

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
ENSINO TÉCNICO INTEGRADO AO MÉDIO EM ADMINISTRAÇÃO**

**NAARA DE SOUZA
RAÍSSA RAMOS DE OLIVEIRA
REBECA DOS SANTOS MENEZES**

**OS REFLEXOS DO PROCESSO DE FUSÃO SOCIETÁRIA SOBRE OS
COLABORADORES: AS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS
RESULTANTES**

ITAPETININGA/SP

2023

NAARA DE SOUZA
RAÍSSA RAMOS DE OLIVEIRA
REBECA DOS SANTOS MENEZES

**OS REFLEXOS DO PROCESSO DE FUSÃO SOCIETÁRIA SOBRE OS
COLABORADORES: A MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS
RESULTANTES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção de Habilitação Profissional de Técnico em Administração do curso de Ensino Técnico Integrado ao Médio em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, da Etec Darcy Pereira de Moraes.

Orientador(a): Prof.^a Joseane Feuzicaua Ramos.

ITAPETININGA/SP

2023

RESUMO

As fusões societárias são eventos significativos no mundo dos negócios, muitas vezes desencadeados por objetivos de crescimento e otimização de recursos. No entanto, essas transições também trazem consigo mudanças substanciais na cultura organizacional, estrutura hierárquica e dinâmica de trabalho, afetando diretamente os funcionários das organizações envolvidas.

O estudo analisa como as mudanças organizacionais resultantes de fusões podem afetar os colaboradores, destaca estratégias de gestão e práticas recomendadas para minimizar esses impactos negativos. Estas estratégias incluem o alinhamento de culturas organizacionais, comunicação eficaz com a equipe, planos de retenção e o respeito aos direitos trabalhistas.

Em última análise, este trabalho destaca a importância de compreender e gerenciar adequadamente as mudanças organizacionais decorrentes de fusões societárias, não apenas para garantir a continuidade bem-sucedida dos negócios, mas também para preservar o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, que desempenham um papel fundamental no sucesso de qualquer organização.

PALAVRAS-CHAVE: Fusões, mudanças organizacionais, colaboradores, cultura organizacional, negócios.

ABSTRACT

The corporate mergers are significant events in the business, often triggered for growth and resource optimization objectives. However, these transitions also bring about substantial changes in organizational culture, hierarchical structure, and work dynamics, directly impacting the employees of the involved organizations.

The study examines how the organizational changes resulting from mergers can affect the employees and highlights management strategies and recommended practices to mitigate these negative impacts. These strategies include aligning organizational cultures, effective communication with the team, retention plans, and respecting labor rights.

Ultimately, this work underscores the importance of understanding and properly managing the organizational changes resulting from mergers and acquisitions, not only to ensure the successful continuity of the business but also to preserve the well-being and satisfaction of employees, who play a fundamental role in the success of any organization.

KEYWORDS: Mergers, organizational changes, employees, organizational culture, business.

Sumário

INTRODUÇÃO	1
2. GESTÃO DE PESSOAS	2
2.1 O que é Gestão de Pessoas?	2
2.2. Pilares da gestão de pessoas	2
2.2.1 Motivação.....	2
2.2.3 Comunicação	3
2.2.4 Cooperação ou Trabalho em equipe	3
2.2.5 Capacitação ou Treinamento e Desenvolvimento	3
3. MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS	4
3.1 Definições e tipologia	4
4. CLIMA ORGANIZACIONAL	7
5. EMPRESAS	8
5.1 Tipos de empresas.....	8
5.1.1 Microempreendedor individual (MEI).....	8
5.1.2 Empresário individual (EI)	8
5.1.3 Empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI)	9
6. NEGÓCIOS	10
6.1 Tipos de negócios	10
6.1.1 Negócio Informal	10
6.1.2 Negócio Formal.....	10
6.1.3 Negócios Individuais	10
6.1.4 Negócios Societários.....	11
6.1.5 Negócios de Varejo.....	11
6.1.6 Negócios de Atacado	11
6.1.7 Negócios de Serviços.....	11
6.1.8 Negócios online.....	11
7. SOCIEDADE	12
7.1 Tipos de sociedade	13
7.1.1 Sociedade Empresarial	13
7.1.2 Sociedade simples	13
7.1.3 Sociedade Limitada.....	13
7.1.4 Sociedade em nome coletivo	13

7.1.5 Sociedade em comandita simples.....	13
7.1.6 Sociedade em comandita por ações	13
7.1.7 Sociedade anônima	14
7.1.8 Sociedade cooperativa.....	14
7.1.9 Sociedade em conta de participação.....	14
8. FUSÃO	15
8.1 Tipos de Fusões.....	16
8.1.1 Fusão horizontal.....	16
8.1.2 Fusão vertical.....	16
8.1.3 Conglomeração.....	16
8.1.4 Fusão de extensão de produto.....	16
8.1.5 Fusão de extensão de mercado.....	17
8.2 Quais as vantagens da fusão	17
8.2.1 Crescimento organizacional	17
8.2.2 Aumento de receita	17
8.2.3 Redução de custos	18
8.2.4 Transformação de cultura	18
8.2.5 Diversificação de mercado	18
8.3 Quais as desvantagens da fusão	18
8.3.1 Aumento dos preços de produtos ou serviços.....	18
8.3.2 Lacunas na comunicação.....	18
8.3.3 Impedimento de economias de escala.....	19
9. IMPACTOS DA FUSÃO NOS COLABORADORES	20
10. ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO PARA FUSÃO	21
10.1 O que é um contrato de trabalho.....	21
10.2 Requisitos para caracterizar um vínculo empregatício	22
10.2.1 Continuidade.....	22
10.2.2 Onerosidade.....	22
10.2.3 Subordinação	22
10.2.4 Pessoalidade.....	22
10.3 Tipos de contrato.....	22
10.3.1 Contrato por tempo determinado e indeterminado	22
10.3.2 Contrato Eventual.....	23
10.3.3 Contrato de Jovem Aprendiz.....	23

10.3.4 Contrato de Estágio.....	23
10.3.5 Contrato de Trabalho Remoto, de Teletrabalho ou Home Office.....	23
10.4 Mudanças do contrato de trabalho na fusão	23
10.5 Transformação, incorporação, cisão, fusão.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFÊRENCIAS	27

INTRODUÇÃO

A problematização do presente será a dificuldade de unificar todos os processos e tecnologias de duas ou mais empresas; a possível resistência dos colaboradores a mudanças drásticas, já que se encontram acomodados a sua cultura organizacional; a produtividade da empresa, que pode ser afetada pela reorganização dos cargos e das funções, com isso afetando na motivação e no engajamento dos colaboradores; além dos cortes de funcionários, visto que costumeiramente a fusão afeta diretamente o clima da empresa e a concentração, todos estarão pensando quando será seu último dia na organização.

