



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

MARTINA COSMÉTICOS

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
MARTINA COSMÉTICOS

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

CAMILA MORANDIN PERÃO, RA
1012020200260

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	8
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	11
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	15
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	17
3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR	17
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	22
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	24
4. CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS	29

1. INTRODUÇÃO

A opção por empreender requer uma análise criteriosa do cenário atual de mercado, dos produtos e/ou serviços, da busca por colaboradores e das atitudes do empreendedor garantindo maior segurança para iniciar um negócio ou até mesmo para ampliar e promover inovações em empresas já existentes (PERÃO, 2021, p.10 *apud* AFFONSO *et al.*, 2018, p.144).

Um dos campos que está em crescimento no Brasil é o da indústria de perfumaria, cosméticos e higiene pessoal. Esse setor vem batendo recordes cada vez maiores durante o período de pandemia e, diante de um cenário competitivo é necessário planejar bem o seu negócio antes de dar início a ele. Definir o capital social da empresa para investimento de início, bem como o orçamento com os colaboradores e com as despesas administrativas além de escolher um bom ponto empresarial é de suma importância para o sucesso do negócio.

Antes de iniciar um novo empreendimento é necessário conhecer a legislação acerca do negócio, desde a parte burocrática para regularização da empresa até os deveres trabalhistas.

Na maioria dos negócios há a relação de empregado e empregador na qual a empresa assume diversas responsabilidades e deveres com seu subordinado. A legislação trabalhista no Brasil é ampla e delimita bem os direitos de ambas as partes, portanto o seu conhecimento é de suma importância para evitar futuros problemas com passivos trabalhistas.

Desta forma, o objetivo deste projeto é propor a criação de um novo empreendimento, mostrando a importância da escolha do ponto empresarial, definir a razão social e refletir sobre possíveis passivos trabalhistas que poderiam acontecer após admissão ou demissão dos colaboradores.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Analisando a necessidade do mundo atual, o empreendedorismo e a sustentabilidade podem ser grandes aliados quando seus princípios se ajustam. Assim, da união de duas irmãs com um grande experiência e vivência na área comercial e apaixonadas por empreendedorismo surgiu a ideia de criar uma marca de cosméticos ecológicos voltados para cidadãos que pensam na beleza mas não abrem mão da questão ambiental e sustentável.

Existe uma infinidade de produtos sustentáveis na área de higiene e cosméticos mas, após uma análise de mercado surge a Martina Cosméticos, empresa que atuará na fabricação de cosméticos ecológicos baseados na aromaterapia, inicialmente com uma produção em pequena escala (PERÃO, 2021, p. 10).

A Martina Cosméticos está em fase de implantação e instalação e será localizada estrategicamente no município de Tambaú, interior de São Paulo, cidade natal das sócias que é conhecida pelo seu turismo religioso sendo este o atrativo para a escolha do município que será instalado a fábrica e loja física.

A microempresa de sociedade limitada será constituída e enquadrada no regime tributário do Simples Nacional e registrada na Junta Comercial do Estado de São Paulo com a razão social Martina Cosméticos Eco Friendly LTDA.

Inicialmente três produtos comporão o portfólio da empresa e estarão voltados para higiene pessoal: sabonetes, shampoos e condicionadores. Esses produtos serão lançados apenas no formato em barra para evitar o uso de embalagens plásticas e sua embalagem será em papel semente, assim, após o uso dos produtos sua embalagem poderá ser cultivada e se transformará em uma flor ou uma hortaliça e fabricados de forma artesanal usando somente produtos naturais para evitar a utilização de produtos que agridem o meio ambiente (PERÃO, 2021, p. 6).

Por se tratar de itens de higiene pessoal, o perfil alvo de clientes do empreendimento são homens e mulheres das classes A, B e C, de variadas faixas etárias (PERÃO, 2021, p.6).

Após a empresa se firmar no mercado e ser reconhecida pela sua qualidade e preço justo, pretende-se fazer lançamento periódicos de novos produtos abrangendo tanto o público feminino com uma linha de cuidados com a pele *skincare* e uma linha de maquiagens, quanto o público masculino com produtos para cuidados da barba. Além de uma linha *kids* com produtos desenvolvidos com a mais alta qualidade para as crianças aprenderem desde cedo a importância do uso de produtos naturais e sustentáveis (PERÃO, 2021, p. 6).

Para atender a expectativa do mercado consumidor e também a missão da empresa, a equipe contará com profissionais qualificados, entre eles uma engenheira ambiental e um químico especializado em aromaterapia, além de colaboradores na área de produção e administração (PERÃO, 2021, p. 12).

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Ao iniciar um novo negócio é frequente a dúvida de muitos empreendedores em saber qual o melhor tipo de empresa para abrir seu CNPJ e quais os fundamentos jurídicos para se tornar um empresário. Diante da importância de tal conhecimento é necessária a explanação dos tipos societários existentes, que também são apresentados como formatos jurídicos, que definirão se a empresa será apenas de um empresário ou se haverá sócios.

Segundo Oliveira (2003), o Código Civil Brasileiro, que entrou em vigor em janeiro de 2003, trouxe profundas mudanças no Direito das Empresas e na regulamentação das sociedades em geral, inclusive seus tipos societários, dentre eles a

Sociedade por Quotas de Responsabilidade Limitada, Conta de Participação, Nome Coletivo, Comandita Simples, Sociedade Anônima, Comandita por Ações, Cooperativa e Dependente de Autorização.

O Novo Código Civil Brasileiro, Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 possui uma parte especial, o Livro II Do Direito da Empresa, que teve como objetivo a unificação dos temas do ramo do direito privado envolvendo o Código Comercial Brasileiro no campo da sociedade comercial e do direito empresarial e algumas leis comerciais especiais como o Decreto 3708/1919 e Decreto 486/1969 para uma nova e moderna visão no Novo Código Civil Brasileiro.

O Livro II trata do Direito da Empresa, sendo que no Título I do artigo 966 a 980, é tratado a figura do empresário. Segundo o Art. 966, “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

Observa-se que no Art. 967 “É obrigatória a inscrição do empresário no Registro Público de Empresas”, desta maneira o empresário e a sociedade empresária deve estar vinculados ao Registro Público de Empresas Mercantis a cargo das Juntas Comerciais, e a sociedade simples ao Registro Civil das Pessoas Jurídicas, o qual deverá obedecer às normas fixadas para aquele registro, se a sociedade simples adotar um dos tipos de sociedade empresária.

Para quem desejasse abrir uma empresa individualmente existiam quatro opções: MEI, EI, EIRELI e SLU. Porém, a Lei 14.195 publicada no dia 27 de agosto de 2021, que facilita a abertura de empresas e trabalha sobre a desburocratização societária e de atos processuais, em seu art. 41 determina o fim da EIRELI.

