



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
**<EASY CLEAN DISTRIBUIDORA DE PRODUTOS
DE LIMPEZA EIRELI>**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

**<EASY CLEAN DISTRIBUIDORA DE PRODUTOS
DE LIMPEZA EIRELI>**

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Mário Sérgio Faria, RA 1012020101076

Roberto Teixeira Gomes Leal, RA 1012020200155

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	3
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	7
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	8
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	9
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	10
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	11
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	13
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	15
4. CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	19
ANEXOS	22

1. INTRODUÇÃO

Com a finalidade de demonstrar e apresentar dentro de uma empresa as causas ou possível requisitos que geram os Passivos Trabalhistas na empresa, serão abordados os tópicos evidenciando o Acúmulo ou Desvio de Função, com as características do Empregado e Empregador e Convenções Coletivas e Acordo Coletivos e demonstrar a Estruturação de Direito Empresarial com os tópicos de Estabelecimento e Ponto Empresarial, Nome Empresarial, Títulos do Estabelecimento, Marcas e Patentes e o Capital Social da empresa após elaborar um plano de negócio com estratégias voltadas a pretensão de um aumento de nossas atividades e produtividade e uma requalificação necessária para sua atuação no mercado.

Na fundação da empresa onde é desenvolvida a trajetória do empreendedor para se tornar um empresário e como foi efetuada a formação empresarial da pessoa física para pessoa jurídica.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Fundada no ano de 2020, localizada às margens da rodovia Anhanguera, Lot. Industrial Salto Grande 1 no distrito de Americana - SP, a Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI é especializada no segmento de limpeza e higienização, com venda e distribuição dos melhores produtos garantindo o máximo aproveitamento e melhor custo e benefício para seus clientes e funcionários.

A Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, comercializa seus produtos nas cidades de Americana, Sumaré, Piracicaba, Santa Bárbara d'Oeste e arredores, com o diferencial de proporcionar entregas rápidas. Além disso, a Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, possui uma equipe de profissionais

capacitados, o que proporciona um ótimo atendimento e oferece maior qualidade a seus clientes.

Com a missão de produzir e distribuir produtos para limpeza.

Com a visão de ser referência em venda de bens de consumo.

E valores para produzir produtos que não impactam o meio ambiente.

Cada tipo de ambiente, seja residencial, comercial ou industrial, necessita de produtos para limpeza e higienização. A escolha por um produto de qualidade é fundamental, pois assim a limpeza é realizada de forma efetiva e com efeitos mais duradouros.

Com a distribuição de produtos de qualidade no dia a dia, oferecemos grandes benefícios. Além disso, somente uma empresa especializada proporciona grande variação de produtos, o que auxilia na escolha correta para cada ambiente, garantimos uma higienização sem esforço e sem ocorrência de desperdícios. Isso porque, com a máxima qualidade, a quantidade necessária de produtos para realizar a limpeza é menor, o que também proporciona maior economia ao cliente.

A Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, além de fornecer produtos para limpeza especializada, proporcionamos cuidados com o meio ambiente.

Mesmo que os itens sejam muito eficientes para a limpeza do local, uma boa empresa de produtos de limpeza pode utilizar materiais biodegradáveis para a fabricação de seus artigos, o que torna a utilização do produto mais adequada e sustentável.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

A empresa Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, com formação de um empreendimento, voltado à obtenção não somente pelos valores monetários que seriam adquiridos, mas para uma melhor utilização do meio em que está sendo atuante, evitando a degradação do meio ambiente e a melhor utilização de maquinários e um bem estar para seus funcionários e clientes.

Os produtos fabricados são desenvolvidos com um rigoroso controle de qualidade, a formação do empreendimento, desenvolvida pela pessoa física, formada pelo empresário individual para exercer a atividade econômica monetária para a constituição de uma empresa.

