. Para evitar isso, o melhor a se fazer é sempre pagar tudo em dia, mesmo que algo passe da data do pagamento, o certo é o empregador, ir atrás do seu escritório contábil para regularizar essas pendências.



## **4. CONCLUSÃO**

Neste trabalho focamos em como montar uma empresa, e entender os direitos empresariais, na estrutura, apresentação comercial e no capital da empresa.

Em seguida, verificamos como será a relação da empresa com os seus funcionários. O tipo de empregado que nossa empresa irá contratar, nas convenções coletivas que iremos adotar e nos passivos trabalhistas que devemos evitar para que futuramente a empresa não venha ter problemas com empregado. A compreensão dos passivos trabalhistas é um assunto de extrema importância para que não seja penalizado judicialmente pelo não cumprimento de alguma das obrigações exigidas pela Lei.

Contudo compreender os deveres da empresa, aliadas a um planejamento estratégico e estruturação, permitem realizar uma análise prévia do ambiente interno e externo como mercado e oportunidades possíveis, além de entender o orçamento financeiro da empresa.

## REFERÊNCIAS

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (BRASIL). LEGISLATIVO. DECRETO-LEI Nº 6.019, DE 3º DE JANEIRO DE 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm). Acesso em: 12 set. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (BRASIL). LEGISLATIVO. DECRETO-LEI Nº 10.256, DE 9º DE JULHO DE 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/110256.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110256.htm). Acesso em: 10 set. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (BRASIL). LEGISLATIVO. DECRETO-LEI Nº 5.889, DE 8º DE JUNHO DE 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm). Acesso em: 10 set. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (BRASIL). LEGISLATIVO. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943: CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 set. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (BRASIL). LEGISLATIVO. DECRETO-LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991: LEI ORGÂNICA DA SEGURIDADE SOCIAL. 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm) Acesso em: 11 set. 2021.

SALGADO, LIA. Carreira pública ou iniciativa privada?. *In*: Carreira pública ou iniciativa privada?. 20 abr. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/04/carreira-publica-ou-iniciativa-privada-veja-dicas-para-escolher.html>. Acesso em: 12 set. 2021.

ÂMBITO JURÍDICO. EQUIPE. A importante relação entre o empregado e o empregador. In: A importante relação entre o empregado e o empregador. [S. l.], 1 jun. 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-89/a-importante-relacao-entre-o-empregado-e-o-empregador/amp/>. Acesso em: 12 set. 2021.

FERREIRA Afonso. Escolha do ponto é desafio para vendedor de hot dog, diz especialista. , 24 jan. 2014. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empreendedorismo/noticias/redacao/2014/01/24/escolha-do-ponto-e-desafio-para-vendedor-de-hot-dog-diz-especialista.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 13 set. 2021.

ADMISSÃO de funcionários: guia completo com todas as etapas. Convenia: Marcelo Furtado, 9 out. 2020. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/admissao-de-funcionarios/>. Acesso em: 15 set. 2021.

ONLINE, Remessa. Qual a importância do aumento de capital social? Confira!: Economia e Mercado. [S. l.], 6 jan. 2021. Disponível em: <https://www.remessaonline.com.br/blog/aumento-de-capital-social/>. Acesso em: 16 set. 2021.

ROCHA, Moura. Qual é a diferença entre marca e patente?. [S. l.]: ACCENDA, 26 dez. 2019. Disponível em: <https://mourarocha.com.br/qual-e-a-diferenca-entre-marca-e-patente/>. Acesso em: 16 set. 2021.

COMO MONTAR uma casa de sucos. In: Como montar uma casa de sucos. SEBRAE: Desconhecido, 15 set. 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-uma-casa-de-sucos,c8387a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 16 set. 2021.

FERNANDES, Aline. Passivos Trabalhistas: entenda o que é e veja como evitar os erros mais comuns!. PONTOTEL, 16 ago. 2019. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/>. Acesso em: 8 set. 2021.

JUNIOR, Ricardo. Passivo trabalhista: Absolutamente tudo o que você precisa saber. R7, 15 ago. 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/passivo-trabalhista-absolutamente-tudo-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 8 set. 2021.

PONTOTEL, Redator. Tudo sobre a Convenção Coletiva de Trabalho. [S. l.]: 2 set. 2020. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/convencao-coletiva/>. Acesso em: 19 set. 2021.

ARRUDA, Samara. Convenção coletiva de trabalho: entenda o que é e como funciona. R7, 6 abr. 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/convencao-coletiva-de-trabalho-entenda-o-que-e-e-como-funciona/>. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. LEGISLATIVO. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 01 DE MAIO DE 1943: CLT. 1 maio 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10682327/artigo-611-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acesso em: 20 set. 2021.

**ANEXOS**