



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
ALPARGATAS S.A

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

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

ALPARGATAS S.A

MÓDULO AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS - PROF^a. JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Bárbara Pereira, RA 1012021100609

Bruno Santamarina Beraldo, RA 10120119100057

Daudirene Lazara Barbosa, RA 18001005

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	5
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	6
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	11
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	19
3.2.1 RISCO X RETORNO	20
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	26
4. CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS	29
ANEXOS	31

1. INTRODUÇÃO

A importância desse trabalho tem como referência abordar a necessidade de calcular corretamente os salários e remunerações, também avaliar a necessidade de uma demissão e identificar os seus possíveis impactos financeiros para uma instituição. Demonstrando todos os custos da rescisão do contrato de trabalho, como as verbas rescisórias, sendo realizada uma simulação fictícia dos custos de uma demissão para melhor compreensão dos impactos causados.

Este trabalho também tem a importância de apresentar os tipos de riscos existentes para obter o melhor retorno financeiro para a empresa, como o risco de liquidez, de mercado, cambial e até mesmo de tributos, avaliando todos esses riscos e calculando de forma correta é possível ter uma melhor tomada de decisão para seu investimento conseguindo melhores retornos financeiros.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Alpargatas S.A é uma sociedade anônima de capital aberto, com sede em São Paulo, capital, na Av. Das Nações Unidas, nº 14.261, 9º, 10º e 11º andares e registrada na B3 S.A – Brasil, Bolsa, Balcão com os códigos de negociação “ALPA4” E “ALPA3”.

As atividades da Alpargatas S.A e de suas controladas são fabricação e comercialização de calçados e respectivos componentes, como artigos de vestuários, artefatos têxteis e respectivos componentes, artigos de couro, de resina e de borracha natural ou artificial e artigos esportivos.

A Alpargatas S.A é proprietária das marcas Havaianas, Mizuno, Osklen e Dupé. No primeiro trimestre de 2021, a empresa apresentou uma Receita Líquida de R\$901 mi, uma alta de 33% em relação ao primeiro trimestre do ano anterior, enquanto a margem Ebitda teve uma expansão de 20% atingindo R\$175 MM.

De acordo com o número de ações da companhia na Bolsa de Valores (B3), e o respectivo valor, atualmente a Alpargatas S.A vale cerca de R\$ 26 bilhões.



3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A economia de capital presente na sociedade estabelece a regra que a sobrevivência humana é permitida através de numerário, com isso tem-se o salário que nada mais é que o preço oferecido pelo empregador ao trabalhador pelo trabalho exercido, ou seja é a contraprestação devida ao funcionário pela prestação de serviços decorrentes em relação ao seu emprego, porém também temos a remuneração que é a soma do salário contratual com outras vantagens tais como adicionais noturno, periculosidade, insalubridade, comissões, gratificações, etc.

Com tudo isso se faz necessário calcular quanto vale um funcionário para uma empresa e qual é a vantagem de mantê-lo trabalhando, pois uma demissão também gera custos e grandes prejuízos para uma instituição. Devido a isso o desligamento de um funcionário precisa ser projetado, planejado e executado de forma responsável, para que a empresa não tenha prejuízos com os custos de uma demissão e também com novas contratações e capacitações.

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

Salário

O salário é definido no artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a contraprestação que o empregador deve pagar ao empregado pelos serviços prestados. O valor total do salário, também é chamado de “in natura” e varia de acordo com a vaga em questão.

O artigo 458 da CLT traz o seguinte:

“Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.”

Podemos relacionar alguns tipos de salários abaixo:

Salário base - é aquele estabelecido no contrato de trabalho entre a empresa e o empregado. É a remuneração fixa sem adicionais e variáveis.

Salário bruto - é o mesmo que o salário base, ou seja, o valor antes dos descontos de impostos.

Salário mínimo - é o salário estabelecido por lei, definido e reajustado pelo Governo, indicando o menor valor que uma empresa pode pagar pela jornada de trabalho de 220 horas mensais. Alguns Estados definem o valor do salário mínimo aplicável, e são conhecidos como salários regionais.

Salário líquido - é o salário bruto deduzido de todos os impostos e descontos salariais.

Piso salarial - é estipulado por lei ou por acordo coletivo para algumas categorias.

Remuneração

A remuneração é a soma de todos os rendimentos do funcionário. Nela estão todos os benefícios listados no contrato de trabalho, como ganhos extras e o próprio salário.

A remuneração é estipulada de acordo com a forma de trabalho exigida pela empresa - mensal, horária, por tarefa etc, - e pode ser composta por:

- Adicional noturno;
- Pagamento de horas extras;

- Adicional de periculosidade;
- Participação nos lucros (PL);
- Participação acionária;
- Insalubridade;
- Gorjetas e gratificações;
- Gastos de viagens e hospedagens a serviço;
- Comissões e percentagens;
- Incentivos da corporação.

