



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

CASA DO HAMBURGUER

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
CASA DO HAMBURGUER

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL
– PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

Estudantes:

Agatha Gomes da Silva, RA 18001471

Aline Corrêa Gouveia Dominciano, RA 1012018200464

Camila de Freitas Cocenza Angelotti, RA 1012019100580

Fabiano Canelhas Fernandes, RA 1012019200292

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL.....	6
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	7
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	9
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	13
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS.....	15
3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.....	17
3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS.....	18
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	21
4. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	27

1. INTRODUÇÃO

O presente projeto tem por objetivo a criação de um novo negócio, desde a razão social, ponto empresarial até a admissão dos empregados.

Para tanto, a escolha do ramo de criação do novo negócio embasou-se no levantamento das possibilidades do mercado bem como na procura dos clientes por produtos de seu interesse. Assim, durante o levantamento, fez-se notório que, mesmo em tempos de crise, com os indicadores de emprego e renda caindo, o consumo de alimentos fora de casa não tende a diminuir. Isso ocorre devido o hábito e rotina já estabelecida pela população em decorrência da falta de tempo de preparo da comida em casa e a participação crescente da mulher no mercado de trabalho. Portanto, a refeição fora de casa deixou de ser apenas uma opção de lazer e passou a ser uma questão de necessidade, sendo incorporado cada vez mais ao dia a dia dos brasileiros e revelando grande demanda. Essa demanda, por tudo que envolve o ramo alimentício, é um dos fatores que tornam a escolha da abertura de uma hamburgueria um empreendimento com grande potencial de viabilidade uma vez que, por ser saboroso, o hambúrguer é uma ótima opção para qualquer refeição, desde o almoço, lanche da tarde ou jantar, além de ser uma solução para o cotidiano atribulado dos brasileiros, que cada vez mais necessitam de soluções rápidas e práticas à disposição que facilitem sua rotina.

À vista disso, optamos pela escolha de criação deste novo negócio vinculado ao ramo alimentício relacionado ao setor de preparo e venda de hambúrgueres, ou seja, uma Hamburgueria que recebeu o nome de Casa do Hambúrguer.

Para que possamos descrever e transcorrer sobre este projeto, inicialmente, faremos um breve descritivo da empresa abordando seu nome empresarial, título do estabelecimento, localização e os tipos de funcionários necessários para o seu funcionamento.

Isto posto, entraremos na parte dos fundamentos de direito e estruturação empresarial explicando um pouco mais acerca do mercado que a empresa está inserida, suas tendências e prospecções. Também explanaremos acerca do que se trata e as diferenças conceituais de estabelecimento e ponto empresarial e como chegamos a decisão de escolha da melhor localização, bem como da escolha do nome da empresa, o

título do estabelecimento, a marca e as possíveis patentes do negócio no intuito de promovê-lo.

Na sequência versaremos acerca do capital social da empresa, ou seja, o valor a ser investido na constituição da mesma e como esse valor pode impactar no relacionamento desta com outros agentes.

Como a criação e o funcionamento de uma empresa é inerente à contratação de funcionários para exercer suas atividades, apresentaremos o quadro de funcionários necessários, relacionando o conceito de remuneração e salário e qual o valor, de mercado, a ser considerado para cada um deles.

A partir disto, elencaremos as obrigações trabalhistas e previdenciárias em razão do ramo da atividade do negócio para assim, podermos refletir acerca dos possíveis passivos trabalhistas que poderiam acontecer após admissão dos colaboradores para então, listarmos alguns deles que poderemos enfrentar, descrevendo suas formas preventivas, a fim de respaldar, certificar e assegurar que eles não ocorram ou, pelo menos, que o risco de que aconteçam esteja sob o controle da empresa.

Ao final, tendo como base todo o exposto, poderemos verificar os principais pontos que compreendem os fundamentos de direito e estruturação empresarial, assim como da gestão de passivos trabalhistas nas empresas, e suas contribuições para a criação de um novo negócio.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Casa do Hamburger, novo negócio abordado no presente projeto, é uma hamburgueria artesanal e gourmet que nasce, no mercado atual, visando trazer novos sabores, excelente atendimento e infraestrutura inovadora para seus clientes. Pretendendo assim, proporcionar aos mesmos, experiências agradáveis durante a visita ao seu estabelecimento e degustação de seus produtos.

Operaremos no mercado sob a razão social: Casa do Hamburger – Hamburgueria Artesanal Ltda. De tal forma, o título do estabelecimento se dará como: Casa do Hamburger.

O ponto empresarial estará localizado na Rua Conselheiro Crispiniano, nº 356, no bairro Centro da cidade de São Paulo – SP, um local estrategicamente escolhido devido a sua ótima localização, a qual possui vários empreendimentos e instituições bastante reconhecidas e frequentadas pelo público em geral, o que leva a um grande fluxo de pessoas tanto a pé quanto em veículos nesta rua e em suas intermediações.

A Casa do Hamburger, vai além de ser um estabelecimento focado no preparo de sanduiches do tipo hamburger pois, como percebe-se que os clientes estão cada vez mais exigentes, principalmente quando o assunto é saúde e qualidade dos alimentos, a empresa vem com a proposta do preparo de seus hamburgueres de forma artesanal envolvendo um processo gourmetizado. Assim, contará com produtos e ingredientes rebuscados e de alta qualidade, transformando o velho sanduiche de pão com carne em algo mais imponente e saudável, uma vez que, por serem preparados no dia, e não congelados, os hamburgueres preservam o real sabor da carne e nutrientes envolvidos.

Nosso público alvo será composto por jovens e pessoas que estudam, trabalham e preferem a comodidade, ou não tem tempo para preparar a própria refeição, além de pessoas que buscam produtos de alta qualidade e atendimento diferenciado.

Atendimento este que será diferenciado por ser personalizado, já que contará com uma equipe de funcionários devidamente qualificados e especializados no ramo alimentício, sendo estes: chapeiro, encarregado de expedição, auxiliar de cozinha, garçons, operador de caixa, entregador, auxiliar de limpeza e assistente administrativo. Todos devidamente treinados e capacitados para executar suas tarefas da melhor forma e atender aos clientes de maneira única agregando mais valor aos produtos e ao negócio.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Atualmente, observa-se que, devido a correria do dia a dia, a urbanização crescente, o aumento do número de horas trabalhadas, de opções de lazer, entre outras facilidades, o consumo de alimentos fora de casa vem crescendo exponencialmente.

