



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

PROJETO INTEGRADO
O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU
IMPACTO FINANCEIRO
WORK TEAM ELETROMECCÂNICA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU
IMPACTO FINANCEIRO

WORK TEAM ELETROMECCÂNICA

MÓDULO AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS - PROFª. JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

JULIANA ROBERTA DE SOUZA, RA 18000011

JULIANA MUNHOZ ZUCHERATO, RA 1012018200426

MAYCON DONIZETI DE ALMEIDA, RA 1012019200082

NEWKELLY CARLA SILVA, RA 18000881

RONALDO PANCIELI PETERNUCI, RA 18000868

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	6
3.1.1 SALÁRIO <i>VERSUS</i> REMUNERAÇÃO	6
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	9
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	12
3.2.1 RISCO X RETORNO	12
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	16
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20

1. INTRODUÇÃO

Com o objetivo de analisar os impactos que o desligamento de um colaborador pode acarretar diretamente no fluxo de caixa, realizou-se um estudo com base nas unidades apontadas neste trimestre, que são: Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas e Avaliação de Empresas. Para conclusão deste trabalho, foram utilizadas algumas ferramentas, em especial o fluxo de caixa, pré e pós simulação de desligamento e o *payback* para verificar o possível retorno mediante a estratégia tomada, de modo que seus conceitos e forma de cálculo serão apresentados no decorrer deste projeto.

Em relação à escolha da empresa, devido a disponibilidade para obtermos as informações e a veracidade dos dados, foi escolhida a empresa *Work Team Eletromecânica Comércio e Indústria LTDA*, e toda a cooperação, tanto da empresa a qual foi estudada, quanto dos integrantes do grupo que realizaram este trabalho, foram de suma importância para a conclusão desse estudo.

Com o fornecimento de dados, e com base nos conhecimentos adquiridos por meio das disciplinas estudadas e mencionadas acima, realizou-se o estudo para que pudesse compreender quais impactos que existem ao tomar decisões sem o devido planejamento. Sendo assim, para se avaliar qualquer projeto de investimento de uma empresa, é preciso montar o fluxo de caixa do projeto de investimento, baseado nas informações disponíveis. Ao montar o fluxo de caixa, deve-se identificar para cada período (ano) do projeto de investimento, os valores de entrada de caixa (ou seja, valores a serem recebidos pela empresa) e os valores de saída de caixa (ou seja, valores a serem pagos pela empresa).

Lembrando que os valores de entrada, geralmente advém das receitas e os valores de saída advém de despesas e custos, além disso, após montar o fluxo de caixa, é preciso colocá-los em um mesmo período para a referida análise, ou seja, descontar a taxa de retorno, levando todos os fluxos de caixa ao valor presente. Em seguida, aplicar um método de avaliação de investimento: Valor presente líquido (VPL), *Payback* Descontado (PD), Taxa Interna de

Retorno (TIR), Índice Custo Benefício (C/B). Dessa forma, é possível avaliar a viabilidade do referido projeto de investimento.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa estudada no presente trabalho é a Work Team Eletromecânica, Comércio e Indústria Ltda EPP, CNPJ 01.858.839/0001-28, situada em Poços de Caldas – MG, fundada em 1996, por três sócios, atuando no ramo de fabricação e manutenção de equipamentos industriais, com foco principalmente em válvulas e no setor de mineração. Conta com 30 colaboradores contratados pelo regime CLT. Os principais clientes são: as mineradoras Vale do Rio Doce, Anglo American, Hindalco, Samarco, também faz a manutenção de equipamentos da Danone S/A, Mineração Curimbaba, entre outros.

Neste sentido, devido à concorrência com grandes empresas a empresa Work oferece produtos e serviços com qualidade que satisfaça os requisitos e as expectativas de seus clientes, exerce as atividades sempre atendendo à legislação atual e os requisitos legais aplicáveis, desenvolve um ambiente de trabalho favorável e desafiador para todos os funcionários, disponibilizando recursos necessários para assegurar a melhoria contínua de sua gestão, preservando a saúde e a segurança através da conscientização de seus colaboradores, com a adoção de análise e controle de riscos em suas atividades (MATERIAL FORNECIDO PELA EMPRESA, 2021).