Esses recursos fazem parte da base de cálculo do décimo terceiro salário, férias, rescisões etc. Além disso, qualquer receita externa, como gorjetas, por exemplo, é definida como remuneração, visto que o salário é pago diretamente pelo empregador.

O artigo 457 da CLT, diz que a remuneração inclui, para todos os efeitos legais, além do salário devido pago diretamente pelo empregador a título de contraprestação pelo serviço, gorjetas recebidas, bônus legais e as comissões, além do adicional devido decorrente de prestação dos serviços como horas extras, adicional noturno, adicional insalubridade, adicional periculosidade etc.

Em 2017, através da lei 13.467/2017, uma nova redação foi estabelecida ao § 2º do art. 457 da CLT, que a partir de 11/11/2017, não contempla a remuneração do empregado nas seguintes parcelas:

- Abonos;
- Prêmios (assiduidade, triênio, anuênio, biênio, quinquênio);
- Ajuda de custos de qualquer valor;
- Abonos habituais (aluguel de casa, carros, escola de filhos etc);
- Diárias para viagem - ainda que excedam 50% do salário recebido.

Podemos definir os seguintes tipos de remuneração:

Remuneração variável - varia em função dos aspectos especificados pela empresa ou gestor. Normalmente é devida de acordo com a capacidade de obtenção dos funcionários.

Remuneração funcional - é o mais tradicional, está relacionada ao plano de cargos e salários da empresa. É um modelo que define hierarquia e promove um equilíbrio dos funcionários e um senso de justiça.

Remuneração por habilidade - leva em consideração o conhecimento e habilidade do funcionário. A recompensa é pelo que faz e não pelo cargo que ocupa.

Remuneração por recompensa - é paga de acordo com as competências que a função exige.

Participação acionária - é própria das organizações de capital aberto, onde elas fornecem aos funcionários parte da empresa, mesmo em pequena escala. O profissional pode obter dividendos ou lucros com a venda de títulos financeiros no futuro.

Comissão e premiação - também é uma forma de remuneração variável. A comissão é o percentual oferecido ao funcionário para cumprir metas ou realizar alguma atividade (fechar contratos, vendas etc). A premiação também está vinculada ao cumprimento de metas individuais e coletivas, a empresa proporcionará ao profissional um benefício financeiro, algum prêmio físico ou uma experiência de vida.

Salário indireto - benefícios que complementam a remuneração dos empregados, com auxílio alimentação, auxílio saúde, auxílio creche, plano odontológico etc.

Podemos entender então, que salário é o valor pago diretamente pelo empregador e remuneração é o total de ganhos do colaborador. Assim, a remuneração é considerada gênero e salário uma espécie desse gênero.

Como o grupo escolheu uma empresa da B3, foi pesquisado em sites sobre salários e remunerações da mesma.

De acordo com pesquisa publicada no site da **glassdoor**, podemos ver a média salarial de alguns cargos da empresa Alpargatas S.A. e o que compõe a remuneração desses cargos. A estimativa de valores foi obtida pelo site de forma sigilosa com funcionários da empresa ou estimados de acordo com métodos estatísticos.

Operador de produção -> a média salarial é de R\$ 1.385,00/mês, com a integração dos bônus em dinheiro, bônus em ações e participação nos lucros, esse valor pode chegar a R\$ 1.859,00/mês.

Atendente de caixa -> a média salarial é de R\$ 1.627,00/mês, com a integração dos bônus em dinheiro, bônus em ações, participação em comissões e participação nos lucros, esse valor pode chegar a R\$ 1.741,00/mês.

Auxiliar de produção -> em geral o salário é de R\$ 1.500,00/mês, com a integração dos bônus em dinheiro, bônus em ações e participação nos lucros, esse valor pode chegar a R\$ 1.936,00/mês.

Trainee -> salário de R\$ 6.785,00 com uma média de participação nos lucros de R\$ 565,00.

Mecânico -> como prestador de serviços, o salário base varia entre R\$ 3.311,00 a R\$ 3.563,00/mês, com gorjetas que variam entre R\$ 97,00 a R\$ 104,00/mês.

Conforme observamos acima, com exceção do prestador de serviços, a empresa oferece os mesmos benefícios de remuneração aos diferentes cargos existentes.

Em uma pesquisa no site da empresa Alpargatas S.A., podemos encontrar como benefícios oferecidos pela empresa aos seus funcionários:

Benefícios tradicionais:

- Vale refeição;
- Vale transporte;
- Assistência médica e odontológica;
- Previdência privada;
- Seguro de vida em grupo;
- Participação nos lucros (PPR) - disponibilizado conforme o atingimento das metas previamente acordadas.