Tal fato, muitas vezes, pode ser atribuído a elevação da presença e atividade da mulher no mercado de trabalho. Assim, com a cultura de ter um membro da família para cuidar da alimentação em casa, se esfacelando, ao invés de revezarem os postos, tanto homem quanto a mulher, preferem apostar na comodidade, o que torna a busca por refeições fora de casa algo corriqueiro na vida dos indivíduos.

Corroborando com esta afirmativa, a matéria do site do Sebrae escrita por Alexandre (2016), revela que a refeição fora de casa deixou de ser apenas uma opção de lazer e passou a ser uma questão de necessidade, já que segundo os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), nas últimas três décadas, o percentual de brasileiros que trocou a refeição em casa pela alimentação fora do lar saltou de 7% para 25%. Além de que, o brasileiro gasta, aproximadamente, 25% de sua renda mensal com alimentação fora do lar.

Neste sentido, depreendemos que o investimento na criação de um negócio relativo ao ramo alimentício é algo bastante acertado visto que, está de acordo com as demandas e propensões do mercado atual. Para tanto, a abertura de uma hamburgueria vai de encontro com esta oportunidade pois, por ser um alimento saboroso, rápido, e diversificado, é uma ótima opção para qualquer refeição. Deste modo, eis o porquê da escolha do nosso empreendimento ser uma hamburgueria.

Uma Hamburgueria tal como afirma Alexandre (2016), é um local especializado no preparo e comércio de sanduiches do tipo hamburguer, porções de acompanhamento e bebidas. Seu público alvo são jovens que trabalham, estudam ou residem na região próxima ao estabelecimento, com pouco tempo para fazer suas refeições com calma e que consomem com certa periodicidade, e também pessoas em passagem pelo local que

potencialmente realizam compras de conveniência. Além de que, nos dias de hoje, uma nova modalidade de hamburgueria, como é o nosso caso, vem conquistando os consumidores, o hamburguer gourmet que, por ter um processo artesanal, é preparado na hora e com ingredientes inusitados, frescos e de alta qualidade, trazendo sabores que fogem ao convencional. Assim, para hamburguerias gourmet, os clientes buscam menos a praticidade e mais a experiência através de produtos premium e atendimento diferenciados.

Neste contexto, a Casa do Hamburguer ingressa no mercado de hamburgueres artesanais e gourmet, com a proposta de conquistar seus clientes com sabores, atendimento e infraestrutura inovadores e pouco vistos neste tipo de mercado. Desenvolvemos um cardápio variado e possível de ser personalizado pelos clientes a fim de agradá-los da melhor forma. Contamos também com receitas exclusivas de hamburgueres, pães, molhos, porções, entre outros.

Com um amplo espaço nossa hamburgueria pretende se destacar no ramo com um excelente atendimento e comodidade pois, com a ampla concorrência sabe-se que o sabor não é o maior diferencial para se conquistar e fidelizar novos clientes todos os dias.

Em consonância, conforme apontado por Oliveira (2015), apesar deste segmento ter registrado crescimento de 575% nos últimos 10 anos, apenas no estado de São Paulo, onde se encontrará nosso ponto empresarial, ainda existem muitas oportunidades a serem exploradas e, nós temos propostas de oferecer um produto diferenciado, personalizado e com maior valor agregado, para focar não apenas em um público alvo, mas que atenda à todos os gostos e necessidades.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

A expressão estabelecimento, em conformidade com Santos (2018), se designa por todo o complexo de bens organizados, para exercício da empresa, por um empresário, ou por sociedade empresária. A ele estão integrados os bens materiais e imateriais, desde que destinados à atividade empresarial. Assim, integram o estabelecimento, na condição de seus elementos, os bens corpóreos (móveis ou imóveis) e também os bens incorpóreos (nome empresarial, título do estabelecimento, marcas e outros direitos de propriedade

intelectual, clientela, freguesia e ponto empresarial). De tal forma, o estabelecimento se encerra no instrumento para o empresário exercer sua atividade.

Por outro lado, o Ponto Empresarial, ainda em consonância com o autor, é a localização física do estabelecimento, não se confundindo com propriedade do imóvel, porquanto tem natureza diversa. Por isso, civilmente falando, a propriedade em si do ponto empresarial é de seu proprietário, no caso, o empresário. Trata-se então, do local em que está situado o estabelecimento e é para onde se dirige a clientela e seus fornecedores, podendo-se ter existência física ou virtual.

Neste âmbito, revelamos que a Casa do Hamburguer terá seu ponto empresarial localizado na Rua Conselheiro Crispiniano, nº 356, no bairro Centro da cidade de São Paulo – SP.

A escolha da localização deste ponto empresarial se deu devido a cidade de São Paulo ser uma metrópole e um grande centro de negócios, e o local com excelente localização, o que propiciará maior chances de viabilidade e sucesso de nosso empreendimento.

Ademais, a rua supracitada, é bastante movimentada e está próxima de diversos pontos-chaves, tais como: Universidade Presbiteriana Mackenzie; Universidade PUC – SP campus Consolação; Teatro Municipal de São Paulo; Prefeitura de São Paulo, entre outros. Além de ter situados, diversos outros estabelecimentos bastante conceituados e frequentados. Tudo o que nos coloca mais próximos a potenciais clientes, já que o trânsito de veículos e pessoas, durante o dia e noite é intenso, e há vários jovens e estudantes nas intermediações, o qual, conforme já mencionamos, é um público muito adepto a esse tipo de estabelecimento.

Outrossim, para esta localização, segundo consulta preliminar de viabilidade disponibilizada no site da Prefeitura de São Paulo (2019), neste local é permitido este tipo de atividade que se refere ao comércio de alimentação de médio porte - lanchonetes e hamburguerias.