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

Com as constantes mudanças da globalização e a grande concorrência faz com que as empresas passem por diversas transformações quanto aos processos tecnológicos, administração, tratamento de clientes, tratamento de pessoas, e nesse âmbito a Administração dos Recursos Humanos, uma das áreas mais importantes para a manutenção de uma empresa, vem se adequando aos novos moldes do mercado.

No início do século XX F. Taylor propôs a “Teoria da Administração Científica”, na qual o trabalho era mecanizado e especializado com remuneração de acordo com a produção do trabalhador. Esse método gerou grande insatisfação e desmotivação dos trabalhadores, pois a parte social não era levada em consideração (PONTES, 2011).

A partir dos estudos de Hawthorne com a “Teoria das Relações Humanas”, no início da década de 30 do século passado, e com a conclusão dessa teoria feita posteriormente por E. Mayo, que se iniciaram os estudos sobre o engajamento social e processos motivacionais dentro da relação de trabalho e sua influência direta nas ações dos funcionários, verificando assim que não era apenas a remuneração que satisfazia o trabalhador (PONTES, 2011).

Portanto, observando as teorias citadas vemos que somente o salário não traz satisfação e nem aumento do desempenho ao trabalhador, por isso o engajamento e a motivação do funcionário devem ser itens de atenção para as empresas e para isso é importante a elaboração de um bom plano de cargos e

salários. É pelo salário que as necessidades básicas dos trabalhadores são atendidas, também pode colaborar com a sociabilidade e até mesmo a autoestima, que são reflexos da valorização do trabalhador na empresa.

Pontes (2011) apresenta a definição de salário como sendo uma forma objetiva de demonstração de valorização do trabalhador por parte da empresa, porém atualmente, por conter um significado mais amplo, a palavra remuneração tem sido mais utilizada que a palavra salário e o autor afirma que remuneração é:

É o processo de remunerar os colaboradores de forma a ter uma parte fixa e outra parte móvel. A parcela fixa advém da definição da estrutura salarial e a parte móvel de outros fatores como desempenho da empresa, da equipe ou do colaborador. São três as formas principais de estimular o ganho variável: a participação através de sugestões, participação acionária e participação nos lucros e resultados (PONTES. 2011, P.347).

Para Chiavenato (2015) o trabalhador realiza suas atividades motivado a receber uma compensação pelo esforço empregado, e essa compensação é dividida em compensação financeira e não financeira. A compensação financeira pode ser direta (salário, prêmios, comissões) e indireta (DSR, férias, gratificações, gorjetas, adicionais, horas extras, entre outros) e a soma das duas compõem a remuneração do trabalhador. Também tem a compensação não financeira que seria o reconhecimento e autoestima, segurança no emprego e orgulho, isto afeta a satisfação do trabalhador.

Para a composição do salário é necessário a análise de diversos fatores sendo estes internos como a tipologia dos cargos, a política salarial, capacidade financeira e desempenho da organização, e os fatores externos como a situação do mercado de trabalho e situação econômica, sindicatos e negociações coletivas e legislação trabalhista (CHIAVENATO, 2015).

Também faz parte da remuneração os benefícios e serviços sociais cedidos pela empresa ao trabalhador, e são comuns a todos independente do cargo que ocupa. Esses benefícios foram conquistados recentemente pelas

exigências dos funcionários, sindicatos e legislação trabalhista, e também utilizado como forma de atrair e manter talentos (CHIAVENATO, 2015).

Os benefícios são pagos pela empresa de forma parcial ou total e gera facilidades e vantagens aos empregados, estes fazem parte do custo total de remuneração para a empresa e gera ao funcionário um sentimento de igualdade e atende algumas de suas necessidades pessoais. Dentre os benefícios oferecidos pela empresa estão o transporte, alimentação, plano de saúde, seguro de vida e até mesmo planos de empréstimos pessoais (CHIAVENATO, 2015).