Já no site em que a empresa Alpargatas S.A. recruta trainees, podemos encontrar além dos benefícios listados acima, também benefícios diferenciados:

Benefícios diferenciados:

- Gympass (SP);
- Alpa Aniversário (Day-off no aniversário);
- Alpa Verão (short friday no alto verão);
- Home Office;
- Dress Code informal (Havaianas, tênis, jeans, bermuda, camiseta);
- Alpashop (e-commerce para colaboradores);
- Descontos especiais nas lojas próprias das marcas;
- Participação nos lucros (PPR).

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Toda empresa quando realiza o desligamento de um funcionário deve levar em consideração o cálculo de rescisão, independente do rompimento desse contrato com o trabalhador.

As verbas rescisórias são uma exigência da legislação trabalhista, sendo que alguns valores variam conforme a modalidade e o desligamento do funcionário.

Rescisão de Contrato de Trabalho, tipos e como calcular

Independente de quem solicitou a rescisão, devem seguir alguns procedimentos legais para evitar passivos trabalhistas, entre os procedimentos, têm a rescisão de contrato de trabalho. Para calcular uma rescisão corretamente deve-se levar em consideração os motivos que acarretaram o desligamento do funcionário, existe alguns tipos de rescisão como:

- Pedido de demissão por parte do Funcionário

Quando um funcionário pede demissão ele é responsável pelo aviso prévio. Ou ele trabalha por mais um mês ou esse valor é descontado das verbas rescisórias.

O funcionário que pede demissão não pode sacar o FGTS e também não tem direito de 40% sobre o FGTS. Somente é pago o saldo do salário, férias e 13º salário.

- Demissão por parte da empresa, sem justa causa

No caso de demissão por parte do empregador, o funcionário tem direito aos mesmos benefícios de quem pede demissão, porém também tem o direito de sacar o FGTS, a multa rescisória de 40% do valor depositado em FGTS por tempo de serviço prestado, se estiver dentro dos requisitos ainda terá direito ao seguro desemprego.

- Demissão por parte da empresa, com justa causa

Para se demitir um funcionário por justa causa, é necessário ficar comprovado o motivo real previsto em lei. Alguns exemplos que podem levar a uma demissão por justa causa: abandono de emprego, furto etc., sendo importante ressaltar que quem é demitido nesta modalidade não tem direito de sacar o FGTS, nem aviso prévio e nem o 13º salário.

- Rescisão Consensual

A Rescisão consensual é uma opção da reforma trabalhista que foi aprovada em novembro de 2017, podendo o trabalhador receber metade do valor de aviso prévio, as férias e o 13º salário proporcionados aos meses trabalhados, sendo a multa de FGTS de 20%, e o colaborador pode movimentar apenas 80% de seu fundo. O funcionário também não terá direito de receber o seguro desemprego.

- Rescisão Indireta

É quando o empregador comete faltas graves contra o funcionário, como excesso de tarefas ou atividades, limites de horário excedidos, descumprimento de obrigações trabalhistas, entre outros, desrespeito com o funcionário. Portanto dá o

direito de todos os benefícios concedidos na demissão sem justa causa e também sem prejuízos das possíveis ações na justiça por má conduta do empregador.

- Rescisão por culpa recíproca

Essa situação acontece quando os dois lados oferecem motivos plausíveis para a rescisão contratual, respeitando a súmula nº 14 do TST que diz:

CULPA RECÍPROCA (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

O funcionário terá o seguinte direito:

50% sobre o valor de aviso prévio e décimo terceiro, sobre as férias proporcionais e 20% de multa referente ao FGTS, saque do FGTS, saldo salarial integral e férias vencidas, acrescidas de um terço, integrais e não terá direito ao seguro desemprego.

- Rescisão por morte do empregado

Quando existe o falecimento do funcionário, na rescisão são aplicadas as mesmas regras do pedido demissão sem aviso prévio, para a empresa anular o vínculo empregatício.

- O cálculo de rescisão deve estar presente nos valores a seguir:

Saldo do salário - É o pagamento efetuado pelos dias trabalhados no mês da rescisão. Seu cálculo é simples, só divide o valor do salário mensal pela quantidade de dias do mês de rescisão, multiplicando o resultado pelos dias trabalhados.

Exemplo:

Um funcionário da Alpargata S.A. com salário de R\$ 1.500,00, trabalhou 17 dias no mês da dispensa, faremos R\$ 1.500,00/30 dias do mês x 17 dias trabalhados, igual a R\$ 850,00.