A vontade de empreender para produção desta atividade de venda de produtos destinados a limpeza e higienização de ambientes, houve a necessidade de sua regularização, para isso foi feito o registro da atividade empresarial de forma EIRELI tornando o empresário individual de caráter, pessoa física, para a existência de uma pessoa jurídica, para a empresa estar em funcionamento, ela precisa estar legalmente registrada na Prefeitura, na Administração Regional da Cidade, no Estado, na Receita Federal e na Previdência Social.

Estipulando um contrato de forma EIRELI ao qual o empresário inicia a atividade, limitado pelo capital social de no mínimo 100 salários mínimos e o capital pessoal do empresário não responde pelas dívidas da empresa.

Inicialmente foi organizado um planejamento estratégico traçando os objetivos a serem alcançados pela empresa e um plano de negócio elaborado pelo empresário e químico responsável Diones Figueiredo, que elabora e cria os produtos, descrevendo os objetivos e como alcançá-los, fazendo com que a empresa cresça e tenha lucro, foram

contratadas pessoas capacitadas de conhecimento do empresário, para estar operando o maquinário, composto por uma máquina compacta para produtos de limpeza, também adquirido tanques para o acondicionamento e estoque de produtos líquidos e áreas reservadas para produtos sólidos.

Inicialmente com produção e distribuição de sabão em pedra e detergente com o retorno destes produtos foram adquiridos e desenvolvidos produtos na área hospitalar, como álcool em gel e desbacterizante, onde alavancou o desenvolvimento da empresa, podendo ser atuante também em produtos como desengordurantes e alvejantes

A produção dos produtos seriam feitos pelos funcionários da empresa sendo necessários contratações de três pessoas para fabricação, com ganho do piso salarial de Operador de Máquina de Fabricação de Produtos de Higiene e Limpeza R\$ 1.325,40 uma para estar vendendo na loja com o ganho do piso salarial de Vendedor Interno R\$ 1.227,00 e um vendedor externo com piso salarial R\$ 1.596,00 nas regiões de cidades vizinhas a Americana - SP, que estaria atuando com oferta dos produtos a estabelecimentos pequenos utilizados por estar sempre mais próximo das pessoas em bairros ao invés de centros comerciais.

Por se tratarem de produtos com a base caseira em produtos de limpeza associados com produtos biodegradáveis e reutilizáveis tornando a empresa um exemplo para sustentabilidade e utilizando fontes renováveis para desenvolver seus produtos, deixando parte do lucro para fins de investimentos, manutenção e estruturação, necessários para a obtenção e desenvolvimento de produtos e teve uma grande aceitação no mercado pelo preço acessível e da necessidade de higienização durante a pandemia do coronavírus (covid-19).

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Levando em consideração a visão estratégica elaborada pelo plano de negócio utilizada pelo empresário com o estabelecimento para exercício da empresa constituída para oferecer ao mercado bens de consumo onde foi examinada a hipótese de estar atuante no mercado por gerações e a escolha de um local que, de certa forma, se tornaria referência e uma forma de estar exposta a terceiros, utilizando de sua fachada uma imagem para propaganda e com a intenção de ser competitiva e divulgada para seus clientes, foi alugado um barracão próximo a da rodovia Anhanguera no Lot. Industrial Salto Grande 1, que pelo seu local nos poderia atrair um lucro em estar valorizando a empresa por estar no distrito industrial e em um ponto referencialmente excelente, foi estipulado um contrato durante 5 anos com a possibilidade de adquirir o imóvel no mesmo local pela compra da propriedade.

A empresa foi no decorrer de suas atividades adquirindo alguns equipamentos para tornar possível o desenvolvimento e crescimento da produção, venda e distribuição de seus produtos, uma máquina compacta para produção de produtos de limpeza, uma envasadora, um carro para o transporte e entregas de mercadorias, uma loja equipada com quatro prateleiras, uma mesa e um notebook para efetuar os pedidos digitalmente.