Diante do exposto, faz-se importante mencionar que o local para instalação do ponto comercial, então escolhido, será alugado. Para tanto, o estabelecimento contará com uma área de, aproximadamente, duzentos metros quadrados, sendo a mesma dividida em cinco ambientes devidamente modificados, adequados e acessíveis a todos, da seguinte forma:

- **Cozinha:** Cômodo com pisos e revestimentos em todo ambiente, duas chapas, uma geladeira, um freezer, um fogão, utensílios (facas, colheres, pegadores, espátulas), potes para armazenar os alimentos, uma bancada, pia, armário (contendo pratos, copos, etc.) exaustor e coifa.

- **Escritório administrativo:** Local equipado com mesa, cadeiras, microcomputador, impressora e arquivo. Também utilizado para cadastro e controle de mercadoria;

- **Estoque:** Equipado com armários, geladeira e freezer;

- **Salão de refeição:** Ambiente revestido de pisos, contendo 25 mesas, 100 cadeiras, balcão de pedidos, microcomputador, impressora de nota fiscal, máquina para cartão de crédito e caixa. Capacidade máxima para 100 pessoas;

- **Área para crianças:** Pula-pula, piscina de bolinhas e área de recreação com diversos brinquedos;

- **Banheiros:** Dois banheiros para atendimento ao público sendo um para o uso masculino e outro feminino. Ambos são revestidos com pisos, possuem 3 pias, 5 vasos sanitários, 5 suportes para papel higiênico, 3 suportes para papel toalha, 3 suportes de sabão. No masculino possui 1 mictório e no feminino um suporte para troca de faldas.

- **Estacionamento:** Composto de 10 vagas para veículos, sendo 2 destas para PNE (Portador de Necessidades Especiais) e/ou idosos.

Vale informar também que nosso estabelecimento possuirá uma moto para que possamos efetuar as entregas dos pedidos e demais serviços que forem necessários.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

Assim como estudado nas unidades de aprendizagem, abordaremos nesse tópico os conceitos de nome empresarial, título do estabelecimento, marcas e patentes do negócio escolhido pelo grupo.

O Nome Empresarial, como descreve Santos (2018), consiste naquele constante dos registros, podendo ser firma ou denominação, a depender da espécie societária. Logo,

é a forma de identificação do titular da atividade empresarial, sendo comparado ao nome civil de uma pessoa física.

É o nome empresarial que estará presente nos documentos e contratos formais. Sua importância é muito significativa, pois é ele quem revela a espécie societária e a responsabilidade dos sócios pelas obrigações sociais assumidas.

Santos (2018) ainda afirma que ao escolher o nome empresarial, o indivíduo deve obedecer aos princípios de veracidade e de novidade, ou seja, o nome deve ser tanto real e condizente a realidade e objeto do negócio, como também deve ser um nome no qual não haja nenhum outro negócio registrado na Junta Comercial do Estado referente a localização da empresa.

Deste modo, observa-se que existem diversas regras para a escolha de um nome empresarial, e estas devem ser estritamente seguidas pois, qualquer erro pode acarretar grandes mudanças nas responsabilidades societárias.

Em virtude do aludido, revelamos que o nome empresarial escolhido para o presente negócio é: **Casa do Hambúrguer - Hamburgueria Artesanal Ltda.** Sendo a natureza jurídica escolhida para tal a Sociedade Limitada, pois nesse tipo societário os sócios são quotistas, ou seja, a responsabilidade deles fica limitada ao efetivo valor de suas quotas, não havendo responsabilidade pessoal por dívidas da sociedade.

Para as sociedades limitadas, Santos (2018) expõe que há duas hipóteses de nomes empresariais, sendo elas:

- Firma: Para nomes empresariais constituídos sob a firma, deve-se colocar os sobrenomes de um ou mais sócios, seguidos do ramo da atividade do negócio (não obrigatório) e da palavra Limitada ou sigla Ltda. Ex: Silva e Pereira Laticínios Ltda.

- Denominação: Para os nomes empresariais constituídos sob a denominação, deve-se figurar o nome de um ou mais sócios ou uma expressão linguística referente ao negócio, seguido do ramo da atividade (obrigatório) e da palavra limitada ou sigla Ltda. Ex: Leite Bom - Laticínios Ltda.

Faz-se importante ressaltar que, em ambos os casos, é importante atentar-se a palavra “limitada” ou sua abreviatura “Ltda” ao final do nome empresarial da Sociedade Limitada uma vez que, sem isso os sócios passam a ter responsabilidade ilimitada e solidária sobre o negócio.

Diferentemente, o Título do Estabelecimento, conforme apontado por Santos (2018), é o nome fantasia do negócio, ou seja, o nome pelo qual a atividade da empresa é popularmente reconhecida que então, servirá de atrativo para os clientes. Esse título pode ser igual ou diferente do nome empresarial e deve atender ao princípio de concorrência leal, sendo distinto de outros estabelecimentos.

Desta perspectiva, abordamos que o título do estabelecimento desse projeto será: **Casa do Hamburger**. Ele estará presente na faixa da do ponto empresarial, bem como em nossas embalagens, propagandas e anúncios online.

A Marca, por seu turno, sob o olhar de Santos (2018), consiste em todo sinal ou expressão que identifica comercialmente determinados produtos e serviços perante o público, podendo também ser utilizada para a identificação de métodos de certificação ou entidades coletivas.

Do ponto de vista legal, a marca está limitada aos sinais distintivos visualmente perceptíveis, ou seja, não há proteção expressa a outras possibilidades.

As marcas podem ser classificadas quanto a sua forma, sendo elas:

- Nominativa: Formada somente por palavras, letras ou algarismos;
- Figurativa: Formada apenas por símbolo ou figura;
- Mista: Combina elementos nominativos e figurativos;
- Tridimensional: Possui caráter concreto, como uma embalagem com altura, largura e profundidade.

As marcas também possuem naturezas distintas, conforme abaixo:

- Produto: Distingue produtos idênticos, semelhantes ou afim, cuja origem seja diversa;
- Serviço: Distingue serviços idênticos, semelhantes ou afim, mas de origem diversa;
- Certificação: Usada para atestar técnicas, qualidade, material utilizado e metodologia;
- Marcas coletivas: Identifica produtos ou serviços provenientes de membros de certa entidade constituída legalmente;
- Marca de renome: Marcas de grande conhecimento no mercado e com proteção em todos os ramos de atividade;

- Marca notoriamente conhecida: Possui proteção especial em seu determinado ramo de atividade.

