



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

<Limpezin Serviço de Limpeza Industrial 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

<Limpezin Serviço de Limpeza Industrial Ltda.>

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Marcelo Silva Gregorio, RA 1012020100632

Tarcísio Éder dos Santos, RA 1012021100239

Luciana Damásio S. Castro, RA 1012021100243

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	6
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	6
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	8
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	9
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	9
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	15
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	17
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	22

1. INTRODUÇÃO

Neste Projeto Integrado abordaremos o título “PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS” onde o intuito é explicar sobre os possíveis passivos trabalhistas que uma empresa pode sofrer após a admissão de seus colaboradores.

Passivos trabalhistas são as dívidas que a empresa adquire quando não cumpre com suas obrigações para com o empregado.

Nosso projeto se baseia na elaboração de uma empresa desde sua fundação até a contratação dos seus colaboradores, refletindo como proceder nas suas relações com os mesmos, buscando evitar um passivo trabalhista.

Nossa empresa, sendo ela, Limpezin Serviço de Limpeza Industrial Ltda, uma prestadora de serviço com seu foco em limpeza industrial em geral, procura estar sempre conectada com seus clientes e colaboradores, porque entende que mantendo um relacionamento de qualidade com seus funcionários, sempre os motivando, os auxiliando e cumprindo com seus deveres com os mesmos, além de evitar um passivo trabalhista futuro, entregarão um serviço impecável para seus clientes.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Limpezin Serviço de Limpeza Industrial Ltda foi fundada em 2018, na cidade de Americana, com a finalidade de oferecer serviço terceirizado, buscando o aperfeiçoamento constante na área para oferecer sempre um serviço de qualidade e de acordo com as necessidades apresentadas por empresas de segmentos variados.

Seu fundador, Renato Araújo, percebendo a necessidade do mercado por serviços terceirizados, visionou a excelente oportunidade e potencial do negócio.

Estabelecida no mercado, a empresa Limpezin Serviços de Limpeza Industrial Ltda, disponibiliza profissionais para atender as necessidades de higienização e organização de empresas de pequeno e grande porte, independente do segmento a prestação de serviço é padronizada e de acordo com o esperado e exigido.

Contando atualmente com 15 funcionários capacitados e treinados para melhor atender seus clientes, os serviços oferecidos pela empresa são completos, de máxima qualidade e um excelente custo que dão ao cliente a certeza da escolha certa.

A empresa Limpezin Serviços de Limpeza Industrial Ltda, procura estar sempre alinhada com as necessidades de seus colaboradores, proporcionando a eles um ambiente de trabalho saudável buscando sempre valorizar o bem-estar e a saúde de seus colaboradores, pois sabe que esses trabalhadores são fundamentais para o crescimento da empresa.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

A empresa Limpezin Serviços de Limpeza Industrial Ltda. obtém seu escritório utilizando uma sala alugada na cidade de Americana-SP , na Av.Presidente Prudente nº105, no centro da cidade.

Sendo optante em seu regime tributário pelo simples nacional.

Contando com um sócio administrativo, Renato Araújo portador do CPF:568.581.418-63 que conta com os 100% do capital social da empresa é o único a tomar todas as decisões.

CNPJ da empresa: 49.127.183/0001-08

A princípio a empresa contará com um quadro de 15 funcionários, sendo um gerente de operações, um operador de RH, um operador de marketing e 12 colaboradores na área de serviços gerais.

Seu capital social é de 500.000,00 (quinhentos mil reais)

Sua missão é de oferecer sempre o melhor serviço para seus clientes com uma ótima qualidade e um preço justo.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Define-se como estabelecimento empresarial todos os bens da empresa, tudo o que o empresário utiliza para formar seu negócio, bens materiais e imateriais, bens materiais são as coisas que se podem tocar, como prateleiras, ferramentas, insumos; e bens imateriais são os que não se podem tocar, ou seja título do estabelecimento sua marca, seus clientes. Já o ponto empresarial é o local onde a empresa se encontra “prédio” seja ele próprio ou alugado. A Limpezin Serviços de Limpeza Industrial Ltda. é uma empresa que presta serviços de limpeza a outras empresas, de pequeno a grande porte, seus bens são as ferramentas que utiliza para desenvolver sua atividade de limpeza, como lavadoras de pressão, carrinhos de limpeza, máquinas de lavar pisos industriais. Seu ponto é situado em uma sala comercial em um centro empresarial de Americana. A sala é alugada, e se encontra em uma região central da cidade de fácil localização. Foi escolhido este local para ser o escritório administrativo, onde se firmam os contratos com seus clientes e também onde se recrutam os funcionários da mesma, por se tratar de uma empresa prestadora de serviços não havia a necessidade de um ponto muito grande, somente uma sala comercial já atendia bem sua necessidade, a região central da cidade de Americana ficam situados muitos outros escritórios de outras empresas clientes da Limpezin Serviços de Limpeza Industrial Ltda.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

O nome empresarial da empresa foi registrado na junta comercial do Estado de São Paulo, como sendo Renato Araújo serviços de limpeza EPP, sendo um nome mais formal para seus negócios distinguindo do título do estabelecimento, sendo o título do estabelecimento como Limpezin Serviços de Limpeza Industrial Ltda. nome fictício mais informal e com maior facilidade de divulgação da empresa. A marca com intuito minimalista, bem simples, como a ideia de limpeza até no próprio nome.