O local onde foi idealizada a montagem da loja com referência estratégia e em ter uma transparência na fabricação de nossos produtos, localizada no próprio barracão e caso tivesse a necessidade de estar apresentando o processo industrial de fabricação dos nossos produtos aos clientes, possibilitando acesso a fabricação de nossos produtos.

Com a capacidade de obtenção de lucro foi muito relevante por se tratar de uma escolha, de uma localização, onde circula um considerável número de pessoas para ser aderido a nossa marca pela clientela.

Na fachada da empresa foi elaborado um slogan projetado para estar demonstrando nossa empresa às pessoas que transitarem na rodovia Anhanguera.

Tendo a oportunidade de estar atuante no ambiente de vendas online, foi contratada uma empresa que presta serviços dessa natureza para elaborar uma plataforma digital onde a empresa estará efetuando vendas online em seu próprio site. Trazendo agilidade e facilidade para efetuação de pedidos dos seus clientes e fornecedores.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome empresarial está registrado na junta comercial como Diones Figueiredo com o ato constitutivo para a formação da empresa pelo empresário, obtendo assim uma proteção perante os órgãos competentes, por não ser possível haver dois registros de nomes empresariais iguais, evitando assim uma possível perda futura de recursos para obter uma modificação por haver nomes empresariais idênticos.

A proteção do nome empresarial baseado em nossa logística sendo estrategicamente viável apenas no estado de São Paulo - SP por se tratar de venda e circulação de produtos e bens nas regiões próximas à localidade da fábrica e por se tratar de produtos que apresentam seus respectivos agentes químicos e componentes conhecidos.

Estipulando o título do estabelecimento como Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, aderindo ao mesmo nome como marca, foi feito o registro da marca no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), por se tratar de produtos e serviços do empresário, para termos um melhor aproveitamento do slogan da empresa.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Com a disponibilidade dos recursos pela participação em empresas como funcionários, com um planejamento de empreender após a aposentadoria no ano 2019 foi adquirido os maquinários necessários a estar desenvolvendo a produção de produtos.

A pessoa física Diones Figueiredo dispôs o seu total de investimentos para compor o Capital Social da empresa Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, para exercer uma atividade empresarial com o acúmulo de seu FGTS durante sua participação em outras empresas, foi utilizado R \$140.000,00 reais.

Valor disponibilizado de forma em depósito em conta bancária a estar integralizado o capital social e devidamente registrado pelo contrato social junto ao órgão registral .

Foi averiguado ser necessário a compra do imóvel em que é localizada a empresa, negociando com o proprietário do imóvel a quebra de contrato do aluguel para estarmos fazendo o contrato de compra e venda de imóveis, adquirindo recursos para fins de investimentos, com uma plano de negócio apresentado ao banco, junto com o contrato social, as notas fiscais de uma máquina compacta para produtos de limpeza com valor de R\$ 19.000,00, uma envasadora no valor R\$ 5.600,00 e o extrato bancário da empresa, foi liberada o financiamento de R\$ 200.000,00 que será pago com o lucro da empresa durante 2 anos, para compra do imóvel o qual será também introduzido no capital social da empresa no término do financiamento.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Passivo Trabalhista são os valores que devem ser pagos relativos a obrigações trabalhistas. Uma soma das obrigações financeiras que uma empresa tem com seus funcionários ou com o Estado, em decorrência das relações de trabalho.

Nessa conta entram tanto as obrigações regulares (salários, benefícios, encargos) quanto aquelas que podem ou não aparecer (custos com processos trabalhistas, indenizações).

Se a empresa não mantém o controle de seu passivo trabalhista, isso pode causar um grave impacto nas finanças do negócio, além de prejudicar sua imagem no mercado.

A falta de organização também faz com que ela seja negligente com o pagamento de horas extras, adicionais e até mesmo ineficazes no controle de jornada, e são justamente essas irregularidades que podem gerar um passivo trabalhista, já que todas estão relacionadas ao pagamento de algo devido pela empresa ao empregado.