Segundo Vucinic (2020) as formas de atuação de cada estrutura empresarial, tem suas características, como será explanado a seguir:

- EI - Empresário Individual: exerce em nome próprio uma atividade empresarial. Esse empresário atua individualmente, sem sociedade e sua responsabilidade é ilimitada onde seus bens pessoais respondem pelas obrigações assumidas relativas à atividade empresarial. As atividades permitidas para o empresário

individual são as atividades industriais, comerciais ou prestação de serviços, exceto serviços de profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artistas, como no caso de médicos, engenheiros, psicólogos, entre outros.

- **MEI - Microempreendedor Individual:** é o empresário individual com receita bruta anual de até R\$81.000,00 no ano, optante pelo Simples Nacional e SIMEI. Assim, esse empreendedor paga um valor fixo de imposto por mês, porém fica restrito a contratação de apenas um funcionário, não pode ter mais de um estabelecimento (filial) entre outros requisitos estabelecidos no artigo 18-A da Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006. Além disso, o MEI está desobrigado a ter escrituração contábil e é segurado da Previdência social - Contribuinte Individual tendo direito a alguns benefícios previdenciários, entre eles, a aposentadoria por idade.
- **Sociedade Empresária:** em uma sociedade é possível a atuação coletiva entre dois ou mais sócios, sendo sua responsabilidade limitada ao capital social. São diversos tipos societários existentes sendo as mais conhecidas a Sociedade Anônima (S/A) e a Sociedade Limitada (LTDA) sendo esta última a espécie de sociedade empresária mais adotada no Brasil, por ser mais simples e pela proteção ao patrimônio pessoal dos sócios.
- **Sociedade Simples:** na Sociedade Simples atua com dois ou mais sócios e diferentemente da Sociedade Limitada a responsabilidade dos sócios é ilimitada, porém poderá adotar a espécie societária de Sociedade Limitada - Sociedade Simples Ltda., passando a responsabilidade dos sócios a ser limitada ao capital social, não respondendo com seus bens pessoais pelas obrigações da sociedade. Esse tipo societário abrange a atividade de prestação de serviços de profissão intelectual, de natureza científica, artística ou literária, sem elemento de empresa.
- **Sociedade Limitada Unipessoal:** a partir da Lei da Liberdade Econômica, Lei nº 13.874, de 20 de Setembro de 2019, a Sociedade Limitada, que antes poderia ser constituída apenas na forma pluripessoal com duas ou mais pessoas, passou a ser admitida na forma unipessoal podendo ser constituída por uma ou mais pessoas

e ainda tem como vantagem a personalidade limitada, ou seja, a responsabilidade dos sócios é limitada ao capital social.

Após analisar os vários formatos jurídicos, o empresário juntamente com um profissional da área jurídica e contábil fará a escolha do melhor formato para formalização e legalização de sua empresa.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

De acordo com Venosa e Rodrigues (2020, p. 38), o estabelecimento “é o conjunto de bens materiais e imateriais utilizados como instrumento da empresa”, ou seja, é uma série de bens reunidos para o exercício de uma atividade econômica.

Sanchez (2018, p. 60), afirma que o estabelecimento empresarial, ou fundo de comércio, possui valor próprio, diferente do valor dos bens que o integram e não pode ser confundido com patrimônio, que são bens valorados economicamente.

O conjunto de bens que compõem o estabelecimento são destinados a um fim de acordo com a vontade e determinação do empresário e pode ser composto por bens corpóreos e incorpóreos (SANCHEZ, 2018, p.62).

Os bens corpóreos são caracterizados por Sanchez (2018, p.62), como aqueles que ocupam espaço no mundo exterior, sendo estes bens móveis ou imóveis. Dentre esses bens destacam-se as mercadorias, instalações, máquinas e equipamentos, etc.

Por outro lado, os bens incorpóreos são aqueles que não ocupam espaço físico, são intangíveis, fruto das ideias, conhecimentos e inteligência humana. Aqui se enquadram os direitos que o proprietário possui no estabelecimento empresarial, como as patentes de invenção, marcas, ponto empresarial, desenhos industriais, título do estabelecimento, softwares, entre outros (SANCHEZ, 2018, p.62).

De todos os bens que compõem o estabelecimento, o ponto empresarial é um dos mais relevantes. Isto porque muitas vezes o sucesso de sua atividade econômica, é decorrente do ponto empresarial (SANCHEZ, 2018, p. 84).

Para Sanchez (2018, p. 86),

A importância do ponto empresarial varia de acordo com a atividade exercida pelo empresário. Em alguns casos, implica valorização patrimonial do estabelecimento, se a atividade praticada tem na localização fator de grande importância, no sentido de atração da clientela, ao passo que, se esse fator for indiferente, o ponto terá seu valor reduzido ou até mesmo inexistente.

Assim, o ponto empresarial é o lugar em que se situa o estabelecimento, mas tem o significado diferente de imóvel. Para Teixeira (2018, p.103), quando se trata de locação de imóvel empresarial a propriedade é tanto civil quanto empresarial assim, “civilmente, a propriedade em si é do seu proprietário. Empresarialmente, com relação ao ponto, é do empresário.”

O ponto empresarial além agregar ao estabelecimento o valor da localização também garante ao empresário a proteção locatícia de acordo com a Lei de Luvas, atualmente inserida na Lei do Inquilinato (VENOSA; RODRIGUES, 2020, p.38).

Além do ponto empresarial físico, existe o estabelecimento virtual, que é um local não físico, ou seja, um *site* onde ocorrem os negócios. O estabelecimento virtual é reconhecido pelo seu nome de domínio sendo considerado um ponto virtual, desta forma, goza de proteção jurídica da mesma forma que o ponto físico (TEIXEIRA, 2018, p. 109).

O local para a instalação da fábrica e da loja física foi selecionado após uma análise criteriosa dos objetivos da empresa levando em consideração o volume de produção pretendido, os principais canais de vendas, além da conformidade do local a ser concedido pela prefeitura municipal com o alvará de funcionamento.

Assim, estrategicamente, a fábrica, a loja e a sede administrativa da Martina Cosméticos serão instaladas no município de Tambaú, cidade conhecida pelo turismo religioso que recebe diariamente turistas com perfis variados com grande potencial para adquirir os produtos que serão comercializados.

Será situada na rua Santo Antônio, no centro da cidade e próximo ao complexo turístico, além de ser uma das principais vias de acesso para o mesmo. De acordo com o plano diretor do município, o local escolhido está inserido na zona de comércio estando apto a abrigar o empreendimento.