Justifica-se com o propósito de compreender como é exercida a questão dos trabalhadores nesse momento da fusão das organizações contemporâneas, e como situa-se a cultura organizacional, se prevalece a de uma das empresas ou habitua-se a uma distinta. A importância da fusão é abranger um novo público-alvo e nichos de mercado, proporcionar um domínio e conhecimento do meio, assim reduzindo os gastos, expandindo e diversificando seu negócio.

Objetivo geral é unificar e mostrar como funciona a nova rotina dos colaboradores, como ocorre essa adaptação para eles, e a maneira como se sentem em relação a todas as mudanças e nova direção.

Objetivo específico concentra-se no analisar e pesquisar sobre os impactos, como pode afetar as empresas e os colaboradores das organizações que se associaram, como é para coabitarem com outras pessoas que são habituadas com o ambiente corporativo anterior.

Quanto a metodologia tem como propósito analisar e sintetizar o conhecimento existente sobre o tema em questão, utilizando fontes bibliográficas como base de análise. O presente estudo é classificado como uma pesquisa bibliográfica descritiva, pois busca descrever, analisar e interpretar o conhecimento sobre o assunto sem a coleta de dados primários, se baseando na análise de fontes secundárias, como artigos científicos, dissertações e outras publicações relacionadas ao tema de pesquisa. A análise dos dados consistiu na leitura crítica e na síntese das informações contidas nas fontes selecionadas. A análise qualitativa permitiu a identificação de tendências, mudanças e pontos de convergência nas diferentes abordagens teóricas.

2. GESTÃO DE PESSOAS

2.1 O que é Gestão de Pessoas?

Gestão de Pessoas tem como conceito uma coletividade de habilidades, métodos, técnicas e práticas definidas, com objetivo de administrar comportamentos internos, potencializar o capital humano nas organizações e a valorização dos profissionais, ocorrendo por meio da capacitação, desenvolvimento e participação dos colaboradores com uma empresa, e conforme Chiavenato (1999), "A Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.". Por outros termos, é o ato de garantir o desenvolvimento profissional e pessoal do colaborador por meio de cuidados, conciliando os objetivos dos funcionários com as metas da instituição.

É uma prática que não existe para atingir metas, mas para gerar ao funcionário uma boa qualidade de vida, fazendo com que fiquem satisfeitos com seus cargos, se engajem mais e como consequência impactar positivamente nas metas da empresa, como diz Brian Chesky é preciso formar uma equipe tão talentosa que faça você se sentir quase desconfortável ao redor deles.

2.2. Pilares da gestão de pessoas

É necessário identificar quais são as necessidades dos profissionais e da empresa, para tomar as medidas corretas a fim de garantir o crescimento interno da organização. E para que isso ocorra é preciso dos chamados pilares da gestão de pessoas, que permitam um desempenho mais eficaz e estratégico. São eles:

2.2.1 Motivação

É fundamental motivar os colaboradores, pois isso gera produtividade e mantém o clima interno harmônico, fazendo com que absorvam novas atividades facilmente. Cabe ao gestor perceber se a equipe está desmotivada, quais as causas que podem ser desde uma cultura organizacional desagradável, até mesmo posturas inflexíveis da gerencia, para poder elaborar uma estratégia que traga bons resultados e imediatos.

2.2.2 Liderança

Uma empresa deve ter coordenadores capacitados para liderar, e isso vai além de ter apenas habilidades técnicas, pois “Liderança representa a sua capacidade de influenciar pessoas a agir”. (HUNTER, 2004, p.105). Um bom líder deve ser comunicativo, ter um bom relacionamento interpessoal e ter um olhar humanizado.

2.2.3 Comunicação

O gestor deve ter uma comunicação clara e objetiva, evitando que isso possa atrapalhar as relações e processos, assim os colaboradores vão se sentir mais seguros ao apresentar suas ideias, ajudando a favorecer a organização, e como afirma Capellano “[...] a comunicação eficaz é aquela que propicia exatamente o engajamento almejado, respeitando a individualidade e o interesse de cada grupo que compõe o público interno” (CAPELLANO apud BELMIRO NETO, p.55).

2.2.4 Cooperação ou Trabalho em equipe

É algo indispensável nas organizações, pois temos diversos setores interligados direta ou indiretamente. Ter visão focada apenas na competição não é bom para o ambiente corporativo, então para deixá-lo mais saudável é preciso ter colaboração. Para isso é necessário ter um bom planejamento e saber atuar em equipe.

2.2.5 Capacitação ou Treinamento e Desenvolvimento

Esse processo tem grande importância por ser uma forma clara de valorizar o capital humano, que traz resultados satisfatórios, fazendo com que os colaboradores sejam inovadores e mais felizes na empresa. A capacitação vai além dos treinamentos eventuais relacionados somente a habilidades técnicas, deve acompanhar as necessidades da equipe.

3. MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

Ao transcorrer do último século, as modificações no trabalho e na estrutura organizacional foram frenéticas. A base hierarquizada e inflexível de antigamente foi convertida em trabalho em equipe. As etapas organizacionais passaram-se a ficar submetidas ao uso da tecnologia, que por seu turno evoluiu em uma fugacidade extrema.

Esta modificação frenética que governa as instituições milenares exige mais que tais competências para se adequar a essas novas estruturas, isto é, as alterações do ambiente externo demandam da organização a competência contínua de respostas ágeis e úteis a estas modificações.

Tendo por essa circunstância em transformação e a urgência de compreender e averiguar essas mudanças, considera-se mudança organizacional enquanto aspecto pertencente ao dia a dia organizacional e indispensável para a sobrevivência da organização no mercado mundial, competitivo e oscilante; "afinal de contas tudo muda" (Mintzberg, Lampel e Ahlstrand, 1999:106). Além disso, Weick e Quinn (1999) acentuam que "a mudança nunca começa porque ela nunca para"(p.381), conseqüentemente, é um desenvolvimento contínuo e o mais adequado seria designar de "mudando" ao invés de mudança, para dar essa concepção de processo contínuo.

3.1 Definições e tipologia

O conceito de mudança organizacional assim como as pesquisas acadêmicas, encontram-se em estágios iniciais de desenvolvimento.

A literatura nesta área é ampla, principalmente por ser uma área emergente da vida organizacional. É um conceito em construção caracterizado pela heterogeneidade de definições e a falta de consenso, como pode ser analisado na tabela 1.