LIMPEZIN SERVIÇOS DE LIMPEZA INDUSTRIAL



3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O Capital Social nada mais é que o investimento inicial para começar as operações e manter o negócio funcionando, até que ele gere lucros. Entram nesse pacote o quanto se gasta para comprar equipamentos, mobília, matéria-prima, aluguel do escritório, custos para abrir o CNPJ, entre outros.

Temos um sócio principal, chamado Renato Araújo que contribuiu para o Capital Social com um valor de R\$ 500.000,00.

A Limpezin conta com a ajuda do Banco Bradesco para realizar o cadastramento de contas de todos os nossos colaboradores, facilitando o pagamento dos salários e possibilitando também o pagamento de boletos através desse grande parceiro.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Para evitar os passivos trabalhistas, a diretoria junto a administração e RH da empresa criou várias políticas, como:

- pagar todos os colaboradores que fizeram hora extra em até 2 meses;
- devolução da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) em até 48 horas, respeitando o artigo 53 da CLT;
- registro imediato na carteira de trabalho quando houver uma nova contratação;
- utilização de ponto eletrônico para registrar as horas trabalhadas facilmente e entregar todo fechamento folha de pagamento, o registro de ponto para o trabalhador assinar, e caso haja alguma discordância, iremos averiguar no mesmo dia;
- foi instruído aos líderes não permitir ou dar ordens que possam acarretar em desvio de função;
- todos os terceiros não terão vínculo empregatício e serão tratados de acordo com as normas;
- intolerância total sobre abusos e assédios.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

Existem diversos tipos de empregado, como, trabalhador eventual, trabalhador avulso, trabalhador autônomo e outros.

Trabalhador eventual é quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.

Características:

- Serviços eventuais: eventual é aquele que presta serviços não habituais à empresa que o contratou;
- Pode haver pessoalidade: o empregado deve prestar pessoalmente os serviços, pois o contrato de trabalho é ajustado em função de uma determinada pessoa;
- Pode haver subordinação: o empregado deve subordinar-se às ordens lícitas de seu empregador. É subordinado de curta duração, pois enquanto desenvolve o trabalho se submete às ordens de quem o contratou;
- Preço: não tem proteção jurídica como nas tabelas de honorários, o ganho pelo trabalho realizado pode variar.

Trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra ou do sindicato da categoria.

Características:

- O serviço é prestado eventualmente;
- O trabalhador pode prestar serviços à várias empresas;
- A intermediação do sindicato ou do OGMO é obrigatória;
- A remuneração é feita na forma de rateio.

Trabalhador autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício por conta própria e com assunção de seus próprios riscos.

Características:

- sem pessoalidade: as atividades desenvolvidas pelo autônomo podem ser substituídas por outra pessoa;
- subordinação: ele não acata ordens do empregador, portanto não se subordinam ao empregador;
- Trabalha por honorários: o autônomo não recebe um salário como empregado comum, sua remuneração se dá por honorários, que por ele podem ser reduzidos, mas não podem ser aumentados, visto que os honorários são regulamentados

- para cada profissão e a tabela deverá ser obedecida. O autônomo deverá ter uma formação técnica ou acadêmica;
- pessoa jurídica ou física: qualquer delas poderá prestar o serviço solicitado.

Os empregos públicos são ocupados por **empregados públicos** ou funcionários públicos. Isso é, pessoas selecionadas em concurso público, mas que não são regidas pelo regime estatutário.

No geral, esse tipo de profissional ocupa posições na Administração Pública indireta, principalmente nas empresas públicas e sociedades de economia mista como os bancos estatais e os Correios.

O empregado público, portanto, é aquela pessoa aprovada em concurso público, porém que responde às regras estabelecidas pela CLT.

Também chamados de celetistas, sua contratação está prevista no Art. nº 37, inciso II da Constituição Federal.

Um dos principais objetivos para esse tipo de nomeação é a necessidade de garantir a isonomia do Serviço Público e minimizar as predileções arbitrárias na condução das atividades por parte dos agentes públicos estatutários, principalmente por questões políticas e/ou econômicas.

O **Servidor Público** é aquela pessoa física que oferece seus serviços em favor do Estado e das entidades da Administração Pública direta e indireta.