Vale esclarecer que para se obter uma marca é necessário registrá-la no INPI (Instituto Nacional de Propriedade Industrial). Esse Instituto também analisará se a marca poderá ser uma marca de renome ou uma marca notoriamente conhecida. O seu registro terá validade de 10 anos, admitindo prorrogações iguais ou sucessivas.

Diante disso, apresentamos que, para nosso empreendimento escolhemos uma marca de forma Mista, ou seja, combina elementos escritos com figuras, como vê-se abaixo:



Nossa marca será utilizada em nossas embalagens, como copos, caixas, guardanapos, sacolas de papel e demais objetos. Também estará presente em nossa faixa, propagandas e redes sociais.

No que tange a Patente, Santos (2018) indica que trata-se de um documento por meio do qual se comprova a titularidade sobre um direito de propriedade industrial. Ela pode ser uma patente de invenção ou patente de modelo de utilidade.

A patente de invenção refere-se à criação de algo novo inexistente no mercado. Esse tipo de patente deve atender aos requisitos de novidade, atividade inventiva e aplicação industrial. Elas podem ser protegidas por até 20 anos, sem prorrogação. Ex: invenção do telefone.

Já a patente de modelo de utilidade se resume ao melhoramento do que já existe, desde que isso também seja resultado de ato inventivo. Elas podem ser protegidas por até 15 anos, sem prorrogação. Ex: modificações em embalagens, evolução do telefone desde sua época de criação, etc.

Assim, expressamos que, para o presente projeto, escolhemos utilizar a patente de modelo de utilidade, uma vez que nossa proposta tem o objetivo de reduzir o uso de papel descartável em nosso estabelecimento. Para tanto, temos a ideia de produzir o que chamamos de folhetos-guardanapos, que servirão como propaganda e como guardanapo para os clientes.

O folheto-guardanapo também terá um código QR a partir do qual o cliente poderá acessar com seu smartphone o app da hamburgueria e, após o uso, o folheto-guardanapo poderá ser descartado na lixeira reciclável mais próxima.

Tal ideia atende aos requisitos para uma patente de modelo de utilidade pois o Art. 9º da lei 9.279/96 do Código Civil menciona que: “[...]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.” (SANTOS, 2018).

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

Capital Social, conforme apontado por Feitosa (2019), é o valor que os sócios e acionistas disponibilizam para dar início as atividades empresariais. Esse valor é utilizado para sustentar a empresa em sua fase inicial, quando ainda há dificuldade para geração de lucro. Esse capital pode ser em dinheiro ou bens, desde que atinja o valor que foi acordado entre os sócios.

O capital social pode ser utilizado para compra de materiais e equipamentos, mudanças na estrutura e novas instalações, contratações, treinamentos, capital de giro, estoque, marketing, entre outros.

Almeida (2018) corrobora que nas Sociedades Limitadas o capital social é formado por quotas, ou seja, cada sócio tem direito e responsabilidade pelo valor de sua quota parte.

No momento em que os sócios entram em acordo sobre o valor do capital social e a quantidade de quotas que será disponibilizada entre eles, tem-se então um capital subscrito, que é o capital prometido pelos sócios. Após isso, será efetuada sua integralização, ou seja, os sócios entregarão o valor prometido, o que pode acontecer à

vista ou a prazo, não ultrapassando o limite de 5 anos pela integralização total do valor acordado. Deste modo, após integralizado o capital prometido, esse valor poderá ser aumentado, se assim decidirem os sócios.

No que corresponde ao nosso negócio, e, como se trata de uma sociedade limitada, revelamos que terá um capital social no valor de R\$ 200.000,00 sendo este dividido em duzentas mil quotas no valor nominal de R\$ 1,00 cada uma, integralizadas em moeda corrente, portanto teremos as seguintes proporções:

Nome do Sócio	Nº de Quotas	Porcentagem	Valor (R\$)
Agatha Gomes	50.000	25%	R\$ 50.000,00
Aline Correa	50.000	25%	R\$ 50.000,00
Camila de Freitas	50.000	25%	R\$ 50.000,00
Fabiano Fernandes	50.000	25%	R\$ 50.000,00
Total	200.000	100%	R\$ 200.000,00

Nesta perspectiva, acreditamos que o valor de R\$ 200.000,00 de capital social será suficiente para começarmos às atividades de nosso empreendimento, posto que, com esse valor realizaremos as compras dos equipamentos necessários para cozinha, estoque, salão de refeições, escritório, entre outros; também serão contratados os funcionários necessários, além de efetuarmos o pagamento do primeiro aluguel do estabelecimento, da divulgação e marketing inicial.

Decidimos por esse montante porque muitos agentes estarão interligados com o nosso negócio tais como, fornecedores, agentes financeiros, agências de marketing e futuras parcerias que serão realizadas. Portanto, nosso capital social precisa tanto atender as nossas demandas quanto condizer com as expectativas desses stakeholders, para que possamos ganhar credibilidade e confiança em nossos acordos e contratos firmados.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

De acordo com o site da Employer RH, empresa fundada em 1986 e especializada na prestação de serviços de contratação, gestão, terceirização, administração de mão de obra temporária e de estágios, passivo trabalhista é a soma das dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas e não realiza o recolhimento dos encargos sociais necessários (EMPLOYER RH, 2017).

Sendo assim, ainda conforme a empresa, existem algumas práticas de gestão que podem ajudar a diminuir o passivo trabalhista, sendo elas:

1- Apostar na advocacia preventiva: É importante que o RH e o departamento jurídico trabalhem em parceria, para que a companhia sempre aja de acordo com as normas e leis trabalhistas;

2- Investir em um bom controle de ponto: A maior parte das reclamações trabalhistas diz respeito a divergências no pagamento de horas extras. Assim, com um controle de ponto eletrônico confiável, seja mecânico ou eletrônico, você terá certeza de que o pagamento das horas extras está correto, sem risco de falhas na contagem, esquecimento ou omissão de informações;

3- Otimizar a folha de pagamento: Com o software de RH para a produção da folha de pagamento o risco de equívocos também diminui ou até zera;

4- Caprichar no arquivamento: Ser organizado e ter um arquivo impresso ou digital impecável de cada funcionário da empresa, certificando que todos os documentos e recibos estejam preenchidos e assinados corretamente e em segurança;