Por se tratar de uma empresa com produção pequena e artesanal, um local de aproximadamente 400 metros quadrados seria o ideal (SEBRAE, 20 _). Assim, o novo empreendimento contará com uma área de 300 metros quadrados tendo aproximadamente 219 metros quadrados de construção, no qual possui um ponto comercial na parte da frente interligado com uma casa além de uma horta. Com essa configuração a estrutura da empresa será:

- Ponto comercial: contará com a exposição dos produtos, área de vendas, atendimento e caixa. O layout da loja proporcionará livre circulação, terá uma boa iluminação e cores descontraídas e modernas. O caixa ficará em um local estratégico de fácil visualização do cliente e visão privilegiada para observar toda a loja.
- Sala: por estar próximo ao ponto comercial estando separado apenas por uma porta, na sala ficará a parte administrativa para receber os fornecedores, controlar as contas a pagar e receber, etc.
- Copa/cozinha: neste setor serão instalados as máquinas e equipamentos para a produção dos produtos. Como é a maior área da casa e por se tratar de uma produção em pequena escala as máquinas são pequenas e o local já conta com uma estrutura para abrigar o fogão e pias para lavar as vidrarias.
- Quarto 1: este local será o depósito destinado para o armazenamento das matérias primas, formas e demais instrumentos necessários para o empreendimento e também o estoque dos produtos.
- Quarto 2: ficará reservado para o processo de embalagens dos produtos e separação de mercadorias das vendas realizadas pela *internet*.
- Horta: atualmente a horta já conta com uma árvore de pitanga e a ideia é aproveitar essa área para o cultivo de flores e ervas que serão utilizadas

para extração de essenciais dos produtos, tornando o produto mais sustentável.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Um dos itens mais importantes na hora de constituir uma empresa é pensar no seu nome empresarial, nome fantasia e o tipo societário da empresa.

O nome empresarial identifica o empresário de forma individualizada e traz o reconhecimento dele no meio negocial (VENOSA; RODRIGUES, 2020, p.56). Segundo Teixeira (2018, p. 110), o nome empresarial “revela o tipo societário optado pelos sócios e se a responsabilidade deles é limitada ou não; bem como o objeto social da empresa, como, por exemplo, indústria, comércio etc.”

A formação do nome empresarial não é livre e deve seguir alguns princípios. Venosa e Rodrigues (2020, p. 56) explicam que,

devem ser observados alguns princípios, como o da veracidade, segundo o qual o nome do empresário deve retratar a realidade. Se é formado pelo patronímico de uma pessoa, é necessário que essa pessoa esteja ligada a empresa. Também o princípio da novidade ou originalidade deve ser observado, impondo que o nome seja diferente dos outros nomes empresariais já existentes, de modo a não se confundir. Por fim, o princípio da unicidade que impede tenha (*sic*) o empresário mais de um nome para se identificar nos negócios que realiza.

Para garantir o princípio da originalidade, e cientes do transtorno que nomes idênticos podem causar ao empresário, cabe à Junta Comercial recusar o registro do nome empresarial semelhante ao outro já registrado (VENOSA; RODRIGUES, 2020, p. 56).

O nome empresarial é uma expressão que vai designar duas modalidades: firma ou razão social e a denominação (informação verbal)¹.

Na linguagem jurídica, firma é assinatura empresarial e trata-se literalmente de uma assinatura (informação verbal)². Geralmente a firma é composta pelo nome do empresário individual, no caso de firma individual, ou dos sócios, seja completo ou abreviado, podendo também acrescentar uma designação mais precisa de ramo de atividade (VENOSA; RODRIGUES, 2020, p. 56).

A expressão firma social ou razão social pode ser utilizada por todas as espécies de sociedade, exceto a sociedade anônima, a qual deve, obrigatoriamente, adotar uma denominação social (informação verbal).³

A denominação social pode ter na sua estrutura um nome civil ou qualquer outra expressão linguística complementada por seu objeto social e serve para indicar o tipo societário escolhido (SANCHEZ, 2020, p. 76).

Atualmente existem apenas duas espécies societárias que podem escolher entre firma ou denominação: a limitada e a comandita por ações (SANCHEZ, 2020, p. 76).

Assim como a marca do produto e título de estabelecimento, o nome empresarial também faz parte dos bens incorpóreos da empresa, mas deve-se atentar às diferenças desses elementos de identificação da empresa (SANCHEZ, 2020, p. 73).

Se por um lado o nome empresarial é a identificação do empresário, o título do estabelecimento funciona como a identificação da empresa. É o que chamamos de nome fantasia e aparece na fachada da empresa, nas propagandas e é como normalmente é conhecida pela clientela (SANCHEZ, 2020, p. 75). Geralmente é uma parte do nome empresarial, mas por vezes é totalmente distinta.

¹ Informação dada pela professora Juliana Marques Borsari durante a videoaula disponível na plataforma de aprendizagem da Unifeob, em 16 de agosto de 2021.

² Informação dada pela professora Juliana Marques Borsari durante a videoaula disponível na plataforma de aprendizagem da Unifeob, em 16 de agosto de 2021.

³ Informação dada pela professora Juliana Marques Borsari durante a videoaula disponível na plataforma de aprendizagem da Unifeob, em 16 de agosto de 2021.

A marca é um sinal colocado em um produto ou serviço responsável por permitir de forma rápida a identificação destes de modo que seja possível diferenciá-los de outros semelhantes (TEIXEIRA, 2018, p. 630). Em outras palavras, a marca identifica visualmente um produto ou serviço, distinguindo-o dos seus concorrentes.

Para obter o registro, a marca deve atender alguns requisitos: capacidade distintiva do sinal, novidade e desimpedimento⁴ (informação verbal).

As formas de apresentação da marca se dão de forma nominativa, figurativa, mista ou tridimensional. Para Teixeira (2018, p. 632),

A marca nominativa tem um sinal formado apenas por palavra(s), ou pela combinação de letras e/ou algarismos, sem apresentação fantasiosa/criativa/imaginária. Já a marca figurativa apresenta um sinal constituído por desenho, imagem ou formas fantasiosas em geral. Por sua vez, na marca mista há uma combinação de elementos nominativos e figurativos. Por último, a marca de forma tridimensional contempla um sinal composto da forma plástica distintiva e necessariamente incomum do produto, sobretudo quanto à altura, largura e profundidade de sua embalagem

Venosa e Rodrigues (2020, p. 95), afirma que além da marca de produtos ou serviços, há outras espécies de marcas elencadas pelo legislador : marca de certificação, marca coletiva, marca de alto renome e marca notória.

De acordo com o Artigo 123 da Lei nº 9.279 de 14 de Maio de 1996,

II - marca de certificação: aquela usada para atestar a conformidade de um produto ou serviço com determinadas normas ou especificações técnicas, notadamente quanto à qualidade, natureza, material utilizado e metodologia empregada; e

III - marca coletiva: aquela usada para identificar produtos ou serviços provindos de membros de uma determinada entidade. (BRASIL, 1996).