- Aviso prévio

Conforme a CLT o aviso prévio é necessário para dar tempo de o empregado arrumar outro emprego ou o empregador ter tempo de arrumar outro empregado, podendo optar pela redução de duas horas diárias de seu horário normal ou redução do período de sete dias corridos, salvo quando a iniciativa de rescisão é da empresa de acordo com o artigo 488 da CLT.

O aviso prévio não é utilizado em contratos de experiência, exceto se houver no contrato cláusula recíproca de rescisão antecipada conforme o artigo 481 da CLT, o aviso prévio também não é utilizado na justa causa e para estagiários.

Como se calcula o Aviso Prévio

Aviso Prévio trabalhado é quando independente se o desligamento da empresa foi por parte do empregado ou empregador o funcionário trabalha normalmente no período de aviso prévio. Quando o período de casa é maior que 1 ano, o trabalhador trabalha só 30 dias e o restante é indenizado pelo empregador.

Aviso Prévio Indenizado - a base de cálculo do aviso prévio indenizado é a remuneração completa do mês trabalhado e não apenas o salário. Portanto deve-se levar em consideração o salário bruto, o adicional noturno, os adicionais de periculosidade, assiduidade e também insalubridade e a média das remunerações variáveis

Aviso Prévio Proporcional

Conforme a Lei nº12.506 de 11 de outubro de 2011 sobre o instituto do aviso prévio:

Art. 1º. O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Portanto, o funcionário pode dispor do tempo de serviço prestado na empresa entre 30 dias, antes de um ano de serviço, ou noventa dias por mais de 20 anos de casa, pois esses números crescem sucessivamente, a cada ano trabalhado tem 3 dias de aviso prévio.

- **Férias vencidas ou proporcionais**

Férias vencidas - quando o funcionário já tem direito a férias mas ainda não usufruiu, portanto tem direito a mais um terço das férias. Quando se passa mais de um ano do direito das férias o empregador pagará em dobro.

Férias proporcionais - quando o funcionário se desliga da empresa antes de usufruir das férias, portanto vai dividir o salário por 12 meses e multiplicar pelos meses trabalhados.

Exemplo de um funcionário da alpargatas:

O empregado que ganha R\$1.500,00 adquiriu o direito de férias mas não usufruiu ainda, então o cálculo será $R\$1.500,00 + 1/3, R\$500,00 = R\$2.000,00$.

- **13º salário proporcional**

Os funcionários que são demitidos sem justa causa ou que pedem demissão terão direito ao 13º salário proporcional aos meses trabalhados. Quando o mês não for completo na quantidade de dias, deve-se fazer um outro cálculo, sendo que é considerado um mês completo 15 dias trabalhados.

Exemplo: Um funcionário com salário de R\$ 1.500,00 que trabalhou até maio, dividimos R\$ 1.500,00 por 12 = R\$ 125,00, aí multiplica por 5 meses e o resultado do 13º salário é de R\$ 625,00.

- **FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço**

É uma obrigação trabalhista para proteger o funcionário em caso de demissão sem justa causa. Mensalmente o empregador irá efetuar um valor creditado na conta de cada funcionário, esse valor normalmente será 8% sobre o valor bruto, mas existem

algumas exceções: os trabalhadores domésticos o percentual é de 11,2% e o menor aprendiz de 2%. Por isso muita atenção nesses casos particulares.

Vamos citar alguns exemplos para melhor compreensão:

Um funcionário que recebe R\$ 1.500,00

Funcionário CLT será de R\$ 1.500,00 x 8% = R\$ 120,00

Menor aprendiz R\$ 1.500,00 x 2% = R\$ 30,00

Empregado doméstico R\$ 1.500,00 x 11,2% = R \$168,00.

O trabalhador não pode sacar seu FGTS sem seguir as regras impostas por lei, porém existe algumas opções de saque do FGTS como:

Emergencial, para compra da moradia própria, saque rescisão. Quando atinge 70 anos, quando sofre de doenças como HIV, câncer, na aposentadoria, saque aniversário, que é um benefício optante, e também perde o direito ao saque no caso de rescisão, sendo uma escolha principalmente de concursados.

E também podem sacar os funcionários demitidos sem justa causa com a multa de multa de 40% sobre o valor mensal depositado do FGTS.

Cuidados necessários com demissões ocasionadas pela pandemia da covid 19:

Algumas demissões foram ocasionadas pela pandemia, mas o empregador deve ficar atento às normas da CLT. Em 22 de março de 2020 foi aprovada a medida provisória 927 para que o empregador que encerrou seu negócio pudesse pagar somente 20% da multa de FGTS, mas importante ressaltar que essa MP perdeu sua validade em 19 de julho de 2020.