5- Realizar auditorias internas: Um comitê interno por profissionais de diferentes áreas ou uma consultoria devem realizar periodicamente auditorias internas a fim de verificar contratos, controles de pontos, processo de folha de pagamento, checar arquivos e apurar se a legislação trabalhista está sendo cumprida;

6- Celebrar acordos coletivos: É importante fazer acordos coletivos com sindicatos e associações para conseguir mais segurança jurídica;

7- Pedir assinatura em todos os recibos: Pode ser repetitivo mais é importante solicitar assinatura em todos os recibos. É alto o número de empresas que não localizam a cópia assinada dos comprovantes necessários, para fazer sua defesa numa ação judicial;

8- Ter áreas de RH e jurídica eficientes: É fundamental contratar funcionários competentes para as áreas de RH e jurídica, bem como para as lideranças de todos os outros departamentos, a fim de que a legislação trabalhista seja cumprida à risca, todos sigam as normas e as ações preventivas sejam bem aplicadas.

Ademais, sabe-se que a escolha das pessoas que vão trabalhar em um empreendimento é algo muito importante, visto que o fator humano é fundamental para o sucesso em qualquer atividade e, para o nosso caso não é diferente.

Se pensarmos no quadro de funcionários necessários, segundo matéria do Sebrae escrita por Alexandre (2016), para uma Hamburgueria com capacidade para, aproximadamente, 100 clientes, serão necessários e farão parte de nossa equipe:

- 01 Chapeiro: Responsável pelo cozimento das carnes e montagem final dos sanduiches;

- 01 Encarregado de Expedição (que pode ser o supervisor): Responsável por receber os pedidos (do caixa ou do garçom) e organizar a saída dos produtos para o garçom ou diretamente para o cliente;

- 01 Auxiliar de Cozinha: Profissional qualificado que também deverá ter conhecimento sobre higiene e manipulação dos alimentos;

- 02 Garçons: Responsáveis pelo atendimento aos clientes. Os colaboradores serão treinados para conhecer bem os produtos e ingredientes a fim de interagirem com os clientes no momento do serviço, aconselhando e informando sobre as características das refeições, sugerindo harmonizações com bebidas e outros ingredientes que farão o atendimento do estabelecimento diferenciado e personalizado;

- 01 Operador de Caixa: Responsável por receber os pedidos, inserir no sistema, fechar contas, receber pagamentos e também atender e receber os pedidos dos clientes para delivery;

- 01 Assistente Administrativo/Estoque: Responsável pelas atividades administrativas, financeiras, de controle de estoque e da comercialização. Devendo este ter conhecimento da gestão do negócio, do processo produtivo e do mercado;

- 01 Entregador/Mototaxista: Responsável pela entrega dos pedidos solicitados por delivery;

- 01 Auxiliar de Limpeza: Responsável pela limpeza do local, chão, janelas, móveis, banheiros e cozinha;

Deste modo, durante a contratação, para evitar um alto custo inicial com capacitação, faremos uma seleção criteriosa de pessoas para a equipe, devendo os candidatos, durante a seleção, comprovar conhecimentos, habilidades e atitudes para executar suas funções.

3.2.1 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Os conceitos de remuneração e salário, embora sejam correlatos e bastante confundidos pelas pessoas, são bem diferentes entre si, portanto Ilanes (2018) vem nos esclarecer um pouco mais sobre ambas as significações.

A autora aponta que salário designa a quantia em dinheiro que uma pessoa recebe em decorrência da execução de um serviço e que é conferido de forma regular a cada período de tempo, ou seja, é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços em decorrência do contrato de trabalho.

No que diz respeito a remuneração, a autora ainda revela que trata-se da soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa, etc.) às vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho, tais como, horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem, entre outras.

Nesta perspectiva, Ilanes (2018) nos leva a depreender que a remuneração corresponde ao gênero, ao passo que salário designa uma espécie deste gênero. Para tanto, o termo remuneração indica a totalidade dos ganhos do empregado pagos diretamente, ou não, pelo empregador e o termo salário se encerra nos ganhos recebidos diretamente pelo empregador pela contraprestação do trabalho executado.

Compreendidos os conceitos abordados, e do ponto de vista do presente empreendimento, conforme mencionado no tópico anterior, para o funcionamento desta hamburgueria será necessário, no total, um número mínimo de nove funcionários para execução de todas as atividades necessárias.

Neste ínterim, embasados no site Salário (2019), o qual realiza levantamentos salariais a partir das pesquisas no CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e no MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, elencaremos os valores de salários que serão conferidos a cada um deles, de acordo com as práticas atuais do

mercado brasileiro para o estado de São Paulo e com o piso salarial de 2019 de convenções coletivas e dissídios, todos estes contratados com carteira assinada em regime CLT – Consolidação das Leis do Trabalho:

- Chapeiro (CBO – Classificação Brasileira de Ocupações: 724415): Salário de R\$ 1.342,00 para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais;
- Encarregado de Expedição (CBO - Classificação Brasileira de Ocupações: 414105): Salário de R\$ 998,00 para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais;
- Auxiliar de Cozinha (CBO - Classificação Brasileira de Ocupações: 513505): Salário de R\$ 998,00 para uma jornada de 43 horas semanais;
- Garçom (CBO – Classificação Brasileira de Ocupações: 513405): Salário de R\$ 998,00 para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais;
- Operador de Caixa (CBO – Classificação Brasileira de Ocupações: 421125): Salário de R\$ 998,00 para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais;
- Assistente Administrativo (CBO – Classificação Brasileira de Ocupações: 411010): Salário de R\$ 1500,00 para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais;
- Entregador / Mototaxista CBO – Classificação Brasileira de Ocupações: 519115): Salário de R\$ 998,00 para uma jornada de trabalho de 43 horas semanais;
- Auxiliar de Limpeza (CBO - Classificação Brasileira de Ocupações: 514320): Salário de R\$ 1.160,00 para uma jornada de 43 horas semanais.

Finalmente, Alexandre (2016) corrobora que o piso salarial dos empregados de uma Hamburgueria é regulado pelos Sindicatos ligados às categorias dos garçons e profissionais da cozinha e, como existe mais de uma profissão ligada a este tipo de empreendimento, deveremos relacionar-nos com mais de um sindicato. A partir do piso salarial estabelecido para cada categoria, manteremos políticas que remunerem e retenham os empregados, considerando-se os níveis de competências pessoais.