Amparado pela Lei nº 8.112/90, o servidor público é aquele que atua diretamente com a administração pública em cargos estabelecidos a partir da necessidade de pessoal comprovada por meio de leis próprias para esse tipo de provimento.

As principais características de um empregado público e de um empregado de empresa privadas são:

- **Estabilidade** - Uma das principais razões que levam à busca por um concurso público é a estabilidade, pois o funcionário pode permanecer no cargo durante anos;
- **Remuneração** - Os salários no setor público variam de acordo com a vaga, mas normalmente são mais altos que os salários iniciais de uma empresa privada;
- **Promoção** - Em alguns casos, as promoções de trabalho público só acontecem depois que o funcionário realizar outros concursos, para a vaga que pretende atuar. Diferentemente do setor privado onde o empregado pode conseguir uma promoção com o seu desempenho e capacidade.
- **Remuneração** - Os ganhos de salário podem ser muito elevados, mas, como é um setor privado, se torna muito competitivo e poucas pessoas conseguem alcançar o patamar desejado;
- **Vagas** - Em uma empresa privada, geralmente há mais vagas e a concorrência é menor do que em um concurso. Os processos seletivos também são mais simples, diferentemente do setor público, que precisam de um tempo de estudo e preparação, podendo demorar anos a conseguir;
- **Salário** - A remuneração é estabelecida pelo empregador, podendo haver acordo entre ambas as partes no setor privado.
- **Estabilidade** - Diferentemente do setor público, as empresas privadas podem admitir e demitir o funcionário quando quiserem, gerando uma insegurança entre os colaboradores em relação ao futuro.

O empregador é a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assinala e dirige a prestação pessoal de serviços. Art. 2º CLT.

Existem diferentes tipos de empregador, como, empresa, empregador doméstico, empregador rural, empregador equiparado.

Empresa é atividade organizada para a produção de bens e serviço, com a finalidade de lucro e considerada empregador, de acordo com a CLT, assim como as empresas de trabalho temporário e as que fazem a intermediação de terceirização.

Grupo de empresas é quando uma ou mais empresas estiverem sob o domínio de outra. Assim, são considerados empregadores e solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas uma das outras.

Empregador doméstico é a pessoa física ou a família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado para o exercício contínuo de funções domésticas.

Empregador rural é a pessoa física ou jurídica proprietária ou não, que explora atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de propositos

Empregadores equiparados são instituições sem fins lucrativos, profissionais liberar e condomínios são considerados para fins exclusivos de relação de trabalho

Características do empregador:

- Admitir: contratação de pessoas qualificadas para executarem os serviços.
- Assalariar: o empregador que admite deve pagar o salário respectivo ao empregado pelos serviços prestados.
- Dirigir: o empregador deve controlar e administrar a prestação de serviços dos empregados.

Poderes do empregador:

- **Poder de direção** - é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.
- Fragmenta-se em três partes:
- **Poder de organização:** cabe ao empregador organizar a atividade, determinar as metas e como atingir essas metas, mas o empregador tem um poder relativo, não é absoluto, ele não pode exigir atividades que possam constranger seus empregados.

- **Poder de fiscalização:** é uma faculdade legal que o legislador dá ao empregador de fiscalizar as atividades dos empregados. Por exemplo, instalar cartão de ponto, fazer revista no fim do expediente dos funcionários, instalar câmeras de vídeo etc.
- **Poder disciplinar:** é o direito de impor sanções disciplinares aos seus empregados. O empregador pode ter a faculdade legal de punir o empregado pelas faltas graves por ele cometidas. Ex: o empregador pode despedir o empregado que não usa proteção adequada para executar determinadas tarefas. (CIPA – controle interno a proteção de acidentes).

Tipos de punição imposta ao empregado pelo empregador - punições são meios através dos quais se utiliza o empregador para punir de alguma forma o empregado que cometeu uma falta no desempenho de suas tarefas.

- **Advertência:** não consta na CLT, foi criada pelos costumes. Pode ser verbal ou escrita, tem apenas efeito moral, pode ser prevista no regulamento da empresa ou não. É aplicada para penas leves cometidas pelos empregados. Ex: atrasos, usar de forma inadequada o uniforme da empresa, etc.
- **Suspensão:** (art. 474 CLT) a suspensão tem efeito financeiro, através dele, o empregado perde o dia de trabalho. Não admite a forma verbal, só a escrita, pelo efeito financeiro que tem. Pode ser dada nas faltas graves cometidas pelo empregado que não implique na despedida por justa causa imediata.
- **Despedida por justa causa:** considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. O empregado perde os direitos tais como, FGTS, 13º salário, férias proporcionais. Ele só tem direito a férias vencidas e saldo de salário pelos dias trabalhados.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

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.