Tabela 1- CONCEITO DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL

DEFINIÇÃO ENCONTRADA	AUTOR
É qualquer alteração, planejada ou não, ocorrida na organização, decorrente de fatores internos e/ou externos à organização que traz algum impacto nos resultados e/ou nas relações entre as pessoas no trabalho	Bruno-Faria (2000)
Qualquer transformação de natureza estrutural, estratégica, cultural, tecnológica, humana ou de outro componente, capaz de gerar impacto em partes ou no conjunto da organização.	Wood Jr (2000)
São atividades intencionais, pró-ativas e direcionadas para a obtenção das metas organizacionais.	Robbins (1999)
Resposta da organização às transformações que vigoram no ambiente, com o intuito de manter a congruência entre os componentes organizacionais (trabalho, pessoas, arranjos/estrutura e cultura).	Nadler, Shaw, Walton e cols. (1995)
É um acontecimento temporal estritamente relacionado a uma lógica, ou ponto de vista individual, que possibilita às pessoas pensarem e falarem sobre a mudança que percebem.	Ford e Ford (1995)
Conjunto de teorias, valores, estratégias e técnicas cientificamente embasadas objetivando mudança planejada do ambiente de trabalho com o objetivo de elevar o desenvolvimento individual e o desempenho organizacional.	Porras e Robertson (1992)
Alteração significativa articulada, planejada e operacionalizada por pessoal interno ou externo à organização, que tenha o apoio e supervisão da administração superior, e atinja integralmente os componentes de cunho comportamental, estrutural, tecnológico e estratégico.	Araújo (1982)

Fonte: <https://www.usf.edu.br/>

O que é encontrado em igualdade entre esses conceitos é a necessidade de planejamento da mudança, sua capacidade de resposta às necessidades ambientais, seus objetivos de melhorar o desempenho organizacional e seu alvo para vários componentes organizacionais. Neste estudo, a ideologia orientadora da mudança organizacional é a de Nadler (1995): As respostas organizacionais às mudanças que ocorrem no ambiente visam manter a coerência entre os componentes organizacionais (trabalho, pessoas, estrutura e cultura). No que se refere a possíveis tipologias sobre mudança organizacional é apresentada síntese dos estudos pesquisados na tabela 2.

Tabela 2: TIPOS DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS.

AUTORES	TIPOS DA MUDANÇA	
Silva (1999)	Incremental/Organizacional Aumento da eficiência e do uso dos recursos, mudança na arquitetura da empresa.	Transformacional/Institucional Questionamento e mudança da missão, natureza e objetivo da organização.
Weick & Quinn (1999)	Contínua Mudança constante, cumulativa e evolutiva. Podem ser pequenos avanços que ocorrem diariamente em toda a organização, cujo acúmulo pode propiciar uma mudança significativa na organização.	Episódica É uma mudança infrequente, descontínua e intencional, que ocorre durante períodos de divergência, quando as empresas saem de sua condição de equilíbrio.
Robbins (1999)	1.ª Ordem Mudança linear e contínua. Não implica mudanças fundamentais nas pressuposições dos funcionários sobre o ambiente e sobre aspectos que podem causar melhorias na empresa.	2.ª Ordem Mudança multidimensional, multinível, descontínua e radical, que envolve re-enquadramento de pressupostos sobre a empresa e o ambiente em que ela se insere.
Nadler, Shaw, Walton e cols. (1995)	Incremental/Contínua Continuação do padrão existente, podem ter dimensões diferentes, mas são realizadas dentro do contexto atual da empresa.	Descontínua Mudança do padrão existente, que ocorre em períodos de desequilíbrio e envolve uma ou várias reestruturações de características da empresa.
Porras & Robertson (1992)	1.ª Ordem É uma mudança linear e contínua, que envolve alterações nas características dos sistemas sem causar quebras em aspectos chave para a organização.	2.ª Ordem É uma mudança multidimensional, multinível, radical e descontínua que envolve quebras de paradigmas organizacionais.

Fonte: <https://www.usf.edu.br/>

Analisando os tipos de mudança propostos por esses autores conforme mostra a Tabela 2, a alteração analisada nesta pesquisa bibliográfica está de acordo com a chamada mudança contínua, pois as organizações, estão sujeitas a um ambiente dinâmico e em constante evolução. Para se manterem competitivos e adaptados as demandas do mercado muitas vezes precisam passar pelas mudanças organizacionais, e essas mudanças podem ocorrer em diferentes níveis e em várias áreas da instituição.

Além disso é importante ressaltar que esses tipos de mudanças podem ocorrer simultaneamente. A implementação bem-sucedida de qualquer mudança organizacional requer uma gestão adequada ao processo incluindo comunicação clara e envolvimento dos colaboradores nessas modificações e/ou transformações no ambiente corporativo.

4. CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional é um conjunto de percepções que os colaboradores têm sobre a empresa, a combinação de conduta praticada, o ambiente psicológico e emocional que há em uma organização. Ela influencia como cada colaborador se sente, interagem e executam suas tarefas diárias. O clima pode ser descrito por vários elementos, como as relações interpessoais, a cultura corporativa, a comunicação interna, as políticas e práticas de gestão, entre outros. De acordo com Graça (1999), no momento que o administrador entende o conceito de clima organizacional, é capaz de manusear a motivação de seus contribuintes, ampliando o rendimento de sua equipe.

Todas as deliberações realizadas pela empresa impactam o modo como os profissionais detectam seu local de trabalho, esse efeito pode ser positivo ou negativo. Para Luz (2005) “clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

A cultura organizacional está ligada à visão, missão e valores das organizações, ela não se modifica, mesmo que o negócio evolua e se modernize. Todos os colaboradores devem conhecer a cultura de sua instituição, e ela deve ser passada dos trabalhadores mais velhos para os mais novos, fazendo com que os comportamentos e percepções sejam moldados.

Clima organizacional e cultura organizacional aparentemente parecem iguais, mas são divergentes. A principal diferença do clima organizacional com a cultura é que o clima pode ser alterado, avaliado e fiscalizado. As informações para o enriquecimento do clima organizacional podem se aperfeiçoar com o tempo, mas sempre será baseado na cultura do negócio.

5. EMPRESAS

Empresa é uma associação que realiza atividades econômicas afins comerciais, através da produção e venda de serviços ou bens, “um sistema de atividades pessoais ou forças conscientemente coordenadas” (BARNARD, 1938, apud CARAVANTES, 1998, p. 26). Podendo ser pessoas físicas ou órgãos governamentais que operem conforme uma carta legal específica.

Tem como objetivo a geração de lucros dos serviços prestados ou de produtos comercializados, e para obter esses resultados é preciso seguir um planejamento estratégico. O empresário ficará responsável por conduzir o funcionamento da empresa, administrando a gestão e operação desta organização no mercado, com a ajuda de um administrador e profissionais especializados na organização e avaliação de resultados empresarial. De acordo com Drucker (2014), vem se manifestando a geração empreendedora, onde estes assumem cada vez mais os riscos e abraçam as oportunidades de negócio.

5.1 Tipos de empresas

5.1.1 Microempreendedor individual (MEI)

É o tipo ideal para os autônomos que precisam de CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - para emitir a nota fiscal de produtos ou serviços prestados, mas tem desvantagens como poder empregar apenas um funcionário, não ser sócios de outras empresas e sua renda bruta anual não pode ser maior que 81 mil reais.

5.1.2 Empresário individual (EI)

Tem apenas um único proprietário que trabalha sozinho, sem sócios, nesse caso o empresário não separa seus bens pessoais da empresa e o faturamento anual não pode passar de 360 mil reais.