3.2.2 OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

Em qualquer ramo de atividade são necessários o cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte dos empregadores. Por conseguinte, no ramo da

Hamburgueria não é diferente pois, periodicamente devemos efetuar o recolhimento dos encargos inerentes a toda folha de pagamento, sendo alguns destes mensais, outros uma vez ao ano ou em períodos específicos.

Para tanto, todos os meses, a rotina do Departamento Pessoal/Contabilidade de uma empresa conta com uma série de atividades recorrentes que não podem ser esquecidas, sendo algumas delas: o fechamento da folha de pagamento, cálculo das horas extras, programação das férias, emissão de holerites, cálculo e recolhimento de todas as obrigações trabalhistas dos empregados registrados na folha, entre outras.

Neste sentido, entende-se que em um contrato de trabalho, o trabalhador cede à empresa sua capacitação técnica, seu conhecimento e seu tempo e, por conta disso, é remunerado. No entanto, para evitar práticas ilegais há várias contribuições obrigatórias recolhidas por quem contrata, no caso, o empregador. Os objetivos são diversos, podendo ser a garantia da aposentadoria e/ou seguro-desemprego, os 30 dias de férias por ano, as verbas rescisórias e o sustento do empregado em situações de afastamento, por exemplo. Já para o empregador, o objetivo é comum, o de garantir a atuação trabalhista dentro da lei.

Face ao exposto, com base no Guia Trabalhista (2019) e no site da Employer RH (2019), listaremos, na sequência, as obrigações trabalhistas e previdenciárias em razão do ramo de atividade desta Hamburgueria, sendo estas:

- **Salários:** O pagamento deverá ser realizado aos empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, de acordo com o art. 465 da CLT;

- **CAGED** (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados): Todos os meses, até o dia 7, é preciso enviar a transmissão da declaração do CAGED da empresa ao Ministério do Trabalho e Emprego. A lista conta com o registro de todos os empregados registrados, contratados ou dispensados no mês anterior;

- **INSS** (Instituto Nacional de Seguro Social): O recolhimento da guia deverá ser feito pelo empregador até o dia 20 de cada mês e a base de cálculo também é o salário do mês anterior, porém varia de acordo com a faixa salarial;

- **FGTS** (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço): O recolhimento da guia deverá ser feito pelo empregador até o dia 7 de cada mês. Corresponde a 8% da remuneração bruta do trabalhador no mês anterior;

- **IRRF** (Imposto de Renda Retido na Fonte): O recolhimento da guia deverá ser realizado pelo empregador até o dia 20 de cada mês e descontado em folha do empregado. A alíquota varia de acordo com a remuneração bruta e o mais recomendado é consultar periodicamente os valores atualizados no site da Receita Federal;

- **Exame Médico**: Realizar a periodicidade dos exames médicos ocupacionais, conforme NR-7;

- **Acidente do Trabalho**: Comunicar à Previdência Social os acidentes do trabalho no 1º dia útil subsequente ao da ocorrência;

- **Vale-Transporte**: Fornecer o vale-transporte de acordo com a opção exercida pelo empregado;

- **GFIP** (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência), **SEFIP** (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social) e **GPS** (Guia da Previdência Social): Deverão ser transmitidas pelo empregador até o dia 7 de cada mês, à Previdência Social os arquivos referentes ao recolhimento de FGTS e às demais informações previdenciárias. Já a GPS, deve ser paga e transmitida ao órgão até o dia 10. Uma cópia deve ser enviada ao sindicato das categorias de trabalhadores da empresa;

- **Férias e 13º Salário**: A cada 12 meses trabalhados, o empregado tem direito a 30 dias de férias remuneradas segundo o art. 130 da CLT. Lembrando que com a reforma trabalhista, as férias podem ser divididas em até três períodos. O 13º salário, por sua vez, pode ser pago em duas parcelas – a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro;

- **Horas Extras**: O pagamento deve ser realizado de acordo com os prazos para pagamento ou compensação de horas extras variam e as disposições estão no Art. 59 da CLT. Convenções coletivas e acordos individuais são os principais determinantes em relação à forma de pagamento, enquanto os prazos máximos são definidos pela CLT.

- **Contribuição Sindical da Empresa**: Deve ser recolhida a contribuição aos respectivos sindicatos de classe no mês de janeiro;

- **RAIS** (Relação Anual de Informações Sociais): Tal declaração deve ser entregue anualmente pelos empregadores;

- **Contribuição Sindical dos Empregados:** Dos salários do mês de março o empregador desconta a contribuição sindical devida anualmente pelos empregados aos respectivos sindicatos de classe, associados ou não.

Diante disso, percebe-se que o volume de obrigações trabalhistas e previdenciárias a serem cumpridas pelo empregador é bastante alto, por isso, a fim de atendermos, na íntegra, toda a legislação trabalhista vigente, e, no intuito de diminuir nosso custo de ter que investir em um profissional específico responsável somente para tal, inicialmente, iremos contratar uma empresa contábil especializada no ramo e arcaremos apenas com a mensalidade cobrada pela mesma.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

Após listarmos e analisarmos as obrigações trabalhistas e previdenciárias no nosso ramo de atividade, e tendo maior conhecimento da legislação vigente, podemos elencar alguns possíveis passivos trabalhistas que nossa empresa poderá enfrentar. Sendo assim, relacionaremos três deles e descreveremos formas preventivas no intento de respaldar, certificar e assegurar para que os mesmos não ocorram, ou, pelo menos, que o risco de acontecer esteja sob o controle da empresa.

O primeiro diz respeito as horas extras trabalhadas. Muitas vezes, observa-se no mercado, que o funcionário tem horário para entrar na empresa e não o tem para sair. Embora pretendamos que nosso expediente se encerre, teoricamente, às 22:00h, o funcionário dificilmente conseguirá deixar o local antes das 23:00h, já que há sempre muito trabalho a fazer até que tudo esteja organizado, ou mesmo porque tenha que ficar até o atendimento do último cliente presente. Desta forma, ao ficar na empresa ainda exercendo sua função, o funcionário poderá acumular horas extras de trabalho, as quais deverão ser devidamente computadas e pagas pela empresa, pois, do contrário, o colaborador poderá recorrer à justiça e mover uma ação trabalhista pelas horas não pagas ou questionando a soma paga a ele, incorrendo assim em um passivo trabalhista.