Durante a pandemia houve também demissão em massa, nesses casos não pode haver substituição de empregados, e a empresa deve realizar o pagamento individualizado, pois assim não é obrigatória a negociação com o sindicato profissional.

Quais são os principais descontos na demissão

- INSS - essa contribuição devida pelo empregado e pela empresa também faz parte das verbas rescisórias e devem ser repassadas ao órgão.
- IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) - devem respeitar as faixas de renda e alíquotas da Receita Federal.
- Aviso Prévio Trabalhado - Quando o trabalhador não cumprir o período, a empresa tem o direito de descontar o valor na rescisão.

Base de cálculo

Para calcular os valores do funcionário, o primeiro passo é verificar a remuneração mais alta, resumindo, o valor do salário pago no momento da rescisão será acrescido de complementos pagos nos 12 meses anteriores, citando alguns exemplos de complementos:

- · Comissões
- · Gratificações
- · Premiações
- · Abonos
- · Adicional noturno
- · Periculosidade e insalubridade, entre outros

Exemplo:

Um salário base de R\$ 1.500,00 sendo que nos 12 meses também recebe mensalmente:

Adicional de periculosidade de 30% do salário = R\$ 450,00

Gratificação de função de 10% = R\$ 150,00

Adicional de horas extras de R\$ 820,00

No último mês recebeu uma premiação de R\$ 500,00

Portanto os valores pagos normalmente são de R\$ 2.920,00, a premiação não é somada por ser apenas de um mês.

Importante ressaltar que o prazo para pagamentos das verbas rescisórias foi alterado pela reforma trabalhista de 2017, portanto a quitação deverá acontecer após dez dias do término do contrato.

Custos de uma demissão

O custo de uma demissão não é apenas o desligamento de um funcionário, mas impacta totalmente na contratação de um novo colaborador, pois a empresa não poderá sobrecarregar a equipe e gerar prejuízo ao fluxo de trabalho, por isso a empresa deve realizar um planejamento prévio.

Alguns custos de admissão:

Encargos na folha de pagamento - O custo de contratação via CLT é mais elevado levando em consideração transporte, contribuição previdenciária, horas extras etc. Ou seja, os custos não partem somente no desligamento mas também nas novas contratações.

Gastos com treinamento e capacitação - um novo funcionário terá que começar do zero, terá que capacitar, o que causa um grande impacto, pois o antigo funcionário só necessitava de treinamentos pontuais - já sabia o seu trabalho.

Gastos com seleção - O processo seletivo também não é vantajoso, pois os profissionais poderiam estar ocupados com outras estratégias, e terão que parar tudo para realizar um processo de admissão. Portanto existe mais esse gasto financeiro e quanto mais a empresa demora para encontrar alguém com o perfil adequado para a vaga, mais caro fica.

Prejuízos de uma demissão mal feita

O custo de demissão de um funcionário vai além das verbas rescisórias efetuadas na demissão, que devem ser calculadas corretamente para evitar questões processuais e encarecer ainda mais a demissão.

Necessário também avaliar os custos. O custo da contratação de outro funcionário e também a sobrecarga da equipe que ficará por algum período sem um integrante.

Portanto, para que a empresa não sofra com impactos financeiros deve se avaliar todos os gastos que estão incluídos em uma delicada decisão que é a demissão.

Para uma maior compreensão utilizamos dados fictícios para simular uma rescisão contratual da empresa Alpargatas S.A conforme os anexos logo abaixo, demonstrando os cálculos das verbas rescisórias.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

A avaliação de empresas tem sido um tema cada vez mais presente no nosso cotidiano, principalmente por conta do aumento de operações de fusões e aquisições. Com a abertura da economia brasileira e dos processos de privatizações de empresas estatais, a avaliação de empresas ficou ainda mais em destaque no Brasil.

Mas determinar um valor para uma empresa depende de muitas variáveis, e não podemos simplesmente confundir o valor da empresa com o valor do seu patrimônio líquido.

Nessa vereda, podemos citar a emblemática aquisição do Banespa pelo Banco Santander S.A¹, que no final do ano de 2000 desembolsou R\$7,05 bilhões, na época, o maior valor já pago ao governo por uma empresa em processo de privatização. O ágio pago deixou todos surpresos, cerca de 281% sobre o preço mínimo (R\$ 1,85 bilhão), determinado pelo Banco Central.

Os outros grandes bancos brasileiros também participaram do leilão, mas com ofertas bem menores, o Unibanco ofereceu um ágio de 13,50%, o Bradesco de apenas 0,53% e o Itaú nem fez uma oferta.

Em entrevista ao jornal Folha de São Paulo, o presidente do Santander na época, Gabriel Jaramillo, disse que não pagou um preço alto e que estava feliz com a aquisição.