A marca de alto renome é aquela conhecida nacionalmente e internacionalmente a torna merecedora de proteção em todos os ramos de atividades quando registrada no Brasil enquanto a marca notoriamente conhecida é popular na área de atividade em que opera, seu reconhecimento é alto, porém em proporção menor comparado à marca de alto renome (TEIXEIRA, 2018, p. 636).

⁴ Informação dada pela professora Juliana Marques Borsari durante a videoaula disponível na plataforma de aprendizagem da Unifeob, em 16 de agosto de 2021.

Marca notoriamente conhecida é aquela amplamente conhecida pelas pessoas (clientes e consumidores) naquela área de atividade em que opera o titular da marca. O reconhecimento de uma marca notoriamente conhecida é amplo, porém de alcance menor em relação à marca de alto renome, pois a sua notoriedade se dá em um ramo específico.

A marca é um ativo extremamente relevante, podendo ter um valor econômico superior aos bens materiais da empresa (TEIXEIRA, 2018, p. 630).

Já a patente é um título de propriedade que garante ao criador da invenção ou do modelo de utilidade o direito de uso exclusivo por um certo período de tempo. Esse título de propriedade é expedido pelo Instituto Nacional de Propriedade Intelectual - INPI (VENOSA; RODRIGUES, 2020, p. 87).

A invenção se refere a algo novo, com uma nova função. Para isso deve atender “aos requisitos de novidade, atividade inventiva e aplicação industrial” (Brasil, 1996, art. 8). O modelo de utilidade, por sua vez, é o melhoramento de algo já existente, desde que seja proveniente de um ato inventivo, segundo diz o Artigo 9 da Lei nº 9.279/1996, “É patenteável como modelo de utilidade o objeto de uso prático, ou parte deste, suscetível de aplicação industrial, que apresente nova forma ou disposição, envolvendo ato inventivo, que resulte em melhoria funcional no seu uso ou em sua fabricação.” (BRASIL, 1996, art. 9).

O nome empresarial e o título do estabelecimento possuem proteção pelo Código Civil, enquanto as marcas e patentes são protegidas pela Lei de Propriedade Industrial nº 9.279/1996 (SANCHEZ, 2020, p. 80).

Após todo o embasamento teórico sobre marcas, patentes, nome empresarial e título do estabelecimento e baseado nos princípios da empresa se pretende criar surgiu o nome fantasia, ou título de estabelecimento, de Martina Cosméticos que seria uma combinação de mar, ar, terra e Amazônia.

O nome empresarial por se tratar de uma sociedade limitada, a qual, será composta por duas sócias com responsabilidade limitada ao capital social e, podendo optar por firma, composta pelo nome de um ou mais sócios, ou por denominação, sendo

necessário descrever o objeto da sociedade, sendo acompanhada, ao final, da palavra limitada ou de sua abreviação, optou-se pela denominação sendo o nome empresarial adotado de Martina Cosméticos Eco Friendly LTDA.

Como tecnicamente, a marca é uma representação gráfica, que pode ser uma palavra, uma expressão, um símbolo ou um emblema estampado no produto pretende-se desenvolver uma boa identidade visual para o empreendimento de forma que quando visto, seja ligado aos produtos da marca e remeta a sustentabilidade que é um dos valores da empresa.

A vontade de crescer, expandir o portfólio e introduzir cosméticos de beleza no mercado, dá a motivação necessária para pesquisas e testes, sempre de acordo com os princípios da empresa, para a descoberta de novas fórmulas e técnicas para os produtos. Sendo comprovado o êxito, e atendendo aos requisitos necessários, o pedido de patente da formulação poderá ser requerido ao INPI, antes da disponibilização do produto no mercado.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O capital social é o patrimônio líquido inicial de uma empresa que está nascendo. Ele é formado pela soma de todas as contribuições que o empresário ou os sócios traz para a empresa e será constituído por dinheiro ou bens, mas não se admite a contribuição com serviço pois o capital social é uma garantia dos credores (SANCHEZ, 2020, p. 163).

Para as sociedades empresariais o capital social deve ser dividido em quotas, possibilitando aos sócios o estabelecimento de quotas iguais ou desiguais, e deve constar no contrato social da empresa.

Pela lei não há um valor mínimo estipulado para o capital social, mas esse deve ser compatível com as necessidades da empresa (VENOSA; RODRIGUES, 2020, p.

158). Além disso, o capital social é um fator muito relevante para as relações da empresa com os fornecedores e bancos, pois já dito ele é uma garantia aos credores.

De acordo com Sebrae (20 _), o investimento inicial para uma fábrica de cosméticos ecológicos varia de acordo com o porte da empresa e da capacidade produtiva que se deseja trabalhar, sendo que para uma empresa de pequeno porte o ideal seria um valor de R\$40 mil a R\$70 mil.

Pesquisas mostram que o maior empecilho apontado pelos empreendedores para começar um novo negócio é a falta de capital inicial, o que os leva a buscarem recursos externos através de financiamentos para iniciar seu projeto ou para acelerar o crescimento de um negócio já existente. Esses financiamentos normalmente acontecem por meio de endividamento, através de empréstimos bancários, ou pelo financiamento de capital próprio, onde a empresa obtém recursos de um investidor em troca de participação no negócio. (PERÃO, 2021, p.7 *apud* AFFONSO *et al.*, 2018, p. 116).

Para empreendimentos menores e principalmente em fase inicial, o uso de capital próprio é o mais comum (PERÃO, 2021. p.8).

Este empreendimento será uma sociedade limitada, composta por duas sócias e não contará com o capital de investidores. O capital social virá dos recursos próprios das sócias sendo composto por 100 quotas de valor nominal de R\$ 500 reais, subscrito e integralizado no ato da assinatura do contrato social, em moeda corrente do país, totalizando um capital social de R\$ 50 mil reais. Cada sócia terá o total de 50 quotas.

A obtenção das quotas dará às sócias o direito de: receber lucros e partilha da liquidação da sociedade e deliberar, fiscalizar e administrar a empresa (DURÃES; ROCHA, 2021, p. 122).

Vale ressaltar que o valor do capital social é passível de mudanças, podendo o seu valor aumentar ou diminuir. Independente do caso, deve-se fazer uma alteração do contrato social e registá-lo novamente (DURÃES; ROCHA, 2021, p. 122).

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Conforme dito anteriormente, a legislação trabalhista brasileira é bem ampla e garante direitos e deveres tanto para os empregados quanto para os empregadores.

Porém algumas empresas não se atentam aos seus deveres e passam por cima da lei ficando sujeitas a um passivo trabalhista.

O passivo trabalhista ocorre quando o empregador deixa de cumprir suas obrigações perante ao empregado. O passivo pode ocorrer de questões mais complexas até do simples fato de não devolver a carteira de trabalho ao dono no prazo estabelecido pelo Art. 53 da CLT que é de 48 horas.