5.1.3 Empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI)

Também pertence a um único sócio, mas nesse caso é separado os bens pessoais da empresa, portanto não responde por dívidas da empresa com seus bens pessoais, apenas com o capital da empresa. Não possui um faturamento anual mínimo, mas para registrar essa organização é necessário um capital mínimo equivalente a 100 vezes o salário-mínimo vigente no período de abertura.

6. NEGÓCIOS

A palavra “negócios” vem do latim “negotium”, que quer dizer “ocupação” ou “coisa a ser feita”. Hoje em dia o termo é utilizado para a ocupação de qualquer atividade comercial ou empresarial, trabalhos que tenham fins lucrativos. Essa definição ficou mais aceita quando o comércio e a economia instauraram seu desenvolvimento significativamente.

A definição de negócio é obter lucros pelo meio da produção ou comercialização de produtos e serviços, sem importar o tamanho da empresa, ela pode ter uma atividade individual ou operação conjunta, como uma sociedade. De acordo com Robert Kiyosaki (2019), você não precisa trabalhar no negócio, mas transferir esse trabalho para os demais. Quanto mais negócios um indivíduo tem, menos ele precisa operar.

O conceito de negócio visa a atividade econômica de produzir e vender produtos ou serviços, sempre com o objetivo de alcançar lucro.

O negócio também ajuda definir o mercado da organização, o tipo de produto ou serviço que será comercializado. Define para que seja possível perceber o ramo de atividades e que público será o alvo da empresa.

O objetivo principal de um negócio é obter lucros, como já foi citado. Gerar um retorno financeiro é de extrema necessidade, pois nenhuma transação sobrevive por muito tempo sem gerar lucros para seus investidores. Segundo Peter Drucker (10 de Junho de 2019), um negócio não é gerado e regido por esforços, mas por humanos.

6.1 Tipos de negócios

Há vários tipos de negócios, cada um tem suas próprias características.

6.1.1 Negócio Informal

Não tem formalidades, funciona sem CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, não contribuem com impostos ao governo, a firma e os colaboradores não tem registro, não emite nota fiscal;

6.1.2 Negócio Formal

É registrado nos órgãos de controles e se submete as regras do poder público;

6.1.3 Negócios Individuais

São manuseados e possuídos por uma pessoa;

6.1.4 Negócios Societários

São formados por duas ou mais pessoas, como uma sociedade;

6.1.5 Negócios de Varejo

Vendem produtos ou serviços diretamente ao consumidor final;

6.1.6 Negócios de Atacado

Vendem produtos em grande escala, para outros negócios;

6.1.7 Negócios de Serviços

Oferecem serviços como exemplo a consultoria e contabilidade;

6.1.8 Negócios online

São exclusivamente encontrados na internet, podem ser sites de comércio eletrônico e aplicativos de negócios.

7. SOCIEDADE

O conceito de sociedade é polissêmico – tem inúmeros significados –, no dicionário “Sociedade é um conjunto de indivíduos que convivem de forma organizada, compartilhando valores culturais, éticos e interesses comuns”. É caracterizada pela coexistência de diferentes grupos, pessoas e instituições, que colaboram, competem e influenciam uns aos outros de várias maneiras.

A sociedade é essencialmente uma construção humana e surge da necessidade básica de cooperação e convivência. Os seres humanos são seres sociais por natureza e, ao longo da história, desenvolvem formas de interação e organização que possibilitam a criação de comunidades cada vez mais complexas.

Um agrupamento é composto por uma série de elementos fundamentais, primeiramente, os indivíduos, que são seus membros constituinte, trazem consigo sua identidade, seus valores, crenças e experiências pessoais, que contribuem para a diversidade e pluralidade presentes em uma sociedade, além do mais, os indivíduos estão interligados por meio de relações sociais, como a família, amigos, grupo de interesses, comunidade religiosas, entre outros.

A sociedade também é caracterizada por instituições, que são estruturas organizacionais estabelecidas para desempenhar funções específicas. Essas instituições podem incluir o governo, escolas, empresas, organizações não governamentais, instituições religiosas, entre outras. Elas desempenham papéis importantes na regulação das relações sociais, na promoção do bem-estar coletivo, na definição de normas e valores e na manutenção da ordem social.

A sociedade é governada por um conjunto de regras e normas, que podem ser formais - leis - ou informais - costumes e tradições -. Essas regras fornecem a base para a convivência pacífica, a justiça, a proteção dos direitos individuais e coletivos, e a resolução de conflitos.

Por fim, a sociedade está em constante transformação e evolução. Ela reflete as mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas que ocorrem ao longo do tempo. Novas ideias, inovações e descobertas científicas influenciam a forma como nos organizamos e interagimos em sociedade.

7.1 Tipos de sociedade

7.1.1 Sociedade Empresarial

Uma sociedade empresarial são duas ou mais pessoas que se unem em algum tipo de sociedade para realizar um projeto profissional, dividindo tarefas e responsabilidades legais de acordo com o que é definido no início da relação jurídica. Embora a definição seja demasiada simples, são tantas as relações possíveis de sociedade potenciais, também diversas questões que tornam a ação complexa o bastante para exigir um bom planejamento, pesquisa e auxílio contábil que são essenciais para a tomada de melhores decisões.

7.1.2 Sociedade simples

Esse é o formato de sociedade quando dois ou mais prestadores de serviço se juntam para formar uma organização. Na sociedade simples não é necessário fazer registro na Junta Comercial, porém é obrigatório especificar o contrato no cartório e ter CNPJ - cadastro nacional da pessoa jurídica -.

7.1.3 Sociedade Limitada

É uma sociedade na qual todos os sócios têm participação financeira na organização. Não tem limite de sócios que podem se unir nesse tipo de sociedade, todavia é necessário ter um representante legal escolhido por concordância dos mesmos. A sigla LTDA precisa estar no contrato social e essa sociedade é identificado pela mesma.

7.1.4 Sociedade em nome coletivo

Nesta sociedade todos os sócios tomam decisões e participam da empresa, todos respondem judicialmente como pessoa jurídica, mesmo tendo atividades diferentes.

7.1.5 Sociedade em comandita simples

Essa sociedade divide os associados em comanditados e comanditários. Sendo comanditados participantes efetivos da parte administrativa da instituição e comanditários os sócios que têm obrigações relacionadas ao capital social.

7.1.6 Sociedade em comandita por ações

Esta sociedade possui o seu capital dividido por cotas e apenas os diretores da mesma vão ter responsabilidades ilimitadas; para deixar de ser sócio todos os outros precisam entrar em consenso; não existe proteção de bens caso um associado venha a falecer, por exemplo – exceto quando o capital da organização estiver negativo -.

7.1.7 Sociedade anônima

Essa sociedade é conhecida no mercado por “S/A”, é um tipo de sociedade em que o capital da empresa é distribuído por cotas entre todos os associados seja na bolsa de valores, em ações aberta ou fechadas entre os mesmos.