Na empresa Limpezin foi utilizado o **Acordo Coletivo**, pois é bem flexível para a meta de se tornar uma empresa cada vez melhor.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

O passivo trabalhista é a soma de todas as dívidas que o empregador tem pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas e pelo recolhimento incorreto dos encargos sociais ou pagamento de benefícios obrigatórios.

Assim sendo, é comum que o passivo trabalhista envolva questões como horas extras, pagamentos adicionais como o noturno ou o adicional de insalubridade e periculosidade, pagamentos de férias, verbas rescisórias e outros. Pode ainda envolver situações de contratações irregulares.

Por vezes, o passivo trabalhista acontece em decorrência de uma gestão inadequada. Por trás do problema podem estar desorganização ou uma tentativa mal planejada de conter custos.

Sobretudo em momentos em que as finanças da empresa ou a economia do país não vão tão bem, empregadores buscam reduzir suas despesas ou se veem obrigados a isso.

Uma consequência possível é o acúmulo de funções ou o aumento das responsabilidades de cada funcionário, levando ao prolongamento das jornadas de trabalho com horas extras.

Em todo caso, o problema reside na falta de controle da jornada e do contrato de cada profissional, levando a registros inconsistentes e a recolhimentos equivocados dos encargos trabalhistas. Uma situação que pode ter impacto direto no passivo trabalhista da empresa.

Para evitar esses possíveis passivos trabalhistas o empregador deve:

- Contar com um bom sistema de ponto de uso prático e rápido que favorece uma situação que o funcionário faça a marcação de ponto devidamente.

- Apostar na transparência da folha de pagamentos.
- Adotar medidas para um bom clima organizacional.
- Fortalecer a política interna de cumprimento de leis.
- Apostar na realização de auditorias.
- Redobrar a atenção às convenções e acordos coletivos.
- Acompanhar os eventuais processos que possam existir.
- Ter um bom sistema de arquivamento.
- Garantir a assinatura de todos os documentos.
- Apostar em bons times para o RH e setor jurídico.

4. CONCLUSÃO

Neste projeto integrado foi abordado os tópicos de fundamentos de direito e estruturação da empresa com os tópicos estabelecimento e ponto empresarial onde foi explicado as suas diferenças, foi abordado o tema sobre nome empresarial, título do estabelecimento, marcas e patentes; também foi abordado o tema sobre o capital social da empresa. Ainda neste PI foi estudado temas sobre a gestão de passivos trabalhistas com os temas empregado e empregador, convenções coletivas e acordos coletivos discutindo as suas diferenças, e também sobre o tema passivos trabalhistas. Tudo o que foi descrito neste projeto é fruto do estudo sobre o material didático disposto aos alunos na plataforma, as maiores dificuldades encontradas pelos alunos foi o curto tempo para elaboração do projeto, mas contudo foi executado com total dedicação.

REFERÊNCIAS

Leonardo Barros. Disponível em:

<https://blog.tangerino.com.br/passivo-trabalhista/>

Acesso em: 23/09/2021

Equipe Editorial bxblue. Disponível em:

https://bxblue.com.br/aprenda/empregado-publico-servidor-publico-diferencas/?utm_source=google&utm_term=&utm_medium=cpc&utm_campaign=rac-s-dsa-acq&utm_content=dsa-site&gclid=Cj0KCOjwqKuKBhCxARIsACf4XuFnqX9iBZjFHM4ZvNB1DlsGSxuKIZas6lagW_wGMUFAal8Au69arAEaAssyEALw_wcB

Acesso em: 23/09/2021

Serasa Experian. Disponível em:

https://empresas.serasaexperian.com.br/blog/capital-social-mei-o-que-e/?idcmp=:c05:m01:google&sp:CR222:ADG252:AD01:TRLCY65:d&gclid=CjwKCAjwhaaKBhBcEiwA8acsHG2LlxVYBUjwKXx7y8MbFolAOadMeZC7t-rwj9DpUXvJ7ULI3C1DzBoCqW0QAvD_BwE

Acesso em: 23/09/2021

Sem nomenclatura. Disponível em:

https://laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado_empregador.htm

Acesso em: 23/09/2021

Sem nomenclatura. Disponível em:

<https://maisretorno.com/porta1/termos/p/passivo-trabalhista>

Acesso em: 23/09/2021

Sem nomenclatura. Disponível em:

<https://www.diariodaregiao.com.br/classificados/empregos/setor-publico-ou-privado-entenda-as-diferencas-para-o-trabalhador-1.165801>

Acesso em: 23/09/2021

Por Aline Fernandes. Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/>

Acesso em: 23/09/2021

Por Tié Lenzi. Disponível em:

<https://www.significados.com.br/trabalhador-avulso/>

Acesso em: 23/09/2021

ANEXOS



Limpezin

SERVIÇO DE LIMPEZA INDUSTRIAL LTDA.