Portanto, diz-se sobre o passivo trabalhista, que é a soma das dívidas que a empresa ou qualquer empregador tem com o seu empregado (CALZAVARA *et. al.*, 2019, p.20).

Embora o passivo trabalhista seja um problema jurídico, ele surge da falha da gestão de pessoas da empresa, ou até mesmo na sua cultura organizacional, e isso pode causar um impacto significativo na saúde financeira da empresa podendo chegar até a falência da empresa (CALZAVARA *et. al.*, 2019, p.20).

É de suma importância por parte do empregador conhecer a legislação trabalhista, ter ciência dos seus direitos e principalmente dos seus deveres e manter uma boa relação com seus funcionários para evitar passivos trabalhistas que prejudicam não só o controle financeiro da empresa como a sua integridade moral e social perante aos consumidores e fornecedores.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

O Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943, conhecido como CLT define:

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.

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

Assim, a relação de emprego ou vínculo empregatício se dá quando há a figura do empregado, parte hipossuficiente da relação, e o empregador (FERREIRA, 2021, p.21).

Assim, conforme exposto no Art. 3º da CLT, para ser considerado empregado, o trabalhador deve atender aos requisitos de: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação e ser pessoa física (FERREIRA, 2021, p. 21).

O não cumprimento de qualquer um dos itens acima faz que a relação seja considerada apenas uma relação de trabalho e não uma relação de emprego. Para Ferreira (2021, p. 21), toda relação de emprego é uma relação de trabalho mas, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

Ainda de acordo com a autora, a relação de trabalho trata-se de um gênero que abrange diversas espécies, dentre elas a relação de emprego, trabalho autônomo, trabalho avulso, trabalho eventual, trabalho voluntário, entre outros (FERREIRA, 2021, p. 22).

Dentre os diversos tipos de empregados destaca-se: o doméstico, o em domicílio, o teletrabalho, o empregado rural, o empregado aprendiz, o empregado temporário, o empregado público e o empregado intermitente (informação verbal)⁵.

Para ser considerado um empregado doméstico dois requisitos devem ser cumpridos: ausência de lucro e ser no âmbito residencial. Ou seja, é uma prestação de serviço de natureza não-econômica prestado na residência de uma pessoa ou família. (ALMEIDA, 2019, p. 54).

O modelo de trabalho em domicílio vem sendo muito utilizado desde o ano passado devido ao avanço da pandemia, se trata do trabalho em que há a subordinação,

⁵ Informação dada pela professora Juliana Marques Borsari durante a webinar da disciplina de Gestão de Passivos Trabalhista disponível na plataforma de aprendizagem da Unifeob, em 20 de setembro de 2021.

a continuidade, e a onerosidade, porém é desenvolvido fora da fiscalização direta e imediata do empregador, ou seja, é realizado fora do ambiente da empresa podendo ser no próprio domicílio do empregado ou até mesmo na residência de um intermediário (ZEMPULSKI, 2021, p. 35). A partir da reforma trabalhista de 2017 uma outra modalidade de emprego surgiu, o teletrabalho, que trata-se da “prestação de serviços com a utilização de tecnologia da informação e fora das dependências do empregador” (ZEMPULSKI, 2021, p. 34).

O empregado rural é aquele que presta serviços no âmbito rural, independente da atividade desenvolvida, de forma não eventual a empregador rural, sob sua dependência e mediante salário (ALMEIDA, 2019, p. 51).

De acordo com o art. 2º da Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017 o empregado temporário é a pessoa física contratada por uma empresa terceira de trabalho temporário que coloca o coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender a necessidade de uma substituição temporária de pessoal ou à demanda extra de serviços (BRASIL, 2017).

De acordo com Belo (20_, p. 39), o empregado aprendiz,

é aquele que mediante contrato de aprendizagem ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnica profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

O empregado intermitente também é uma nova modalidade, inserida pela reforma trabalhista de 2017, refere-se a um trabalho com subordinação, porém, sem continuidade, de maneira alternada entre o empregado exercer suas funções e se manter inativo. Essa modalidade veio para trazer formalidade ao trabalhador informal (BELO, 20_, p. 43).

Por fim, o empregado público é a pessoa que presta serviço para a Administração Pública e seu vínculo de trabalho é de natureza contratual regido pela CLT (ZEMPULSKI, 2021, p. 26). Diferentemente do empregado público, o servidor

público, está investido em cargo público, por meio de concurso, e possui vínculo estatutário ou institucional (BELO, 20_, p. 41).

No que diz respeito ao empregador é toda pessoa jurídica ou física que utiliza serviço de outras por meio de contrato de trabalho (ALMEIDA, 2019, p. 37).

Existem cinco tipos de empregadores reconhecidos pela legislação brasileira: empresa, grupo de empresas, empregador doméstico, empregador rural e empregadores equiparados (FERREIRA, 2021, p.44).

No que diz respeito aos empregadores equiparados o parágrafo 1º do art. 2º da CLT traz,

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

O empregador rural pode ser uma pessoa física ou jurídica, podendo ser proprietário ou não, que explore economicamente atividades de agropecuária e agroindústria (BELO, 20_, p. 30). O empregador doméstico é aquela pessoa física ou a família que contrata um trabalhador doméstico para realizar os serviços em sua residência de forma contínua e sem finalidade lucrativa (BELO, 20_ p, 31).

Ainda de acordo com a CLT a empresa é considerada como empregador e trata-se da atividade que visa o lucro por meio de vendas de bens e serviços. A empresa é o tipo de empregador mais conhecido e procurado pelos trabalhadores que buscam uma oportunidade de emprego.

Por fim, a modalidade grupo de empresas trata-se de uma ou mais empresas sob a mesma direção, controle ou administração de outra, que para fins de relação de emprego, são solidariamente responsáveis (ALMEIDA, 2019, p. 41).

Os poderes do empregador não são absolutos, há limites constitucionais e celetistas (FERREIRA, 2021, p.44).

Como característica da maioria das pequenas empresas em fase de implantação e crescimento, os donos acabam fazendo a maior parte do trabalho, durante horas, todos os dias da semana, sem feriados ou fins de semana.

Por se tratar de uma empresa familiar que está se instalando no mercado, a Martina Cosméticos será administrada pelas duas sócias que já trazem bastante bagagem na área de empreender e são conhecidas e bem conceituadas no meio empresarial da cidade escolhida.

Uma das sócias será responsável pela área administrativa e a outra pela supervisão do processo produtivo. A empresa contará com uma engenheira ambiental responsável pela busca de fornecedores e compra de matérias-primas que atendam ao propósito da empresa e garanta as certificações ambientais ao produto, bem como um químico especialista em aromaterapia responsável pela criação e formulação dos produtos e pelo controle de qualidade. Além disso, também contará com dois colaboradores na produção, um estoquista, um empacotador, uma vendedora para atender ao público, e uma vendedora para atender as vendas online e SAC trabalhando por teletrabalho.