Mas então, porque tamanha discrepância entre as ofertas? Por que para o Itaú não valia nada e para o Santander valia R\$ 7,05 bilhões? Ora, se fizermos uma análise superficial, sabemos que o Santander é um banco Espanhol e que seria muito difícil entrar no Brasil e criar uma operação sólida para competir com o Bradesco, Itaú e Unibanco, levaria anos e ainda poderia fracassar.

Diferentemente do Santander, os outros três bancos que fizeram as ofertas bem menores, já sabiam que muitos de seus clientes também eram clientes do Banespa, as

¹ Jornal Folha de São Paulo, São Paulo, terça-feira, 21 de novembro de 2000

agências do Banespa estavam nas mesmas cidades que eles já estavam, não havia muitas vantagens na aquisição e portanto o retorno era muito baixo.

Este caso ilustra como a avaliação de empresa pode ser complexa, mas sabemos que temos algumas alternativas para um ponto de partida. Podemos determinar o valor das empresas pelo patrimônio líquido menos o total de suas dívidas, ou então trazer a valor presente o fluxo de caixa projetado para os próximos anos descontados a uma taxa mínima de atratividade.

3.2.1 RISCO X RETORNO

Os investidores e acionistas da empresa, sempre devem avaliar dois indicadores importantes: o risco e o retorno. Através desses indicadores, os investidores podem tomar as melhores decisões para aplicação dos recursos e esta combinação entre o risco e o retorno tem impacto significativo sobre o valor da ação.

De acordo com Gitman, risco é a possibilidade de perda financeira. Basicamente o risco está relacionado a incertezas, ou seja, quanto maior for a variabilidade do retorno de um investimento maior será seu risco.

Existem diversos tipos de riscos, podendo ser específicos da empresa, específico dos acionistas e ambos. Entre os diversos tipos de riscos, podemos citar risco de liquidez, risco de mercado, risco cambial e até mesmo risco de tributação.

Já o retorno é o ganho ou a perda realizada por um investimento em um determinado período.

$$k_t = \frac{C_t + P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}}$$

² Equação da taxa de retorno:

K_t = taxa de retorno

C_t = fluxo de caixa recebido com o investimento no ativo no período de t -1 a t

P_t = Preço (valor) do ativo na data t

P_{t-1} = preço (valor) do ativo na data t-1

Exemplificando, imagine que uma empresa foi adquirida quatro anos atrás por R\$12.000 e hoje vale R\$11.800, porém durante o ano gerou R\$1.700 de receitas. Calculando a taxa de retorno anual, k :

$$k = \frac{1.700 + 11.800 - 12.000}{12.000} = \frac{1.500}{12.000} = 12,5\%$$

Neste exemplo, podemos ver que mesmo que o valor de mercado da empresa tenha caído, a empresa gerou um fluxo de caixa positivo durante o ano, portanto podemos concluir que a análise do fluxo de caixa em conjunto com as variações do valor, é importante para determinar a taxa de retorno do ativo.

Agora que exemplificamos o cálculo do retorno, e já sabemos que o risco está associado a variabilidade desse retorno, vamos mensurar o risco.

Para medir essa variabilidade do retorno, precisamos utilizar as medidas estatísticas de **desvio-padrão** e o **coeficiente de variação**.

O desvio padrão irá medir a dispersão em relação ao retorno mais provável do ativo, ou seja, quando maior for o desvio-padrão significa que o retorno do ativo possui mais variabilidade e portanto maior risco.

A equação do cálculo do desvio padrão dos retornos é dado pela expressão abaixo:

$$\theta = \sqrt{\sum_{j=1}^n (k_j - k)^2 \times Pr_j}$$

onde:

k_j = valor do retorno na ocorrência j

Pr_j = probabilidade da ocorrência

n = número de ocorrência considerada.

Todavia, ao analisar um ativo, não podemos nos basear simplesmente no desvio-padrão de apenas um ativo, mas precisamos compará-lo com outras opções de ativos com retornos esperados diferentes.

Para isso utilizamos o coeficiente de variação, que é a medida de dispersão que compara riscos de ativos com retornos esperados diferentes, fornecida pela equação abaixo:

$$CV = \frac{\sigma_k}{k}$$

Quanto maior o coeficiente de variação, maior o risco.

	ATIVO X	ATIVO Y
(1) Retorno esperado	10%	12%
(2) Desvio-padrão	9%	10%
(3) Coeficiente de variação [(2) / (1)]	0,90	0,83

Como podemos verificar, se olharmos apenas para o desvio padrão, vamos achar que o Ativo X é a melhor opção, pois oferece o menor risco., porém a dispersão do ativo Y é menor do que a do ativo X. Podemos concluir portanto, que o uso do coeficiente de variação é mais eficaz para comparar riscos de ativos pois considera o retorno esperado de cada um deles.