Horas extras

Se a empresa optar por não pagar as horas extras trabalhadas para os funcionários, tem se uma obrigação descumprida. Vale a pena ressaltar que a formação de banco de horas só é permitida se for prevista em acordo ou convenção coletiva e aceita pelo funcionário.

Além das horas extras em si, o adicional de periculosidade também deve ser pago; do contrário, forma-se um passivo trabalhista.

Acúmulo ou desvio de função

Se a empresa contrata o funcionário para exercer uma certa função, mas exige que ele exerça atividades de outra função, existe uma clara irregularidade. Afinal, o funcionário recebe por um trabalho, enquanto exerce outro.

Essa é mais uma situação que gera passivo trabalhista.

Relações de trabalho falsas

Se for mantida uma relação de trabalho no papel e outra na realidade, é um problema. Isso acontece, por exemplo, quando um profissional trabalha como se tivesse um vínculo empregatício com a empresa, mas, no papel, mantém um contrato de prestação de serviços.

Dessa forma, a empresa não paga benefícios e encargos que seriam devidos. Logicamente, forma-se então um passivo trabalhista.

Abusos e assédio

Se a empresa permite que os funcionários passem por situações de abuso e assédio, abrimos uma porta para processos trabalhistas que, eventualmente, culminam em uma sentença para o pagamento de indenizações.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Trabalhador avulso: são características do trabalho avulso a intermediação do sindicato do trabalhador na colocação da mão-de-obra, a curta duração do serviço

prestado a um beneficiado e a remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo sindicato; pela CF/88, art. 7º XXXIV, foi igualado ao trabalhador com vínculo empregatício.

Trabalhador temporário: é aquele que prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º, da Lei 6.019/74); completa-se com outro conceito da mesma lei (art. 4º), que diz: compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Terceirização: é a transferência legal do desempenho de atividades de determinada empresa, para outra empresa, que executa as tarefas contratadas, de forma que não se estabeleça vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a contratante; é permitida a terceirização das atividades-meio (aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante) e é vedada a de atividades-fim (são as que coincidem).

Empregado doméstico: é qualquer pessoa física que presta serviços contínuos a um ou mais empregadores, em suas residências, de forma não-eventual, contínua, subordinada, individual e mediante remuneração, sem fins lucrativos; a Lei 5.589/72, fixou, como seus direitos, a anotação da CTPS, férias anuais de 20 dias e previdência social; a Lei 7.195/84, prevê a responsabilidade civil da agência de colocação de empregado doméstico, pelos danos que este acarretar aos patrões; a CF/88 ampliou os direitos atribuídos por lei ordinária, sendo os seguintes: salário mínimo; irredutibilidade da remuneração; 13º salário; repouso semanal remunerado; aviso prévio proporcional ao

tempo de serviço, no mínimo de 30 dias; licença maternidade (120 dias); licença paternidade; férias com remuneração acrescida em 1/3; aposentadoria.

Empregado rural: é o trabalhador que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação ao empregador, assim entendida, toda pessoa que exerce atividade agroeconômica; o contrato de trabalho rural pode ter duração determinada e indeterminada; são admitidos contratos de safra; seus direitos que já eram praticamente iguais aos do urbano, pela Lei 5.889/73, foram pela CF/88 totalmente equiparados; o trabalhador de indústria situada em propriedade rural é considerado industriário e regido pela CLT e não pela lei do trabalho rural (TST, Enunciado nº 57).

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

As diferenças entre Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo são bem específicas, especialmente em relação à dimensão.

A Convenção Coletiva, engloba toda uma categoria de trabalhadores em reunião às entidades patronais, já o Acordo Coletivo possui uma dimensão menor, funcionando entre representantes de grupos de trabalhadores (como um único sindicato) e uma ou mais empresas de forma direta, sem a participação de uma entidade representativa patronal.