Também contará com um contador autônomo, um engenheiro de segurança do trabalho autônomo e trabalhadores avulsos na área da limpeza. Para atender seus consumidores da melhor forma possível, contará com parceiros terceirizados no setor de transporte, logística e *marketing*.

Conforme a empresa for crescendo e aumentando o número de clientes, a estrutura da empresa será revista, serão feitas contratações.

Baseado no planejamento da empresa e na projeção de crescimento econômico do país estima-se que três anos o quadro de funcionários conte com 10 colaboradores no setor produtivo e em dez anos com 30 colaboradores.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Nas relações trabalhistas entre empregados e empregadores, muitas vezes surgem conflitos pois, de um lado tem os trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e remuneração e do outro os empregadores buscando lucros e produtividade (Zaffari *et al.*, 2021, p.71).

Os conflitos geralmente surgem por divergências econômicas ou jurídicas e podem ser resolvidos de três formas diferentes: autodefesa, autocomposição e heterocomposição (Zaffari *et al.*, 2021, p. 72).

A autodefesa acontece quando a resolução do conflito se dá por imposição da vontade de uma das partes; a autocomposição é uma técnica para resolver conflitos entre as duas partes interessadas por meio de um acordo mediante ajustes e vontades, sem a necessidade de uma intervenção de terceiros; e na heterocomposição ocorre a intervenção de um terceiro, geralmente do Tribunal da Justiça (Zaffari *et al.*, 2021, p. 72).

Para evitar conflitos, a legislação federal contempla instrumentos para amparar tanto os empregados quanto os empregadores, sendo um desses instrumentos a negociação coletiva (Zaffari *et al.*, 2021, p. 71).

Através da negociação coletiva surgem os acordos coletivos ou, ainda, a convenção coletiva de trabalho, que tratam-se de meios de resolução de autocomposição.

De acordo com o Art. 611 do Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943,

Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo (*sic*) de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

Portanto, em outras palavras, a convenção coletiva de trabalho, envolve, os dois lados de negociação, os sindicatos das categorias econômicas representando os

empresários e sociedades empresárias e, do outro, os sindicatos das categorias profissionais atuando a favor dos trabalhadores.

Ainda seguindo o Art. 611, no seu parágrafo 1º, dispõe sobre o acordo coletivo,

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas (*sic*) da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa (*sic*) ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Assim, o acordo coletivo assim como a convenção coletiva é um documento normativo, porém este é celebrado entre uma ou mais empresas da mesma categoria e o sindicato dos profissionais definindo as condições de trabalho aplicáveis apenas para empresas acordantes, não estendendo seus efeitos para toda a categoria profissional (Zaffari *et al.*, 2021, p. 74).

Quando as negociações coletivas não são satisfatórias e não é possível estabelecer um acordo ou convenção coletiva de trabalho, recorre-se a resolução por heterocomposição através do dissídio coletivo de trabalho onde acontece a intervenção do Poder Judiciário para resolver a demanda. (Zaffari *et al.*, 2021, p. 78).

Conforme a Associação Brasileira da Indústria Brasileira de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC), no que diz respeito às negociações sindicais, representam a classe empresária no âmbito do Estado de São Paulo desde 1941 o Sindicato da Indústria de Perfumaria e Artigos de Toucador no Estado de São Paulo.

Atualmente está vigente a convenção coletiva de trabalho 2019/2021, firmada entre o sindicato representante dos empregadores e os sindicatos representantes dos empregados que abrange dentre muitas categorias de trabalhadores a categoria de trabalhadores da indústria de perfumaria e artigos de toucador.

Assim, os valores de salários e todos os direitos trabalhistas serão seguidos de acordo com a convenção coletiva da SIPATESP (Sindicato da Indústria de Perfumaria e Artigos de Toucador no Estado de São Paulo), que representa a indústria de higiene pessoal, perfumaria e cosméticos no âmbito do Estado.

Futuramente, nada impede que a empresa estabeleça um acordo coletivo de trabalho com o sindicato dos trabalhadores.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Quando um empregado resolve entrar com uma ação judicial contra o seu empregador buscando o reconhecimento da relação de emprego, regida pela CLT, o juiz analisará três características na relação: a subordinação, a pessoalidade e a habitualidade. Apresentando as provas que comprovem essas características a justiça provavelmente decide favorável ao empregado (REDINZ, 2019, p. 22).

O não reconhecimento da relação de emprego anotado na carteira de trabalho do colaborador é um passível recorrente nas reclamações trabalhistas. Muitos empregadores deixam os funcionários começar a trabalhar, analisam o seu desempenho e somente depois de um tempo reconhece o vínculo empregatício e faz as anotações pertinentes na carteira de trabalho. Porém não anotar ou não anotar na data correta do vínculo empregatício na carteira de trabalho do colaborador deixa o empregador suscetível a reclamações trabalhistas, e sendo comprovado esse vínculo o empregador será obrigado a pagar todos os direitos e verbas desde o momento em que o colaborador foi contratado. Esse tipo de reclamação também ocorre nos casos em que existe a relação de emprego, mas no papel a realidade é outra, ou seja, o profissional trabalha como se tivesse um vínculo empregatício, mas no papel mantém um contrato de prestação de serviços. Assim, os benefícios e encargos trabalhistas que seriam devidos aos trabalhadores não são pagos e gera-se um passivo trabalhista. Um exemplo disso são as ações judiciais em que o funcionário solicita a indenização do pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Outro grande problema enfrentado pelas empresas é referente ao pagamento de adicionais legais como horas extras, adicional noturno e adicional de insalubridade quando for o caso.

De acordo com o Art. 59 da CLT “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.” A jornada de trabalho tem duração de oito horas por dia, respeitando o limite de 44 horas semanais e quando ocorre o

acréscimo da jornada o tempo excedente deve ser pago em horas extras ou diminuição da jornada em dias posteriores, através da compensação ou banco de horas. É permitido fazer escalas de plantão de 12 horas com 36 horas de descanso, ou 24 horas com 72 horas de descanso desde que esteja previsto no Acordo ou na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

Nos casos em que o empregado entra na justiça para requerer os direitos de horas extras ou adicional noturno não cabe a ele provar a realização destas e sim ao empregador provar o contrário. Por isso, para prevenir esse tipo de passivo é importante adotar um sistema de controle de ponto pois, é dele que será extraída a frequência, às horas extras, o adicional noturno e até os descontos por falta, ele guarda todas as informações sobre a jornada de trabalho e sem ele o juiz considerará válido a jornada apresentada pelo colaborador.