Nesta situação, a fim de evitar tal inconveniente, e para que tenhamos um controle rígido sobre as horas que os funcionários passam na empresa, trataremos de instalar controles de pontos eletrônicos, que deverão ser autenticados pelos funcionários na entrada e saída de cada expediente, com a finalidade de registrar e medir as horas

trabalhadas, para que ao final, no fechamento da folha de pagamento possam ser corretamente pagas.

O segundo relaciona-se aos pagamentos de salários e de premiações. Os pagamentos salariais e premiações são uma importante ferramenta motivacional utilizada pelas empresas cujo objetivo visa o estímulo ao funcionário de estar engajado ao trabalho e desempenhar com excelência suas funções. Todavia, os pagamentos realizados pela empresa de forma informal poderão acarretar problemas trabalhistas, caso haja uma fiscalização na empresa ou até mesmo que o funcionário recorra à justiça afirmando o não recebimento.

Para tanto, é importante que a empresa esteja sempre resguardada. Assim, em se tratando dos salários, providenciaremos de estar com os pagamentos sempre em dia, respeitando o prazo legal para tal até o 5º dia útil de cada mês e, no ato do pagamento solicitaremos, sempre, a assinatura dos funcionários nos holerites que serão devidamente arquivados. Já para as premiações, ainda que não sejam obrigadas por lei, também serão formalmente documentadas e assinadas para que não sejam entendidas como sonegações de impostos e não soframos às penas devidas a tal infração.

Por último, o terceiro refere-se aos benefícios de acordos e convenções coletivas. Os acordos e convenções coletivas estabelecidas por sindicatos e entidades da classe visam firmar alguns compromissos por parte da empresa para com os trabalhadores tais como, reajuste de salários, valor do adicional de horas extras, duração da jornada de trabalho, estabilidades temporárias, entre outros. Estes precisam ser concedidos pois, se não cumpridos podem implicar em uma espécie de insegurança jurídica para a empresa. Por essa razão, eles devem ser bem observados para que não haja motivos para que o funcionário recorra ao sindicato, ou mesmo a órgãos que prezam pelos direitos trabalhistas, para ajudá-lo.

Por conseguinte, no propósito de evitar este tipo de problema, nossa empresa, além de estar a par da legislação vigente, procurará estar sempre em contato com os sindicatos e atualizada as publicações e acordos firmados para que assim, possamos aplicá-los, garantir os direitos de nossos colaboradores e, evitemos as fiscalizações trabalhistas bem como o recebimento de multas pelo não cumprimento da legislação.

Tendo em vista o exposto, podemos concluir que, tal como toda e qualquer empresa atuante no mercado, estamos e estaremos sujeitos a passivos trabalhistas.

Contudo, se procurarmos nos precaver e realizar ações que visem diminuir ou até mesmo anular o acontecimento dos mesmos é algo de grande importância e uma atitude assertiva na direção da saúde financeira do nosso negócio posto que, problemas relacionados a esse assunto podem afetar gravemente as finanças de uma empresa e ocasionar até sua falência por não conseguir manter seus trabalhos diante de tantos pagamentos indenizatórios na Justiça do Trabalho.

Nesta perspectiva, o auxílio de um profissional de fora ou escritório de advocacia é bem-vindo, principalmente antes que surja o passivo trabalhista posto que, a atuação de parceiros jurídicos ajuda na prevenção dos litígios.

4. CONCLUSÃO

O presente projeto buscou realizar a criação de um novo negócio o qual fora denominado como Casa do Hamburger, uma hamburgueria artesanal e gourmet que veio com a proposta de entrar no mercado do ramo alimentício com produtos, atendimento e infraestrutura diferenciados para assim, conquistar e receber aos seus clientes de maneira mais assertiva e agradável, garantindo sua fidelidade ao estabelecimento.

Diante disso, apreendemos que o segmento de vendas de hamburgueres, apesar de já ser um mercado maduro, no que diz respeito à introdução do hábito de consumo desse tipo de refeição, está sendo impulsionado pelo crescimento de estabelecimentos especializados em um só produto, e com acelerada expansão. Haja vista que, com as inúmeras ocupações advindas da vida corrida e do aumento de horas trabalhadas pelos indivíduos, a busca por alimentação fora dos lares cresceu exponencialmente, o que leva a procura por refeições rápidas e saborosas, tais como hamburgueres, algo corriqueiro e visivelmente incorporado ao cotidiano dos brasileiros, revelando-nos assim, que nossa escolha, da abertura de uma hamburgueria, é uma ótima opção de negócio para a atualidade.

Não obstante, para que pudéssemos realizar o projeto de criação deste novo negócio, tivemos que, inicialmente, obedecer aos fundamentos de direito e estruturação empresarial pertinentes a qualquer empresa que deseja adentrar ao mercado. Deste modo precisamos entender uma pouco mais acerca destes assuntos para então aplicá-los em nosso empreendimento.

Neste sentido, foi necessário abordamos e compreendermos a distinção entre estabelecimento e ponto empresarial, bem como de nome empresarial, título do estabelecimento, suas marcas, patentes e capital social necessário.

A partir de então, pudemos levar em conta as principais características para a escolha e definição da melhor localização para o nosso ponto empresarial, a ser localizado na Rua Conselheiro Crispiniano, nº 356, no bairro Centro da cidade de São Paulo, assim como de toda a estrutura necessária para realização das atividades que estariam ligadas ao nosso estabelecimento.

De igual forma, pudemos definir nossa empresa como uma sociedade limitada, por dispor de quatro sócios, nosso nome empresarial como Casa do Hamburger –

Hamburgueria Artesanal Ltda, e nosso título do estabelecimento como Casa do Hamburger. Possuindo assim, uma marca mista que estará presente em nossa fachada, propagandas, acessórios, redes sociais, entre outros, e, uma patente de modelo de utilidade, sendo realizada por meio dos folhetos-guardanapos, no intuito de reduzir o uso do papel descartável em nosso estabelecimento. Tudo isso, a ser financiado por um capital social no valor de R\$ 200.000,00, com o percentual de 25% para cada sócio/proprietário.