Aquilo que é estabelecido no Acordo Coletivo não atinge todos os trabalhadores de uma categoria, mas os trabalhadores representados pelo sindicato e que estão em vínculo trabalhista com a empresa que aceitou o acordo comum.

Acordo Coletivo

Os Acordos Coletivos podem ser utilizados para ampliar direitos já assegurados para toda a categoria nas Convenções de Trabalho ou adequar esses direitos às condições muito específicas de determinadas empresas.

O sindicato da categoria representa os interesses dos trabalhadores através de Acordo Coletivo como forma de resolução pacífica de conflitos.

O Acordo Coletivo está disposto no art. 661, § 1º do art. 611 CLT, que diz: “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 empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

Não é possível diminuir direitos já conquistados em lei através de Acordo Coletivo, como por exemplo, férias anuais, décimo terceiro, etc.

O limite do prazo de vigência de um acordo coletivo é de dois anos, após este prazo o Acordo se torna automaticamente encerrado.

Convenção Coletiva

A Convenção Coletiva tem uma dimensão maior e é celebrada entre o(s) sindicato(s) de empregados de uma categoria econômica e o sindicato patronal.

Desta forma, a Convenção Coletiva é um acordo que atinge toda a categoria econômica e tem uma amplitude muito maior, podendo valer para empresas que não são filiadas àquele sindicato.

A Convenção Coletiva encontra seu amparo legal no art. 611 da CLT, que diz: “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”.

É muito comum, os empregadores e seus representantes utilizarem a Convenção Coletiva para negociar condições diferenciadas de trabalho que estejam mais adaptadas à necessidade de suas empresas.

Assim como no Acordo Coletivo, sua vigência é de dois anos, quando deve ser renovado ou deixará de surtir efeitos legais.

Uma empresa cuja atividade preponderante é o comércio pode buscar o sindicato dos comerciários. Todavia, ela deve se filiar à categoria específica de sua atividade, como sindicato dos lojistas, das farmácias ou dos supermercados, visando atender os interesses da melhor forma.

A empresa Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, terá que se filiar ao sindicato do comércio e o acordo coletivo é a melhor opção para a empresa.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Horas extras

De acordo com a CLT, a jornada de trabalho de um colaborador deve respeitar o limite de 8 horas diárias, podendo ocorrer acréscimo de até 2 horas a mais que devem ser pagas em adicional de horas extras ou diminuição da jornada em dia posterior, através da compensação ou do banco de horas.

Muitos empregadores acabam desrespeitando essa regra e não fazem o pagamento correto nem diminuem a jornada de seus colaboradores.

Indenização por dano moral

Quando um colaborador é exposto a situações humilhantes, ou agressões verbais durante o seu trabalho, ele está sofrendo assédio moral e pode com toda certeza abrir um processo contra a empresa.

O valor de uma indenização por dano moral pode ser de até 50 vezes o valor do salário da vítima do assédio.

Nenhum trabalhador merece ser exposto a nenhum tipo de humilhação, e os números referentes a esses processos poderiam ser menores, caso a empresa possuísse mais treinamentos com seus líderes e fosse mais consciente em relação ao respeito que deve ter pelos seus colaboradores.

Não recolhimento de encargos sociais

Os encargos sociais são todas aquelas obrigações que as empresas devem pagar mensalmente ou anualmente aos seus funcionários, como por exemplo o Fundo de Garantia.

O FGTS é aquele fundo que garante ao colaborador certa estabilidade ao sair de uma empresa, e pode até mesmo ser utilizado em uma negociação para compra de casa própria daquele trabalhador.

E de novo, seja por economia ou por pura negligência, muitas empresas deixam de realizar o pagamento das guias do FGTS, e além de estarem sujeitas a processos, ainda podem levar uma grande multa.