Um outro passivo bem recorrente nas reclamações trabalhistas é o acúmulo ou desvio de função, se a empresa contrata o funcionário para exercer uma função e na prática exige que ele exerça atividades de outra função, a empresa está praticando um ato irregular, pois o empregado recebe por um trabalho, enquanto exerce outro. A situação é ainda pior quando se exerce uma atividade insalubre e não recebe o adicional de insalubridade que se trata de uma compensação ao trabalhador exposto a agentes nocivos.

Portanto, o passivo trabalhista pode ser evitado através de uma boa gestão administrativa e pessoal e com conhecimento da legislação trabalhista.

É muito importante que desde o início do vínculo empregatício o empregador cumpra com todas as exigências previstas na lei, começando com a realização de exames admissionais e periódicos, a elaboração do contrato de trabalho entre as partes discriminando o cargo, salário, jornada de trabalho e flexibilidades, o fornecimento de equipamentos de proteção individual, treinamentos, etc.

Também é necessário manter uma boa relação com os colaboradores, dando voz a eles, deixando demonstrar suas opiniões, ideias e críticas, sempre respeitando a todos.

A transparência é um ponto muito relevante, por isso, a equipe de recursos humanos deve ter muita atenção ao calcular os salários e não só discriminar no holerite como explicar ao colaborador tudo que está sendo pago ou descontado como as horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adiantamentos de salários, faltas, etc. Um bom sistema de software específico para a folha de pagamento reduz os riscos de erros nos cálculos e equívocos das informações.

Solicitar a assinatura dos colaboradores nos documentos também é importante para evitar uma ação judicial visto que, sem a assinatura o documento não tem valor e deixa de ser uma prova a favor do empregador. Documentos como holerites, folhas de ponto, recibos de adiantamentos, aviso de férias e aviso prévio, advertências, entrega de EPI, etc devem ser assinados pelos funcionários.

Além disso, o arquivamento dos documentos por meio físico e digital é recomendado para evitar falta de provas diante de uma possível ação trabalhista. Todo documento tem um tempo de guarda que deve ser respeitado pois um funcionário pode pedir uma cópia para comprovar o vínculo empregatício por exemplo para fins de aposentadoria. A digitalização dos arquivos e o armazenamento em nuvem é uma boa forma de arquivamento, além é claro da realização de backups. A segurança das informações atualmente é crucial para o bom andamento de uma empresa.

E por fim, o principal ponto para evitar um passivo trabalhista é trabalhar sempre conforme a legislação, respeitando todos os direitos dos empregados e cumprindo com seus deveres de empregadores. Assim, as chances de perder uma ação judicial movida por um empregado é baixa e a empresa não fica sujeita a ter sua integridade comprometida.

De acordo com a legislação, o controle de ponto é obrigatório para empresas com mais de dez pessoas no seu quadro de funcionários e, apesar de não ser o caso durante o primeiro ano de funcionamento da Martina Cosméticos, esse sistema já será adotado desde o início de suas atividades para evitar um possível passivo trabalhista. Como a empresa terá um empregado trabalhando por teletrabalho a atenção deverá ser redobrada e por isso a empresa adotará um sistema de ponto online que trata-se de uma plataforma totalmente digital na qual toda a gestão de ponto fica centralizada, ou seja, é

um aplicativo de ponto eletrônico online. A marcação do ponto é feita pelo celular, notebook ou tablet através do reconhecimento facial ou digital, reconhecimento de voz e localização, garantindo assim a veracidade das informações.

Ainda do que diz respeito a obrigações quanto ao funcionário em teletrabalho, a empresa custeará as despesas referentes ao trabalho em casa como: luz, internet, materiais de escritórios, etc, e os termos e condições para esse reembolso constarão no contrato de trabalho muito bem elaborado cercado de toda a segurança jurídica devida para evitar o enfrentamento a uma eventual reclamação trabalhista, no futuro. Além disso, todo o valor repassado ao funcionário constará no holerite que será devidamente assinado, nenhum valor será pago de forma extraoficial para evitar problemas de reclamações do encargo social do FGTS.

Como a empresa contará com poucos funcionários a administração revisará trimestralmente o plano de recursos humanos que consta no seu plano de negócios além de realizar periodicamente auditorias internas para evitar o enfrentamento de uma ação judicial por acúmulo ou desvio de funções.

4. CONCLUSÃO

Diante de tantos desafios enfrentados por empreendedores para tornar real o projeto de sua empresa, é importante que todos os aspectos sejam estudados e planejados de forma detalhada, prevenindo aborrecimentos e até um possível fechamento por questões administrativas e, ou judiciais.

Ao iniciar um negócio, o futuro empresário deve escolher qual o melhor formato para sua empresa, individual ou societária, limitada ou não, enfim em qual categoria melhor se encaixa às necessidades da empresa. Uma vez a documentação estando regularizada, começam a surgir outros desafios, é hora de produzir, de crescer, expandir.

Uma empresa que na maioria das vezes começa pequena com poucos colaboradores, ou até mesmo apenas os proprietários, quando se deparam com um mercado aquecido e a demanda por seu produto vai aumentando, tem a necessidade de contratar novos colaboradores, e muitas vezes ficam suscetíveis a passivos trabalhistas.

As reclamações trabalhistas que geram passivos para as empresas podem ser prevenidas e evitadas, para tanto é necessário conhecimento e respeito à legislação trabalhista, bem como tomar os cuidados com possíveis colaboradores que possam agir de má fé. É muito importante que toda relação empregado e empregador, sejam registradas por contrato de trabalho, recibos de pagamentos, registro de pontos, entre outros documentos que possam assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

Também é importante destacar a importância de uma boa relação com associações e sindicatos da categoria possibilitando fazer um planejamento preventivo e conseqüentemente aperfeiçoando a gestão quanto aos passivos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, Ligia Maria Fonseca *et al.* **Empreendedorismo**. [S. l.]: Grupo A, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595028326>>. Acesso em: 20 set. 2021.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2019. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/182484/pdf/55?code=KLZUXULecUByuiVTyVNXWx3enAWjOkHaaTQTnnrWla+5ab14yEF/PdB/at8IA+R/OIWc8hG5rxw7EYVpekp32w==>> Acesso em: 22 set. de 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HIGIENE PESSOAL, PERFUMARIA E COSMÉTICOS (Brasil). **Vendas do setor de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos permanecem estáveis no 1º trimestre de 2021**. [S. l.], 12 2021. Disponível em: <<https://abihpec.org.br/comunicado/vendas-do-setor-de-higiene-pessoal-perfumaria-e-cosmeticos-permanecem-estaveis-no-1o-trimestre-de-2021/>> Acesso em: 09 set. de 2021

BELO, Ione de Faria. **Direito do Trabalho e Legislação Social**. 1ª ed. – Cursos de graduação. 197 p. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/42981469/empregador>> Acesso em 23 set. de 2021.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13 set. de 2021.