Para a empresa escolhida, Work Team, a forma de remuneração praticada é a funcional, pagando por horas trabalhadas, na qual é feito um contrato de experiência e é pago o salário base da categoria. O aumento de salário se dá através de Convenção Coletiva do sindicato da categoria e através de uma avaliação de desempenho aleatória, feita sem qualquer base técnica pelos Sócios-diretores da empresa, sendo oferecido como benefício somente o transporte até a empresa e vale transporte para àqueles que moram distantes do trajeto usual do transporte da empresa.

Também faz parte da remuneração para os colaboradores as horas extras, pois quando aumenta a demanda de trabalho a empresa prefere fazer horas extras do que contratar novos funcionários, diminuindo os encargos com contratação e rescisão.

Para o pagamento das horas extras é realizado um adicional de 60% sobre o valor da hora normal de trabalho para as horas extras realizadas durante a semana e um adicional de 100% sobre o valor da hora normal de trabalho para horas extras realizadas durante sábados e feriados, os valores são pagos junto com a folha de pagamento no quinto dia útil.

Já no setor comercial, os vendedores são contratados de forma independente, sendo pago o valor de 2% sobre o valor da venda bruta, além de serem pagos as despesas com alimentação e transporte até os clientes, gerando facilidade na locomoção.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE- OBRA

Quando se fala em rescisão contratual já se deduz em dispensar um colaborador, mas não é tão simples encerrar o vínculo empregatício, o DP (departamento pessoal) é o setor responsável por essa função. Mesmo o profissional mais experiente pode cometer erros ou não se atentar aos cálculos dos valores a serem pagos e descontados do trabalhador, alguns valores podem passar despercebidos pelo DP. Alguns custos na rescisão de um colaborador podem pegar o empregador de surpresa. Demonstraremos uma rescisão contratual de um colaborador denominado aqui como colaborador X.

O colaborador X é um colaborador no cargo de administrativo, com uma jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, teve sua admissão em 24/03/2014 e sua demissão sem justa causa em 31/03/2021, a empresa fará o aviso prévio indenizado, o último salário foi de R\$: 2.900,00, com as informações demonstradas acima faremos a análise da rescisão.

Figura 1: Discriminação de verbas rescisórias do colaborador X da empresa Work Team.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 28/dias Salário (líquido de 0/faltas e DSR)	R\$ 2.706,67	51 Comissões	R\$ 0,00	52 Gratificação	R\$ 0,00
53 Adic. de Insalubridade ___%	R\$ 0,00	54 Adic. de Periculosidade ___%	R\$ 0,00	55 Adic. Noturno ___ horas ___%	R\$ 0,00
56.1 Horas Extras ___ horas a ___%	R\$ 0,00	57 Gorjetas	R\$ 0,00	58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	R\$ 0,00
59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável	R\$ 0,00	60 Multa Art. 477 § 8º/CLT	R\$ 0,00	61 Multa Art. 479/CLT	R\$ 0,00
62 Salário-Família	R\$ 0,00	63 13º Salário Proporcional 3/12 avos	R\$ 725,00	64.1 13º Salário-Exerc. ____ - ___/12 avos	R\$ 0,00
65 Férias Proporc ___/12 avos	R\$ 0,00	66.1 Férias Venc. Per. Aquis. 24/03/2020 a 23/03/2021	R\$ 2.900,00	68 Terço Constituc. de Férias	R\$ 1.127,78
69 - Aviso-Prévio Indenizado 51/dias	R\$ 4.930,00	70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	R\$ 483,33	71 Férias (Aviso-Prévio Indenizado)	R\$ 483,33
95 Outras Verbas (HORAS FERIAS)	R\$ 193,33	95.1 Outras Verbas (1/3 DAS FERIAS)	R\$ 64,45		
		99 Ajuste de Saldo Devedor	R\$ 0,00	TOTAL BRUTO	R\$ 13.613,89
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia	R\$ 0,00	101 Adiantamento Salarial	R\$ 1.160,00	102 Adiantamento 13º Salário	R\$ 0,00
103 Aviso-Prévio Indenizado ___/dias	R\$ 0,00	112.1 Previdência Social	R\$ 273,12	112.2 Prev. Social - 13º Salário	R\$ 92,24
114.1 IRRF	R\$ 36,66	114.2 IRRF sobre 13º Salário	R\$ 0,00	115.1 Outros Descontos (ADIANTAMENTO DE FERIAS)	R\$ 222,28
				TOTAL DEDUÇÕES	R\$ 1.784,30
				VALOR LÍQUIDO	R\$ 11.829,59

Fonte: Fornecido pela empresa Work Team (2021).