Esses são os casos mais comuns do passivo trabalhista, e todos poderiam ser evitados.

O que todas as empresas precisam se lembrar é que a relação de emprego é uma troca mútua em que o trabalhador recebe um salário em troca de sua mão de obra para que uma empresa continue funcionando.

E quando uma ação trabalhista é aberta, ocorre uma ruptura dessa relação. Por isso, é importante que todas as organizações conheçam bem a legislação e zelem pela manutenção da relação entre empregador e empregado.

As empresas possuem a ideia errada de que um passivo trabalhista é apenas um problema jurídico. Mas, na verdade, o passivo trabalhista nasce na gestão de uma empresa.

A maioria dos passivos trabalhistas vêm de alguma falha na gestão de pessoas da empresa, ou até mesmo em sua cultura organizacional.

Para evitar isso, deve-se manter uma boa relação entre empregador e empregado, contar com um sistema de ponto eletrônico bem gerenciado e conhecer bem a legislação.

4. CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste estudo de caso na elaboração da empresa Easy Clean Distribuidora de Produtos de Limpeza EIRELI, utilizando dados e informações para a constituição de uma empresa, elaborado com princípios, fundamentos, informações a demonstrar e desenvolver conteúdos, foi proposto a utilização dos fundamentos de direito e estruturação empresarial demonstrando a estrutura da atividade econômica na produção de bens e serviços e gestão de passivo trabalhista demonstrando impactos financeiros negativos, gerados pelas obrigações trabalhistas com uma administração incorreta, a utilizando de fontes com referenciais confiáveis e base estrutural dentro dos requisitos requeridos e fatores relevantes, necessários para a formação de uma empresa.

REFERÊNCIAS

COELHO, F. U. Manual de Direito Comercial: direito de empresa. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

Acesso em 10/09/2021

Disponível em <https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/8712523>

Convenções Coletivas e Acordos Coletivos . Legnet .

Acesso em 30/08/2021

Disponível em

<https://legnet.com.br/news/entenda-as-diferencas-entre-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>

Convenções Coletivas e Acordos Coletivos . Contabil Rio .

Acesso em 30/08/2021

Disponível em <https://contabilrio.com.br/enquadramento-sindical-patronal/>

Empregado e Empregador . Administradores .

Acesso em 27/08/2021

Disponível em

<https://administradores.com.br/artigos/qual-a-diferenca-entre-funcionario-publico-e-funcionario-privado>

Empregado e Empregador . Central Jurídica.

Acesso em 27/08/2021

Disponível em

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

Fundamentos de Direitos Empresarial

<https://www.academia.edu>

Gestão De Passivos Trabalhistas . Mais Retorno .

Acesso em 26/08/2021

Disponível em <https://maisretorno.com/porta/termos/p/passivo-trabalhista>

Gestão De Passivos Trabalhistas . Ponto Tel .

Acesso em 27/08/2021

Disponível em <https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/#1>

Nome Empresarial, Títulos do Estabelecimento, Marcas e Patentes

Acesso em 21/09/2021

Disponível em <https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/8712630>

O Capital Social

Acesso em 21/09/2021

Disponível em <https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/8712655>

Tiago Ferreira Santos . Legislação Empresarial Aplicada . Estabelecimento e Ponto Empresarial

Acesso em 13/09/2021

Disponível em <https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/8712600>

Unidades de Aprendizagem 03 e 04 Fundamentos de Direito Empresarial e

Estruturação Empresarial.

Acesso em 10/09/2021

Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=jWIpsmt0F0Q>

Passivos Trabalhistas . Ponto Tel .

Acesso em 27/08/2021

Disponível em <https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/#1>

Passivos Trabalhistas . Ponto Tel .

Acesso em 27/08/2021

Disponível em <https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/#4>

Passivos Trabalhista

Acesso em 22/09/2021

Disponível em <https://sociisrh.com>

ANEXOS



Figura 1: Autoria própria