Entretanto, sabemos que na realidade os investidores procuram criar uma carteira com vários ativos para diminuir os riscos e tornar os retornos mais eficientes. Portanto é preciso medir o retorno e o desvio-padrão de uma carteira. E para isso precisamos do conceito estatístico de correlação e diversificação.

A correlação, nada mais é do que a relação entre duas séries de números quaisquer. Quando essas séries variam na mesma direção, diz-se que são positivamente correlacionadas, e quando variam em direções opostas diz-se que são correlação negativa.

Podemos verificar que existe uma correlação negativa entre o preço do petróleo e o valor das ações das empresas aéreas, pois a querosene de avião representa mais de 70% dos custos da empresa, ou seja, quanto maior o preço do petróleo maior é a pressão dos custo para essas empresas e a tendências de desvalorização de suas ações.

Portanto, podemos usar essa correlação para diversificar nossa carteira e torná-la eficiente, reduzindo o risco geral e otimizando o retorno.

O retorno dessa carteira é a média ponderada dos retornos dos ativos individuais que a compõe, e é definida pela expressão abaixo:

$$\varphi = (\omega_1 \times \kappa_1) + (\omega_2 \times \kappa_2) \dots + (\omega_n \times \kappa_n) = \sum_{j=1}^n \omega_j \times K_j$$

ω_j = proporção do valor total da carteira aplicada no ativo j

K_j = retorno do ativo j .

A teoria que liga o risco e o retorno dos ativos é o modelo de formação de preços de ativos conhecido por CAPM - Capital Asset Pricing Model, desenvolvido inicialmente por William F. Sharpe.

Este modelo de precificação considera o **risco não diversificável**, ou seja, o risco sistêmico do mercado que não é possível de ser eliminado através da diversificação citada anteriormente para a elaboração de carteiras eficientes. Guerras, eventos internacionais, desastres, inflação são exemplos de riscos não diversificáveis.

Este risco não diversificável é extremamente importante na seleção de ativos com características desejáveis de risco e retorno.

O modelo CAPM atribui ao chamado coeficiente beta, b a medida do risco não diversificável. Segundo Gitman:

“é um indicador do grau de variabilidade do retorno de um ativo em resposta a uma variação do retorno do mercado.”

O modelo matemático do CAPM é dado pela seguinte equação:

$$r_j = R_f + [\beta \times (K_m - R_f)]$$

R_f = retorno do ativo livre de risco

β = coeficiente Beta do ativo

K_m = retorno da carteira de mercado

Utilizando o exemplo da Alpargatas, cujo coeficiente beta é igual a 0,73, podemos verificar que o valor de suas ações acompanham a tendência de uma carteira de mercado.

Índice Beta da Alpargatas, ALPA3 = 0,73



Rentabilidade anual do ativo livre de risco:

Título	Rentabilidade anual
TESOURO PREFIXADO 2024 ?	7,75%

Utilizando a fórmula do CAPM teremos o seguinte resultado para o retorno exigido de se investir nas ações da Alpargatas S.A:

$$\begin{aligned}\kappa &= 7,75\% + [0,73 \times (39,92\% - 7,75\%)] \\ &= 7,75\% + 32,17\% \\ &= 39,92\%\end{aligned}$$

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

As empresas e investidores realizam constantemente projeções de fluxos de caixa de um investimento em um projeto para verificar se eles serão aceitos ou não, ou seja, se adicionam valor para a empresa e seus acionistas..

Para realizar esta análise, existem diferentes métodos disponíveis, sendo três deles os mais conhecidos. São eles, o período payback, valor presente líquido(VPL) e taxa interna de retorno(TIR).

O método de payback é amplamente utilizado na análise de investimento. Ele demonstra basicamente o tempo necessário para que a empresa recupere o valor inicialmente investido no projeto, ou seja, a saída de caixa inicial e as subsequentes entradas (retornos).

Embora a metodologia seja bastante utilizada, ela não é muito sofisticada, principalmente por não considerar o valor do dinheiro no tempo.

Para realizarmos uma análise de aceitação ou rejeição de projetos através do método de payback, nós precisamos verificar apenas um critério. Se o período do payback for menor do que o tempo máximo aceitável de retorno, o investimento é aceito, caso contrário o investimento deve ser rejeitado.

A determinação do período aceitável para a recuperação do investimento é subjetiva, e depende muito do tipo de projeto, como uma expansão, compra de tecnologia e aquisição de outra empresa. Este período é basicamente um sentimento ou desejo da administração.