7.1.8 Sociedade cooperativa

Todos podem participar da organização sendo de maneira limitada ou ilimitada. O principal objetivo é prestar serviços sem fins lucrativos, sendo formadas por pessoas físicas - cooperativas singulares - ou pela união de pessoas jurídicas.

7.1.9 Sociedade em conta de participação

Ao menos um dos associados precisa ser comerciante, não ter registro de firma social e como objetivo o lucro em operações na área comercial. Uma vantagem desse tipo de associação é a dispensa de burocracias exigidas, além de um prazo específico para o fim da sociedade.

8. FUSÃO

Fusão é uma ação no qual se unem duas ou mais empresas afins de gerar uma nova organização, iniciando-se com protocolos, que é preciso ser aprovado imediatamente pelos acionistas da corporação, essa combinação pode ocorrer por meio da aquisição de uma empresa por outra, da criação de uma nova empresa conjuntamente ou da absorção de uma empresa por outra. Esse processo é geralmente motivado por inúmeras razões como, redução de custos, expansão de mercado, fortalecimento da posição competitiva, aumento da eficiência e para adquirir novas tecnologias ou diversificar as atividades comerciais.

Na fusão, as sociedades fusionadas se encerram, dando origem a uma nova entidade com personalidade jurídica própria divergente das que se encerraram. Essa nova sociedade assume todas as responsabilidades das sociedades antigas, incluindo obrigações ativas e passivas. Isso envolve a transferência completa do patrimônio e a herança das empresas originais. A nova entidade resultante é composta pelos sócios e patrimônio das empresas fusionadas.

O art. 228 da Lei 6.404/1976, diz:

Art. 228. A fusão é a operação pela qual se unem duas ou mais sociedades para formar sociedade nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações. § 1º. A assembléia geral de cada companhia, se aprovar o protocolo de fusão, deverá nomear os peritos que avaliarão os patrimônios líquidos das demais sociedades. § 2º. Apresentados os laudos, os administradores convocarão os sócios ou acionistas das sociedades para uma assembléia geral, que deles tomará conhecimento e resolverá sobre a constituição definitiva da nova sociedade, vedado aos sócios ou acionistas votar o laudo de avaliação do patrimônio líquido da sociedade de que fazem parte. § 3º. Constituída a nova companhia, incumbirá aos primeiros administradores promover o arquivamento e a publicação dos atos da fusão. (BRASIL, 1976)

O processo de fusão envolve diversas etapas, como negociação dos termos e condições, *due diligence* - análise detalhada das operações e finanças das empresas envolvidas-, obtenção de aprovações regulatórias e acionárias, elaboração de planos de integração e comunicação com as partes interessadas.

Os objetivos da fusão variam, como a combinação de forças complementares, acesso a novos mercados ou tecnologias, aumento de eficiência operacional e consolidação de recursos.

No entanto, as fusões também podem enfrentar desafios, como resistência dos funcionários, culturas organizacionais divergentes, dificuldades na integração e potencial diluição do valor acionário.

Em suma, a fusão societária é um processo complexo que envolve a combinação de empresas visando a alcançar benefícios estratégicos e psicológicos, mas que requer planejamento cuidadoso e execução precisa para alcançar os resultados desejados.

8.1 Tipos de Fusões

Existem diferentes tipos de fusões societárias, cada tipo tem engenharia específica em termos de estrutura de propriedade, controle, governança, finanças e operações. É importante buscar orientação jurídica e financeira adequada antes de embarcar em qualquer transação de fusão.

8.1.1 Fusão horizontal

Esse tipo de fusão se caracteriza quando as organizações que sofreram a operação são independentes entre si, isto é, não existe controle de uma sobre a outra. O principal objetivo desse tipo de operação é ampliar a atuação e participação no mercado, além de reduzir despesas.

8.1.2 Fusão vertical

A operação de fusão vertical envolve a união de empresas de setores distintos, porém complementares. Nessa relação, uma empresa é a controladora e a outra, controlada. O objetivo central é assegurar o abastecimento de matérias-primas e a distribuição eficiente dos produtos fabricados por ambas as empresas

8.1.3 Conglomeração

As fusões e/ou aquisições podem ocorrer como uma última medida de resolver e minimizar falhas de gestão - como comunicação interna deficiente, desalinhamento, mudança no comportamento do consumidor, crises econômicas que refletem no mercado, e outros fatores -. nesses casos, as fusões e aquisições são vistas como uma forma de resgatar a empresa, quando outros métodos de correção não são mais viáveis.

8.1.4 Fusão de extensão de produto

A fusão de extensão de produto envolve a inclusão de um novo item na linha de produtos de uma empresa através da união com outra empresa. Essa estratégia visa

ampliar o alcance da base de clientes e fortalecer a posição no mercado. Geralmente, essas fusões ocorrem entre empresas que operam no mesmo mercado e possuem produtos complementares entre si.

8.1.5 Fusão de extensão de mercado

Nesse tipo de fusão empresas que vendem produtos similares, mas operam em mercados distintos, podem se unir para alcançar um público e mercado mais amplo. Essa estratégia, conhecida como extensão de mercado, ocorre quando empresas concorrentes em diferentes mercados se fundem para obter uma base de clientes mais compartilhada e um mercado expandido.

8.2 Quais as vantagens da fusão

Fusões permitem que duas empresas unam suas experiências e conhecimentos para criar um negócio mais lucrativo do que se permanecerem separados. Essa estratégia frequentemente resulta em aumento da participação no mercado, redução dos custos de produção, crescimento dos lucros e expansão da base de consumidores. As vantagens das fusões superam as das organizações separadas, especialmente quando permanecem de forma técnica, pois fortalecem o mercado por meio da criação de novos empreendimentos. As principais vantagens são:

8.2.1 Crescimento organizacional

O crescimento organizacional é uma meta buscada por várias empresas, independentemente do tamanho. Ele oferece vantagens como maior resiliência às mudanças do mercado, maior influência e eficiência por meio de economias de escala. Empresas que desejam expandir geograficamente podem se fundar com empresas semelhantes na mesma área. Da mesma forma, empresas com produtos semelhantes ou complementares veem nas fusões uma oportunidade para o crescimento organizacional.

8.2.2 Aumento de receita

Fusões de empresas podem ser vistas como empreendimento lucrativos, especialmente durante crises e férias financeiras. Essa estratégia oferece benefícios às empresas, permitindo a conquista de nichos de mercado específicos, aumentando os lucros e ampliando as oportunidades de crescimento e receita.

8.2.3 Redução de custos

Uma fusão de empresas reúne espaços, processos e equipes, trazendo benefícios como a redução de custos de manter duas locações e equipes separadas. Especificamente, uma fusão vertical pode resultar em economia de custos na produção, agilidade do desenvolvimento de produtos e redução de desperdícios financeiros.