Em contrapartida, como a contratação de funcionários para execução e andamento das atividades de nossa empresa é pertinente ao nosso ramo de atividade, nos deparamos com necessidade da realização da gestão de passivos trabalhistas a fim de respaldar ao negócio quanto à passivos trabalhistas.

Para tal, compreendemos que o passivo trabalhista é a soma das dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas e não realiza o recolhimento dos encargos sociais necessários. Assim, conseguimos elencar algumas práticas de gestão que podem ajudar a diminuir a incidência do mesmo nas empresas.

Na sequência, expomos o quadro de funcionários de nossa empresa, sendo este composto por nove colaboradores a saber: 01 chapeiro, 01 auxiliar de cozinha, 01 encarregado de expedição, 02 garçons, 01 operador de caixa, 01 entregador, 01 auxiliar de limpeza e 01 assistente administrativo.

Também percebemos as diferenças entre os conceitos de remuneração e salário e, a partir disso, conseguimos definir os valores a ser considerados para cada um de nossos funcionários, os quais foram fundamentados no piso salarial de cada categoria com base nos salários praticados no mercado atual do estado de São Paulo.

Ademais, após estudo da legislação, nos inteiramos que, independente do ramo de atividade proposto, os empregadores, de modo geral, devem cumprir obrigações trabalhistas e previdenciárias, as quais pudemos levantar e relacionar, de acordo com nosso ramo de atividade.

Por conseguinte, tendo maior conhecimento da legislação vigente e das obrigações trabalhistas e previdenciárias, as quais estaríamos sujeitos, pudemos elencar alguns possíveis passivos trabalhistas que nossa empresa poderá enfrentar no decorrer de suas atividades. Assim, relacionamos três deles, sendo estes relativos a: horas extras trabalhadas; pagamentos de salários e de premiações; e, benefícios de acordos e

convenções coletivas. A partir disso, descrevemos as formas preventivas, para cada um deles, com o intuito de respaldar, certificar e assegurar para que não ocorram, ou, pelo menos, que o risco de que aconteçam esteja sob o controle da empresa.

Ao final, tendo em vista o exposto, depreendemos que há uma série de leis que devem ser seguidas e tributos a serem pagos com a finalidade de evitar possíveis complicações no futuro da empresa.

Dessa forma, entendemos que as relações trabalhistas não se restringem somente às boas práticas que são propagadas. Por isso, todos os departamentos da empresa precisam estar integrados para o cumprimento das normas trabalhistas e garantir a integridade física, mental e moral dos funcionários. Além de que, planejar, precaver e realizar ações que visem diminuir ou, anular o acontecimento dos passivos trabalhistas é algo de grande importância para a empresa já que, problemas relativos a esse assunto podem afetar gravemente suas finanças podendo acarretar até sua falência por não conseguir prosseguir com suas atividades devido a dívida com a justiça do trabalho.

Nesta lógica, compreendemos que, aliado ao conhecimento da legislação vigente por parte do empregador, apostar em bons serviços de contabilidade e assessoria jurídica podem trazer mais segurança a empresa uma vez que, eles saberão quais são as brechas e quais riscos a empresa pode estar correndo.

Em suma, perante todo o exposto, concluímos que a criação de um novo negócio, desde sua razão social, ponto empresarial até a admissão dos empregados, deve partir do fundamento de questões que envolvam tanto os aspectos relacionados aos fundamentos de direito e estruturação empresarial, bem como da gestão de passivos trabalhistas, para que assim, possa obter maior chances de sucesso e garantir sua permanência no mercado de atuação.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Manoela. Ideias de Negócios – Como Montar uma Hamburgueria. **Sebrae**. 2016. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-uma-hamburgueria,7a302f959f799510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em 08 de set. 2019.

ALMEIDA, Gustavo Henrique de. **Direito Comercial**. Porto Alegre: Sagah, 2018.

EMPLOYER RH. Quais São as Obrigações Trabalhistas e Previdenciárias. **Employer RH**. 04 de set. 2018. Disponível em: <<https://www.employer.com.br/blog/quais-sao-as-obrigacoes-trabalhistas-e-previdenciarias/>>. Acesso em: 12 de set. 2019.

EMPLOYER RH. 8 Práticas de Gestão de Pessoas Para Diminuir o Passivo Trabalhista. **Employer RH**. 31 de jul. 2017. Disponível em: <<https://www.employer.com.br/blog/8-praticas-de-gestao-de-pessoas-para-diminuir-o-passivo-trabalhista/>>. Acesso em: 08 de set. 2019.

FEITOSA, Anderson. O que é Capital Social e como definir seu valor?. **Conube**. 28 de ago. 2019. Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-e-capital-social/>>. Acesso em: 12 de set. 2019.

GUIA TRABALHISTA. Agenda de Obrigações Trabalhistas e Previdenciárias. **Guia Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/agenda.htm>>. Acesso em 12 de set. 2019.

ILANES, Miriany Stadler. **Legislação e Rotina Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre: Sagah, 2017.

OLIVEIRA, Priscila. Hamburguerias: A febre vai além da moda. Entenda por quê. **Mundo do Marketing**. 24 do ago. 2015. Disponível em: <<https://www.mundodomarketing.com.br/reportagens/mercado/34308/hamburguerias-a-febre-vai-alem-da-moda-entenda-por-que.html>>. Acesso em: 09 de set. 2019.

PREFEITURA DA CIDADE DA SÃO PAULO. Consulta Prévia para Viabilidade do Auto de Licença de Funcionamento. **Prefeitura da Cidade Da São Paulo**. Disponível em: <https://www3.prefeitura.sp.gov.br/spmf_alf_cons/Forms/frmConsultaPreliminar.aspx>. Acesso em: 16 de set. 2019.

SALÁRIO. Tabela Salarial 2019 – Cargos e Salários. **Salário**. 24 de ago. 2019. Disponível em: <<https://www.salario.com.br/tabela-salarial/>>. Acesso em: 08 de set. 2019.

SANTOS, Tiago Ferreira. **Legislação Empresarial Aplicada**. Porto Alegre: Sagah, 2018.