Como ainda não foi pago o salário do mês ao colaborador X a empresa deve a ele 28 dias de salário, totalizando o valor de R\$: 2.706,67. Com uma férias vencida a empresa pagará em sua rescisão o valor de R \$2.900,00 de férias mais 1/3 sobre. O 13º salário deve ser proporcional, o colaborador terá 3/12 avos a receber no valor de R\$: 725,00 (R\$: 2.900,00/12x3).

Como pode-se ver o colaborador X tem 51 dias de aviso prévio no valor de R\$: 4.930,00 alguns se perguntam o porquê se o aviso é de 30 dias, isso porque algumas pessoas não sabem que está previsto em lei que serão acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, assim o colaborador tem 30 dias do aviso de R\$: 2.900,00 mais 21 (7 anos x 3) de R\$: 2.030,00. Isso a um colaborador de vários anos de casa, gera uma despesa

grande na rescisão, podemos dizer que esse é um custo inesperado para o empregador que não tenha se atentado às leis trabalhistas.

Alguns descontos como adiantamento salarial, IRRF (imposto sobre a renda retido na fonte), Previdência Social são e devem ser deduzidos do valor a receber do colaborador X.

Devido a empresa não disponibilizar o extrato do FGTS (Fundo de garantia do tempo de serviço) o valor será demonstrado com um valor fictício. Um custo muito comum que o empregador sempre deixa passar é o custo da multa sobre o FGTS, no caso do colaborador X o valor de seu extrato é de R\$: 25.546,33, a empresa deve a ele o valor de 40% sobre o saldo, no valor de R\$: 10.218,53.

Um profissional do DP ou um empregador desatento às leis trabalhistas sobre uma rescisão podem deixar passar os valores devidos de 21 dias a mais no aviso e a multa do FGTS resultando num valor de R\$: 12.248,53 a serem pagos na homologação, gerando um valor inesperado pela empresa.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

3.2.1 RISCO X RETORNO

O conceito de Risco é definido pela capacidade de se medir o estado de incerteza de uma decisão, em um conceito mais prático define-se como chance de perda financeira. Logo o retorno, é o valor mensurável e efetivo que se tem sobre um investimento, o qual é apurado ao final do período de aplicação e/ou investimento de um recurso. Já a relação básica entre risco e retorno é simples, pode-se definir que um está atrelado ao outro, ou seja, quanto maior o risco de um investimento, maior o retorno esperado e vice-versa (CVM, 2021).

As empresas devem avaliar o risco e retorno ao estimar a possibilidade de aplicações de recursos em um eventual investimento. É certo que não existe investimento sem um risco mínimo, mas a relação entre o risco e retorno muda a cada possibilidade de aplicação, por esse motivo é de suma importância conhecer exatamente, qual o tipo de aplicação e/ou investimento que se pretende fazer (CVM, 2021).

Nessa condição, imaginando o cenário de uma empresa, podemos estimar que são inúmeras as possibilidades e as ofertas de investimentos, esse sistema é definido por carteira ou portfólio de investimentos. Dentro dessa perspectiva, para explicar a relação do risco e retorno dos investimentos avalia-se como exemplo a opção de ter em oferta dois tipos de investimentos (A e B), sendo que ambos possuem o mesmo risco, no entanto, o investimento A apresenta um retorno muito maior. Sendo assim, temos que o investimento A é mais atraente e mais vantajoso, por a empresa estar assumindo o mesmo risco se estivesse optando pelo investimento B, porém com a certeza de que conseguiria um retorno maior. Desse exemplo podemos demonstrar o quão importante é saber avaliar os tipos de investimentos e sua relação risco e retorno dentro de uma organização.