_____. Decreto n.º 3.708 de 10 de janeiro de 1919. Regula a constituição de sociedades por quotas, de responsabilidade limitada. Rio de Janeiro, 1919. Disponível em: <

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3708-10-janeiro-1919-570962-publicacaooriginal-94061-pl.html>> Acesso em: 26 set. de 2021.

_____. Decreto-lei nº 486 de 3 de março de 1969. Dispõe sobre a escrituração e livros mercantis e dá outras providências. Brasília, 1969. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0486.htm> Acesso em: 26 set. de 2021.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 26 set. de 2021.

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm> Acesso em: 20 set. de 2021.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm > Acesso em: 13 set. de 2021.

_____. Lei nº 14.195 de 26 de agosto de 2021. Residente sobre a facilitação para abertura de empresas, sobre a proteção de acionistas minoritários, sobre a facilitação do comércio exterior, sobre o Sistema Integrado de Recuperação de Ativos (Sira), sobre as cobranças realizadas pelos conselhos profissionais, sobre a profissão de tradutor e

intérprete público, sobre a obtenção de eletricidade, sobre a desburocratização societária e de atos processuais e a prescrição intercorrente na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de

2002 (Código Civil); CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS altera as Leis nºs 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 8.934, de 18 de novembro de 1994, 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 7.913, de 7 de dezembro de 1989, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 10.522, de 19 de julho de 2002, 12.514, de 28 de outubro de 2011, 6.015, 31 de dezembro de 1973, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), 4.886, de 9 de dezembro de 1965, 5.764, de 16 de dezembro de 1971, 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e 13.874, de 20 de setembro de 2019, e o Decreto-Lei nº 341, de 17 de março de 1938; e revoga as Leis nºs 2.145, de 29 de dezembro de 1953, 2.807, de 28 de junho de 1956, 2.815, de 6 de julho de 1956, 3.187, de 28 de junho de 1957, 3.227, de 27 de julho de 1957, 4.557, de 10 de dezembro de 1964, 7.409, de 25 de novembro de 1985, e 7.690, de 15 de dezembro de 1988, os Decretos nºs 13.609, de 21 de outubro de 1943, 20.256, de 20 de dezembro de 1945, e 84.248, de 28 de novembro de 1979, e os Decretos-Lei nºs 1.416, de 25 de agosto de 1975, e 1.427, de 2 de dezembro de 1975, e os dispositivos das Leis nºs 2.410, de 29 de janeiro de 1955, 2.698, de 27 de dezembro de 1955, 3.053, de 22 de dezembro de 1956, 5.025, de 10 de junho de 1966, 6.137, de 7 de novembro de 1974, 8.387, de 30 de dezembro de 1991, 9.279, de 14 de maio de 1996, e 9.472, de 16 de julho de 1997, e dos Decretos-Lei nºs 491, de 5 de março de 1969, 666, de 2 de julho de 1969, e 687, de 18 de julho de 1969; e dá outras providências. Brasília, 2021. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/lei/L14195.htm > Acesso em: 26 set. 2021.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, 2017. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm> Acesso em: 22 set. de 2021.

_____. Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Brasília, 1996. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19279.htm> Acesso em: 08 set. de 2021.

CALZAVARA, Renan ^{CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS} do Prado. et al. **Passivos trabalhistas nas empresas: Coma bem alimentos saudáveis.** Orientadora: Juliana Marques Borsari. 2019. 34 f. Projeto Integrado (Graduação em Administração) - ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE UNIFEOB, São João da Boa Vista, 2019.

DURÃES, Hebert Vieira; ROCHA, Marcelo Hugo da. **Direito Empresarial.** 1. ed. São Paulo: Rideel, 2021. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/188190/pdf/0?code=Dy6xDCVJASZYBSNcJ1pyKuFlls7xppulfycERiK2OYnDAMVNZUoRtr8/uvQ8UzyrX407eWsV/6tAidA7ZyCgDw==>> Acesso em: 14 set. 2021.

FERREIRA, Priscila. **Direito do trabalho.** 1. ed. São Paulo: Rideel, 2021. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/188195/pdf/0?code=8jgJa0uOxEpjZmzt1Zy9k4mECEas4Bqe2KbnyDzDNEW/Abxp3216a5v445wFU9LksQ4D5J1aWazgOXhDEPdsKA==>> Acesso em: 22 set. 2021.

OLIVEIRA, Celso Marcelo de. **Direito empresarial à luz do Código Civil brasileiro.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 8, n. 63, 1 mar. 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/3807>>. Acesso em: 25 set. 2021.

PAOLUCCI, Luigi Filippo. *Manuale di diritto commerciale I – L'impresa e le società.* Padova: CEDAM, 2008.

PERÃO, Camila Morandin. **Brainstorming Empresarial:** Martina Cosméticos. Orientadores: Danilo Moraes Doval; Luiz Fernando. 2021. 30 f. Projeto Integrado (Graduação em Ciências Contábeis) - ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE UNIFEOB, São João da Boa Vista, 2021.

SANCHEZ, Alessandro. **Direito Empresarial Sistematizado** . [S.l.]: Grupo GEN, 2018. 9788530978785. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530978785/>>. Acesso em: 08 set. de 2021.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Direito empresarial brasileiro: doutrina, jurisprudência e prática.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://acljur.org.br/wp-content/uploads/2018/07/Direito-Empresarial-Sistematizado-Tarcisio-Teixeira-2018.pdf> Acesso em: 13 set. 2021.

VENOSA, Silvío de ^{CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS} Salvo ; RODRIGUES, Cláudia. **Direito empresarial**. 10. ed. – São Paulo: Atlas, 2020. ISBN 978-85-97-02478-4. Disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024791/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4\]!/4/46/2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024791/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4]!/4/46/2)> Acesso em: 08 set. 2021.

VUCINIC, Silvío. Quais são os tipos de empresas?: Pretende abrir uma empresa? Descubra quais são os tipos de empresas que estão previstas na legislação.. **SEBRAE**, São Paulo, 21 jan. 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/conteudo_uf/quais-sao-os-tipos-d-e-empresas.af3db28a582a0610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 25 set. 2021.

ZAFFARI, Eduardo Kucker. et al. **Direito coletivo do trabalho**. [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556901442/pageid/0>> Acesso em: 24 set. de 2021.

ZEMPULSKI, Tatiana Lazzaretti. **Fundamentos jurídicos do contrato de trabalho**. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2021. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/193277/pdf/0?code=kKmtiyqL8nWILWxbuKaVOpRoqej3czWubSKr3QsDBTHGr4qEXwJnP5oyRiL1fs1iz7lhk1jgqYHf+73S3Zh25w==>> Acesso em: 22 de set. de 2021.