8.2.4 Transformação de cultura

A fusão de empresas pode ser altamente competitiva para organizações que buscam agilidade e inovação, pois pode positivamente assegurar a transformação da cultura organizacional. Embora as mudanças possam ser desafiadoras, uma fusão visa manter os aspectos positivos de cada empresa envolvida, o que pode resultar em transformação e diversificação que aprenderam para uma cultura melhorada.

8.2.5 Diversificação de mercado

A diversificação estratégica possibilita que empresas identifiquem mercados inexplorados ou novos produtos para vendas e receitas de recebimento. A fusão possibilitou a combinação de nichos e dinâmicas de empresas, oferecendo benefícios como diversificação operacional, venda cruzada de produtos e redução da exposição ao risco em conglomerados.

8.3 Quais as desvantagens da fusão

Embora as fusões possam trazer economia que resultem em eficiência e lucratividade, é crucial reconhecer que também pode ter um lado negativo. Quando uma fusão é mal elaborada, surgem desafios como:

8.3.1 Aumento dos preços de produtos ou serviços

Uma fusão leva à diminuição da concorrência e à extensão de mercado. Assim a nova empresa pode obter um monopólio e aumentar o os preços de seus produtos ou serviços.

8.3.2 Lacunas na comunicação

A falta de atenção na adaptação dos funcionários às novas culturas organizacionais pode levar a lacunas na comunicação e impactar o desempenho desses colegas.

8.3.3 Impedimento de economias de escala

Quando as empresas têm poucos pontos em comum, obter sinergias pode ser desafiador. Além disso, uma empresa maior pode enfrentar dificuldades para motivar os funcionários e manter o nível de controle.

9. IMPACTOS DA FUSÃO NOS COLABORADORES

Os impactos da fusão nos funcionários ocorrem de diferentes maneiras nas empresas, sendo inicialmente negativo na maioria das vezes, pois os gestores acabam focando no processo e acabam deixando de lado o principal, as pessoas, e em concordância com Schweiger, Csiszar e Napier (1993) os grandes problemas que os colaboradores enfrentam em processos de fusão é a incerteza e insegurança, que podem levar a traumas, absenteísmo, rotatividade e baixo moral.

São necessárias muitas mudanças para que as empresas sejam integradas, o que leva tempo e grande esforço, podendo gerar situações estressantes e fazendo que a qualidade do serviço seja afetada. Segundo Barros e Cançado (2003) um dos principais desafios da organização compradora se apresenta na etapa de integração, pois pode surtir efeitos prejudiciais ou até mesmo facilitar os ajustes que ocorrem nessa fase. Algumas consequências que podem ser causadas nos funcionários é o aumento de estresse, resistência às mudanças, desmotivação, aumento de conflitos e a perda de talentos.

Para evitar este abalo nos colaboradores, é preciso que o gestor trabalhe com estratégias que ajudem a equipe a se adaptar com as diversas mudanças, como o alinhamento de cultura das organizações envolvidas, melhora na comunicação com a equipe e planos de retenção que permitam a progressão de carreira.

O processo de fusões pode gerar muitas dúvidas, então é importante fazer reuniões para que possam esclarecer todos os questionamentos e responder tudo sobre o tema para evitar situações danosas.

10. ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO PARA FUSÃO

10.1 O que é um contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um documento que efetiva as relações empregatícias entre o contratante e o funcionário. Ele atua como um acordo, possui distintos propósitos que são desde seguir uma determinação prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), até definir as tarefas que serão realizadas pelo colaborador e seus direitos assegurados.

Há várias normas deste documento que podem ser praticadas, e alteradas de acordo com o tipo de contratação que for realizada. Conforme a legislação trabalhista, o contrato de trabalho tem de ser compreendido como um compromisso realizado entre o contratante e o contratado.

O documento pode ser de duas maneiras de acordo com a legislação brasileira, até o presente momento, o conceito de contrato de trabalho, no artigo 442, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. O tácito ou também chamado de verbal, é constituído baseado na confiança entre as partes, sem um documento que seja capaz de confirmá-lo. O expresso ou também conhecido como escrito, é caracterizado pelo contrato de trabalho, que incluem os deveres e responsabilidades do empregado e do empregador.

Seu propósito é firmar a ligação empregatícia que será gerada, isto é, efetivar o relacionamento entre a pessoa física e jurídica. É um documento que precisará conter um monte de dados referentes ao colaborador e às funções que ele irá exercer na organização. Se tiver erros em sua estruturação pode provocar sérios prejuízos legais para as organizações. Para não acontecer danos, é necessário saber todas as informações que devem compor o contrato, assim como os tipos que existem.

De acordo com Renato Saraiva (2010) o contrato individual de trabalho é o acordo no qual o colaborador (pessoa física), responsabiliza-se a prestar serviço em proveito do empregador (pessoa física ou jurídica), em troca de pagamentos. A contraprestação de serviço é monetária, converte-se em salário, na maior parte dos tipos de contrato.

10.2 Requisitos para caracterizar um vínculo empregatício

10.2.1 Continuidade

O contrato deve manter-se e ter continuidade no tempo, visa a preservação e permanência no mesmo vínculo empregatício do colaborador, já que isso pode dar vantagens ao passar do tempo, como por exemplo no mesmo cargo o trabalhador pode realizar cursos e receber aumento salarial.

10.2.2 Onerosidade

Há obrigações mútuas e vantagens econômicas tanto para o funcionário através do salário, quanto para o empregador que é pela prestação pessoal de serviços do empregado.

10.2.3 Subordinação

Opera através do contrato de trabalho, o empregado trabalha com dependência do empregador, ou seja, ele é subordinado do patrão e necessita obedecer a uma hierarquia. Assim dizendo o empregador tem a posição de dar as ordens e o empregado deve executar essas ordens.

10.2.4 Pessoaalidade

Está presente em muitas áreas do direito, incluindo o direito penal. No campo trabalhista, a pessoaalidade se mostra através da incapacidade de o colaborador substituir a si mesmo, por outra pessoa, sob pena de que o vínculo se forme com está última. As obrigações tratadas no contrato são de responsabilidade apenas do contratado, não lhe sendo concebível o direito de passar esse compromisso a um terceiro.

10.3 Tipos de contrato

Cada tipo de contrato de trabalho tem suas características, como por exemplo sua duração e os direitos dos empregados. Alguns dos tipos desse documento são:

10.3.1 Contrato por tempo determinado e indeterminado

O contrato de trabalho pode ser por tempo determinado ou tempo indeterminado. O de tempo determinado tem o prazo de início e de término da contribuição do colaborador já definido, segundo a legislação pode ter duração máxima de dois anos. Esse tipo de trabalho não assegura os direitos a seguir: aviso prévio, multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e seguro-desemprego.

Já o de tempo indeterminado, não é previsto a expiração do fim da contribuição do colaborador. Geralmente tem início depois do contrato de experiência ter vencido.

Esse contrato pode ser cancelado a qualquer momento, porém deve haver um aviso prévio. Se o empregado for despedido sem justa causa ele terá direito a aviso prévio, seguro-desemprego e 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

10.3.2 Contrato Eventual

Esse contrato é eventual, ou seja, temporário. Será um serviço prestado por tempo determinado, não vai acontecer a criação de vínculo empregatício entre o empregado e o empregador, como por exemplo jardineiros e pintores.