Figura 2: Relação entre risco e retorno.

Fonte: SANEATINS, 2013.

Fica evidenciado na figura 2 acima que a relação de risco e retorno seguem na mesma direção, sendo certo que deve haver uma análise sistemática dos recursos que a empresa dispõe e a necessidade de se realizar novos investimentos, por isso observar o fluxo de caixa da organização é de suma importância (FERREIRA, 2005).

O fluxo de caixa é considerado uma ferramenta importante na avaliação do risco de qualquer projeto, por meio do fluxo de caixa a empresa pode estimar o estado financeiro de um projeto. O fluxo de caixa também é utilizado para quantificar o ganho de capital da entidade, tornando-se uma ferramenta aliada para análise de investimentos que tenham por objeto a capacidade de geração de renda (FERREIRA, 2005).

O fluxo de caixa de uma empresa pode ser dividido em três tipos, sendo estes o operacional, de financiamento e investimento. O fluxo de caixa operacional tem relação com o tipo de operação da organização, sendo considerado como um dado extremamente importante, o qual deve ser analisado periodicamente de modo a viabilizar o quanto a empresa está gerando de capital, por meio de seu negócio principal. O fluxo de caixa de financiamento evidencia as transações financeiras da empresa, demonstrando o pagamento ou captação

de recursos dos proprietários da empresa ou mesmo oriundos de empréstimos. Logo, o fluxo de caixa de investimento evidencia a compra e venda de ativos da entidade demonstrando seu saldo ao final, seja ele positivo ou negativo (GITMAN, 2010).

O fluxo de caixa pode ser demonstrado por diagramas ou tabelas evidenciando a entidade o acompanhamento de suas transações. A análise de risco de um investimento observando-se o fluxo de caixa da empresa proporciona uma visão de longo prazo trazendo aos administradores, acionistas e investidores uma maior segurança na aplicação e direcionamento de recursos (LEMES; RIGO; CHEROBIM, 2010).

Prever o impacto gerado no caixa da empresa por meio de um investimento e a estimativa de tempo necessário para retorno do valor investido propiciam a entidade um maior desempenho do negócio, o qual, aliado a outras técnicas de evidenciação como a análise de custo de capital, cálculo do payback, entre outros, reduzem os riscos dos investimentos e elevam as chances de sucesso financeiro (LEMES; RIGO; CHEROBIM, 2010).

O custo de capital pode ser definido pelo retorno esperado sobre um determinado investimento, ele assegura a viabilidade de um projeto, regulando a Taxa mínima de Retorno para se estimar a sua viabilidade. Com a definição da taxa de retorno adequada podemos determinar a viabilidade financeira da empresa investir seu capital esperando por um retorno positivo (ANACOM, 2005).

É certo que o custo de capital, pela ótica regulatória, tem a necessidade de ser equilibrado, sendo que sua taxa de retorno não deve ser exorbitante. Na visão dos investidores, o custo de capital deve ser proporcional ao investimento efetuado, estimulando desta forma que sejam realizados outros investimentos (ANACOM, 2005).

Em particular, dentro de uma empresa, o custo de capital determina as decisões dos investidores sobre qual ativo investir e qual a melhor maneira de os financiar, tendo como objeto principal aumentar o valor da empresa (ANACOM, 2005).

Na ótica dos investimentos o custo de capital é determinante para assegurar que os projetos que forem realizados garantem no mínimo a rentabilidade oferecida por outros investimentos da mesma linha, ofertados pelo mercado com risco semelhante, sendo que a taxa de mercado é considerada como base para se determinar o custo de capital adequado (ANACOM, 2005).

Todos esses procedimentos alinhados alavancam inúmeras possibilidades de crescimento e um bom desempenho nos investimentos, pois determina-se todos os dispêndios e retorno da empresa ao longo do tempo (ANACOM, 2005).