10.3.3 Contrato de Jovem Aprendiz

Esse contrato inclui profissionais mais jovens, geralmente estudantes, pois a Lei nº 11.180 diz que a faixa etária é de 18 a 24 anos. O tempo de prestação de serviço desse documento não pode exceder dois anos, por conta da idade dos funcionários. Deve haver uma adaptação das cargas horárias, para não atrapalhar o curso profissionalizante e o dia a dia na organização.

10.3.4 Contrato de Estágio

O contrato de estágio não garante uma conexão empregatícia entre o estudante e o contratante, ele atua como um acordo que deve incluir as obrigações que serão executadas, e tem que ser assinado pelas duas partes. A principal vantagem dessa contratação é as habilidades e experiências adquiridas.

10.3.5 Contrato de Trabalho Remoto, de Teletrabalho ou Home Office

Conforme a Consolidação das Leis de Trabalho (Art. 75-B da CLT) classifica-se como trabalho remoto a prestação de serviços fora do domínio do contratante, com o uso das tecnologias de informação e de comunicação. Esse trabalho tem todos os benefícios da CLT, e deve ter tudo sobre ele claramente explicado no contrato. O colaborador também deve assinar documentos complementares, um deles é um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

10.4 Mudanças do contrato de trabalho na fusão

O contrato de fusão ou acordo de fusão é o documento de maior relevância para esse processo entre as empresas. Nele deve haver todos os direitos e deveres dos envolvidos, as particularidades do processo e seus efeitos, como os termos e condições da manipulação. Tem que amparar os interesses de ambas.

Nenhum dos colaboradores admitidos diante a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pode ser afetado com o processo de fusão. Seus direitos são assegurados e não podem ser reduzidos.

De acordo com o Artigo 468 da CLT, que trata da irredutibilidade salarial, o trabalhador não pode ter alterações na sua remuneração que possam prejudica-lo. O tema também é tratado no artigo 7, inciso VII da Constituição Federal. Apesar dos contratos não serem alterados, isso não impossibilita a organização de demitir funcionários e de realizar alterações nos novos contratos. Mas se houver a dispensa de empregados, o novo proprietário deve pagar todas as verbas rescisórias ao demitido, caso isso não aconteça e o trabalhador não receba todos os direitos trabalhistas, ele poderá ir atrás de seus direitos através da justiça.

Se o funcionário for demitido sem justa causa e depois de 90 dias a nova administração decidir recontrata-lo em circunstâncias de trabalho inferior ao contrato de trabalho anterior, ele pode ir atrás de seus direitos. Se a empresa realizou a demissão com o intuito de apenas diminuir o salário daquele colaborador, essa ação pode ser anulada pela Justiça do Trabalho, só pode haver mudanças se não der prejuízo ao trabalhador e se ele concordar com as alterações.

A incorporação ou a fusão de empresas tem de ser inserida na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do colaborador, assim como os dados do novo empregador devem ser introduzidos. A conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) também tem alterações.

10.5 Transformação, incorporação, cisão, fusão

Transformação, incorporação, fusão e cisão compõem estratégias econômicas ou instrumentos que podem ser usados com o objetivo no aumento do patrimônio, ingressão a um novo nicho de mercado, união a duas ou mais empresas para fazer-se mais forte frente a concorrência, entre outros intuítos. Podem ser operadas entre sociedades de tipos iguais ou diferentes e necessitam da alteração de estatutos e contratos sociais, e isso envolve várias fases.

Na transformação é permitido que a sociedade passe, apesar da dissolução e liquidação, obedecendo os preceitos reguladores da constituição e inscrição de um tipo societário para outro, como na sociedade limitada para sociedade anônima (artigo 220, da Lei nº 6.404, de 1976). É preciso do consentimento de todos os sócios.

A incorporação é a operação em que uma ou mais sociedades são integradas a outra, que lhes ocorre em todos os direitos e obrigações (artigo 227, da Lei nº 6.404/76). Nesse caso a sociedade incorporada expira, porém, a empresa incorporadora segue com sua personalidade jurídica.

Já a cisão é a realização de transferência da parcela do patrimônio de certa organização para uma ou mais sociedades, desenvolvidas para tal ou já existentes, extinguindo a instituição dividida, se houver versão de todo o patrimônio, ou separando seu capital (art. 229 da Lei 6.404/76). Podendo ocorrer com qualquer tipo de sociedade, sem restrições as ações, ainda que deva ser observada a disciplina legal estabelecida na lei das S/A.

A fusão designa o fim das sociedades que se uniram, para a criação de uma nova sociedade, sucedendo em todos os direitos e obrigações, com personalidade jurídica distinta das anteriores (art. 228 da Lei 6.404/76).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste, pode-se observar o processo de unificação de empresas, resolvendo os diversos impactos que essas mudanças trazem aos colaboradores da melhor maneira para que não afete de modo geral a organização. Mostra que é fundamental implementar estratégias eficazes para minimizar os impactos negativos e aproveitar ao máximo as oportunidades que surgem ao decorrer da fusão.

Por isso é essencial o cuidado com os colaboradores para garantia de uma boa transição, uma cultura organizacional saudável, e a atenção cuidadosa aos contribuintes durante todo o processo para o sucesso dessa aliança, é importante ressaltar que os efeitos da mesma podem variar dependendo das obrigações específicas da gestão da empresa e das medidas tomadas para superar os obstáculos.

É crucial que todos os direitos e deveres dos envolvidos no processo da unificação permaneçam preservados, para ajudar em todo esse seguimento contratos de trabalho adequados é de extrema importância, através dele os direitos de todos os colaboradores devem ser assegurados, ninguém pode ser afetado com a atuação da fusão.

Desse modo, é perceptível que a unificação de empresas é desafiadora e tem que ser abordada de uma forma estratégica, é necessário ter atenção aos detalhes, esse processo pode ser uma oportunidade para o sucesso e crescimento de mercado, desde que seja conduzida de forma cuidadosa, sempre focando em aproveitar as oportunidades e reduzir os efeitos negativos que surgirem.