Existem inúmeras vantagens de se utilizar o fluxo de caixa para se avaliar a empresa, dentre elas pode-se destacar evitar gastos desnecessários, pois por meio do fluxo de caixa temos uma visão panorâmica de quanto a empresa gasta e recebe em um intervalo de tempo, sendo possível assim diminuir e aperfeiçoar seus investimentos. Garantir que a empresa cumpra com todas as suas obrigações, evitando o acúmulo de contas, sendo possível manter o controle fiscal, garantindo desse modo um melhor relacionamento com os clientes. O fluxo de caixa permite, ainda, uma melhoria no processo de tomada de decisão, pois evidencia as projeções de lucros e prejuízos futuros garantindo o bom desempenho da empresa.

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

Para análise deste tópico, faz-se necessário, inicialmente, conceituar o termo “payback” que nada mais é do que o prazo do retorno do investimento, podendo aquele ser destacado do fluxo de caixa da empresa, normalmente esse período é medido em meses ou em anos. Portanto, o fluxo de caixa é uma ferramenta muito útil para o controle e planejamento nas empresas, pois é a quantia de dinheiro gasto e recebido por uma empresa em um determinado período (GITMAN, 2010).

A relação existente entre o fluxo de caixa e o *payback* é muito clara, pois a empresa pode perceber que, à medida que há entradas derivadas do investimento, por meio do fluxo de caixa, o investimento vai retornando à empresa. Quando o investimento integral retorna à empresa, significa que a partir desse momento os retornos que acontecerem serão considerados lucros, pois, como se diz: “o investimento já se pagou” (GITMAN, 2010).

O processo decisório da escolha do melhor investimento por meio do *payback* é realizado a partir da escolha do projeto que apresentar o menor período possível para recuperação do capital investido (GITMAN, 2010).

Segundo Gitman (2010, p. 366), “quanto mais tempo for preciso esperar para recuperar os fundos investidos, maior será a possibilidade de que ocorram imprevistos. Assim, quanto menor o período de *payback*, menor a exposição ao risco”.

Nos dias atuais, em razão da velocidade com que novas tecnologias entram no mercado, o período de *payback* tem uma tendência a ser reduzido, visto que os produtos se tornam obsoletos cada vez mais rápido, o que força as empresas a recuperar o investimento de modo ainda mais urgente (GITMAN, 2010).

O *payback* pode ser classificado como *payback simples* que não considera o valor do dinheiro no tempo, descontando somente os valores de

retorno do fluxo de caixa sobre o total investido; e o *payback descontado* que considera o valor do dinheiro do tempo, buscando contornar essa deficiência do *payback* simples; contudo, ambos apresentam a mesma falha ao não considerar os fluxos de caixa posteriores ao período de retorno do capital investido (GITMAN, 2010).

Para exemplificar o *payback*, é possível fazer a sua análise em relação à rescisão contratual (utilizada no item anterior) com o fim de demonstrar em quanto tempo a empresa irá recuperar o investimento desse desligamento (rescisão) por meio da economia no desembolso do salário mensal do funcionário dispensado.

Para isso, a fórmula utilizada para o cálculo deve ser:

$$PB = \frac{\text{Valor do investimento (ou investimento inicial)}}{\text{Valor do retorno (ou ganho no período)}}, \quad (1)$$

onde PB significa “payback” simples, o “valor do investimento” corresponde ao valor da rescisão contratual, e o “valor do retorno” corresponde ao valor do salário economizado mensalmente pela empresa.

Feitas as considerações acima, deve-se calcular inicialmente o custo mensal do funcionário para a empresa, ou seja, o salário mais encargos, a seguir demonstrado:

Valor do salário - R\$ 2.900,00	
R\$ 241,00 (referente ao 13º salário ou 1/12)	
R\$ 322,00 (Férias ou 1/12)	
R\$ 580,00 (INSS empregado)	
<u>R\$ 232,00 (FGTS – 8%)</u>	
TOTAL	R\$ 4.275,00

Sendo assim, tem-se que ao aplicar a fórmula do *payback* no caso da rescisão contratual apresentada neste trabalho, é possível encontrar: R\$ 11.829,59 dividido por R\$ 4.275,00, obtém-se 2,77 meses; contudo, se levarmos em consideração apenas o salário do funcionário da empresa, é possível obter: R\$ 11.859,59 dividido por R\$ 2.900,00, encontraremos o prazo de 4,08 meses para recuperação do valor investido na rescisão.