REFERÊNCIAS

<file:///C:/Users/NOTE26118/Downloads/1416-Texto%20do%20artigo-3780-3843-10-20210508.pdf>. 30/03/23 13:33

[https://www.sage.com/pt-pt/blog/dicion%C3%A1rio-termos-empresariais/empresa/#:~:text=Uma%20empresa%20%C3%A9%20uma%20unidade, trabalho%2C%20terra%20e%20capital\)](https://www.sage.com/pt-pt/blog/dicion%C3%A1rio-termos-empresariais/empresa/#:~:text=Uma%20empresa%20%C3%A9%20uma%20unidade, trabalho%2C%20terra%20e%20capital)). 30/03/23 13:39

<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/102443/qual-e-o-conceito-e-a-natureza-juridica-de-empresa-andrea-russar#:~:text=O%20instituto%20%22empresa%22%20pode%20ser,de%20um%20complexo%20de%20bens%22>. 30/03/2023 13:40

<https://conceito.de/negocio/#:~:text=O%20termo%20neg%C3%B3cio%20prov%C3%A9m%20do,se%20realiza%20com%20fins%20lucrativos>. 30/03/2023 13:42

<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ea000704.pdf#:~:text=A%20empresa%20%C3%A9%20uma%20atividade, trabalho%2C%20mat%C3%A9ria%20prima%20etc>). 30/03/2023 13:44

<https://jornalempresasenegocios.com.br/economia-da-criatividade/empresa-x-negocio-qual-e-a-diferenca/#:~:text=Um%20neg%C3%B3cio%20pode%20ser%20administrado,do%20dia%2Da%2Ddia>. 30/03/2023 13:49

<https://www.projuris.com.br/blog/fusao-e-aquisicao-de-empresas/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20fus%C3%A3o%20de,de%20fundir%2C%20combinar%20as%20empresas>. 30/03/2023 14:05

<https://www.dicio.com.br/>. 22/06/2023 11:27

<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/tipos-de-sociedade-empresarial/#:~:text=Uma%20sociedade%20empresarial%20consiste%20na,em%20nome%20coletivo%2C%20dentre%20outras>. 22/06/2023 14:38

<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/o-que-e-negocio-definicoes-objetivos-e-tipos-de-negocios/#:~:text=De%20forma%20geral%20os%20neg%C3%B3cios%2C%20indep>

[endentemente%20do%20ramo,espec%C3%ADficas%20para%20cada%20membro%20da%20equipe%3B%20Mais%20itens.](#) 21/06/2023 17:42

<https://conceito.de/negocio#:~:text=O%20termo%20neg%C3%B3cio%20prov%C3%A9m%20do,se%20realiza%20com%20fins%20lucrativos.> 21/06/2023 16:50

[https://www.administracaoegestao.com.br/planejamento-estrategico/modulo-iii-definicao-de-objetivos-e-estrategia/definicao-do-negocio/.](https://www.administracaoegestao.com.br/planejamento-estrategico/modulo-iii-definicao-de-objetivos-e-estrategia/definicao-do-negocio/) 21/06/2023 21:00

[https://www.maryhelp.com.br/blog/tipos-de-negocios/.](https://www.maryhelp.com.br/blog/tipos-de-negocios/) 21/06/2023 21:39

[https://genyo.com.br/tudo-sobre-gestao-de-pessoas/.](https://genyo.com.br/tudo-sobre-gestao-de-pessoas/) 21/06/2023 20:34

<https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas.> 21/06/2023 20:37

[https://www.significados.com.br/gestao-de-pessoas/.](https://www.significados.com.br/gestao-de-pessoas/) 21/06/2023 21:03

[https://www.aurum.com.br/blog/teoria-da-empresa/.](https://www.aurum.com.br/blog/teoria-da-empresa/) 21/06/2023 21:12

<d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net.com> 22/06/2023 17:19

[https://jornalempresasenegocios.com.br/economia-da-criatividade/empresa-x-negocio-qual-e-a-diferenca/.](https://jornalempresasenegocios.com.br/economia-da-criatividade/empresa-x-negocio-qual-e-a-diferenca/) 22/06/2023 14:39

<https://conceito.de/empresa.> 22/06/2023 14:4

[https://www.significados.com.br/empresa/.](https://www.significados.com.br/empresa/) 22/06/2023 16:30

[https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/entenda-qual-sao-os-tipos-de-empresa-para-abrir-no-brasil/.](https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/entenda-qual-sao-os-tipos-de-empresa-para-abrir-no-brasil/) 22/06/2023 16:35

[https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/eireli/.](https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/eireli/) 22/06/2023 17:20

[https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/sociedade-anonima/.](https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/sociedade-anonima/) 22/06/2023 17:27

<https://conceito.de/negocio#:~:text=No%20entendimento%20de%20Robert%20Kiyosaki,ent%C3%A3o%20menos%20ela%20precisa%20trabalhar.> 10/08/2023 13:55

<https://modeloinicial.com.br/artigos/fusao-societaria#:~:text=das%20empresas%20envolvidas.-,Quais%20s%C3%A3o%20os%20tipos%20de%20fus%C3%A3o%3F,d%C3%A1%20entre%20as%20empresas%20envolvidas.> 12/08/2023 10:31

<https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/13407/material/Transforma%C3%A7%C3%B5es%20Societ%C3%A1rias%20-%20No%C3%A7%C3%B5es%20Gerais.pdf>. 12/08/2023 10:53

<https://www.pontotel.com.br/fusao-de-empresas/#:~:text=Existem%20cinco%20tipos%20principais%20de,fus%C3%A3o%20de%20extens%C3%A3o%20de%20produto>. 12/08/2023 11:17

<https://blog.deallink.com.br/quais-sao-os-impactos-das-fusoes-e-aquisicoes-nos-funcionarios/#:~:text=De%20maneira%20resumida%2C%20podemos%20dizer%20que%20os%20impactos,tende%20a%20ser%20uma%20situa%C3%A7%C3%A3o%20estressante%3B%20Mais%20itens> 20/08/2023 15:40

<https://glicfas.com.br/gerenciando-o-impacto-humano-nas-fusoes-e-aquisicoes/> 20/08/2023 17:34

https://bdm.unb.br/bitstream/10483/3388/1/2011_AlzeneideWanderleiaBatista.pdf 20/08/2023 19:45

[Contrato de trabalho: veja como funciona e quais as principais dúvidas! \(pontotel.com.br\)](#) 19/08/2023 14:07

tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-principio-da-continuidade/exclusive#:~:text=No%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20o%20a%20CLT%20preveja%20a%20hip%C3%B3tese. 20/08/2023 13:22

[Princípio da continuidade da relação de emprego | Jusbrasil](#) 20/08/2023 19:44

[Contratos de trabalho: tudo o que você precisa saber - Badaró Almeida \(badaroalmeida.com.br\)](#) 20/08/2023 20:40

<https://www.normaslegais.com.br/guia/clientes/cisao-fusao-incorporacao.htm> 22/08/2023 20:30

<https://audtecgestao.com.br/capa.asp?inford=1491> 22/08/2023 20:45

[Contrato de trabalho: 11 tipos que o jurídico precisa conhecer \[2022\] \(projuris.com.br\)](#) 23/08/2023 20:46

[Acordo de Fusão e Contrato de Fusão - ENGENHARIA SOCIETÁRIA \(engenhariasocietaria.com.br\)](#) 23/08/2023 22:26

[Quais os direitos dos empregados de uma empresa que é vendida? | Exame](#)
31/08/2023 13:40

[A empresa que trabalho foi vendida, e agora? Quais são os meus direitos? \(tuacarreira.com\)](#) 31/08/2023 13:52