Pelo cálculo acima, é possível concluir que a empresa recuperará o dinheiro investido no pagamento da rescisão contratual em 2,77 meses (se for levado em consideração o custo total mensal do funcionário); por outro lado, se a análise for feita apenas com base no valor do salário recebido pelo funcionário, esse prazo é aumentado em razão do valor menor a ser economizado mensalmente. Neste caso, o prazo de retorno do valor investido, ou *payback*, será de 4,08 meses.

É lógico que essa decisão da empresa com relação ao valor economizado com a rescisão contratual deve considerar outras variáveis, como o comprometimento da operação, a carga de trabalho nas equipes, a qualidade do trabalho ou serviço prestado, entre outras, mas com certeza a análise financeira pesará na decisão dos gestores e precisa estar muito bem fundamentada para uma melhor assertividade.

Conforme Motta e Calôba (2009, p.97), “quanto mais alongado o prazo de repagamento do empréstimo, ou *payback*, menos interessante ele se torna para o empregador.” Assim, observando-se o cálculo de *payback* retro, pode-se concluir que o período de recuperação do investimento em 2,77 meses se mostra mais atrativo pelo empreendedor.

4. CONCLUSÃO

O presente projeto abordou a Administração de pessoas e Obrigações Trabalhistas e Avaliação de Empresas. Ter uma visão sistêmica sobre risco e retorno dos investimentos, saber acompanhar e analisar o fluxo de caixa da empresa e poder estimar o impacto financeiro dos investimentos dentro de uma organização é de suma importância para o bom desenvolvimento da empresa. Estimar as probabilidades de ganho e perda nos direciona a melhor forma de alavancar recursos dentro da entidade por meio de financiamentos e investimentos.

Ao término deste trabalho, percebe-se a importância em realizar um estudo com base no planejamento de uma possível oportunidade de investimento, sendo analisados critérios sobre: necessidade de investimento, custos, despesas, retornos e possibilidades de financiamento.

E no que diz respeito ao que foi abordado neste estudo, tendo em vista os números e não a necessidade da empresa em uma nova contratação, é viável para a empresa o desligamento, uma vez que, após aproximadamente 3 (três) meses do desligamento, todo o investimento para o fazer será repostado junto ao caixa, por intermédio da diminuição das despesas acarretadas pelo seu vínculo para com a empresa.

REFERÊNCIAS

ANACOM – Autoridade Nacional de Comunicações. **Custo de Capital**. Lisboa, Portugal, 2005. Disponível em: <<https://www.anacom.pt/render.jsp?categoryId=158376>>. Acesso dia 28 de maio de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto, **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 7ª ed. rev. e atual, Barueri – SP: Manole, 2015.

CVM – Comissão de Valores Mobiliários, **Primeiros Passos- Antes de Investir**. Portal do Investidor, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.investidor.gov.br/menu/primeiros_passos/Investindo/Conceitos_importantes.html>. Acesso dia 27 de maio de 2021.

FERREIRA, J. A. S. **Finanças corporativas: conceitos e aplicações**. São Paulo: Pearson Education, 2005.

GITMAN, L. J. **Princípios de administração financeira**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

LEMES JUNIOR, A. B.; RIGO, C. M.; CHEROBIM, A. P. M. **Administração financeira: princípios, fundamentos e práticas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MOTTA, Regis da Rocha; CALÔBA, Guilherme Marques. **Análise de investimentos: tomada de decisões em projetos industriais**. 1. ed. 5. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários – Carreira e Remuneração**. São Paulo: LTr, 2011.

SANEATINS – Companhia de Saneamento do Tocantins. **Estudo Técnico 05: Custo de Capital**. Proposta de Modelagem Tarifária, Resolução ATR n° 076/2013, Palmas – TO, 2013. Disponível em: <<https://central3.to.gov.br/arquivo/281697/>>. Acesso dia 28 de maio de 2021.