Como citado anteriormente, umas das principais vantagens do método de payback é sua simplicidade. Ele também funciona como uma medida de exposição ao risco, pois ao considerar o período necessário para a recuperação do investimento, podemos concluir que quanto mais longo for este período maior são as chances de ocorrer um evento não previsto e portanto maior será o risco do projeto.

Todavia, este método também apresenta suas desvantagens, e a principal delas é o fato do período aceitável para a recuperação do investimento ser um prazo muito subjetivo.

Como este método não utiliza o fluxo de caixa descontado a um custo de capital, não é possível determinar se o projeto agregou valor na empresa ou não.

Uma outra desvantagem do payback é que ele não considera o fluxo de caixa gerado após a recuperação do investimento.

Como exemplo de utilização do payback, vamos calcular em quanto tempo uma empresa levaria para recuperar os valores pagos para realizar a rescisão de um funcionário.

Para isso, devemos lembrar que o custo do funcionário para a empresa não é apenas o salário. Como vimos no primeiro tópico, além do salário, precisamos considerar os encargos, como o INSS, FGTS, RAT e FAP e outras remunerações como o 13º, férias e gratificações, para saber o custo efetivo mensal do funcionário para a empresa.

Então iremos considerar um funcionário com um salários de R\$ 9.252,79

INSS Patronal: 20%

RAT (Risco de Acidente do Trabalho): 5,8%

FAP (Fator Acidentário de Prevenção): 5,8926%

Total: 31,6926%

Salário: R\$ 9.252,79 * 31,6926% = R\$ 2.932,21

A empresa paga de INSS sobre esse funcionário o valor de R\$ 2.932,21/mês

O FGTS também é por conta da empresa, e é 8% fixo - R\$ 9.252,79 * 8% = 740,22/mês

Provisão mensal do 13º salário - R\$9.252,79/12 = R\$771,06/mês

Vale Alimentação: R\$ 600

Somando tudo, este funcionário custará para a empresa, aproximadamente R\$14.276,28

Salário	R\$ 9.232,79
INSS	R\$ 2.932,21
FGTS	R\$ 740,22
Provisão 13º	R\$ 771,06
Vale Alimentação	R\$ 600,00
Custo Total Mensal	R\$ 14.276,28

No caso da rescisão, incorreram os seguintes custos para a empresa, conforme anexo 2, 3 e 4.

R\$ 9.252,79 + 3.855,33 (salário do mês + 13º salário proporcional) = 13.108,12
* 8% = R\$ 1.048,64

R\$ 24.982,53 + 2.313,20 (Aviso prévio indenizado + 13º salário aviso prévio indenizado) = 27.295,73 * 8% = 2.183,66

Ou somando-se as bases: R\$ 9.252,79 + R\$ 3.855,33 + R\$ 24.982,53 + R\$ 2.313,20 = R\$ 40.403,85 * 8% = R\$ 3.232,30

Para o cálculo do valor da multa de 40%:

Saldo do funcionário no FGTS: R\$ 102.251,94 + R\$ 3.232,30 (Valor do mês da rescisão) = R\$ 105.484,24 * 40% = R\$ 42.193,69

Total a ser recolhido pela empresa: R\$ 42.193,69 + R\$ 3.232,30 = **R\$ 45.425,99**

Saida de Caixa	-R\$ 45.425,99
Economia mensal	R\$ 14.276,28
Economia mensal	R\$ 14.276,28
Economia mensal	R\$ 14.276,28
Aprox. + 6 dias	R\$ 2.597,15
Período Payback	3 meses e 6 dias

Como podemos observar, a empresa irá recuperar o custo com a rescisão em um pouco mais de 3 meses.

Todavia, sabemos que isso não está levando em consideração a necessidade da empresa repor essa mão de obra, o know-how que esse funcionário tinha, alguma perda de eficiência operacional e até mesmo sobrecarga para outros funcionários, entre outros aspectos difíceis de se mensurar.

4. CONCLUSÃO

Esse projeto apresentou práticas trabalhistas e previdenciárias entre funcionário e empregador, demonstrando sobre salários e também remunerações e suas respectivas diferenças. E informações sobre os tipos de demissões e as obrigações do empregador diante dos direitos trabalhistas, apresentando todos os tipos de rescisões de contrato de trabalho, como funciona o aviso prévio, e também os impactos causados sobre uma demissão para uma empresa e a simulação do desligamento de um empregado e a análise do payback dessa rescisão.

Esclareceu também sobre as ferramentas e técnicas para a avaliação das empresas para tratar as questões dos riscos de maneira formal, disponibilizando estratégias para que uma instituição possa tomar decisões acerca de um investimento, em razão das possibilidades de sucesso em relação aos riscos que podem afetar um projeto.

REFERÊNCIAS

Custo de demissão de funcionário: conheça todos os encargos a serem pagos. **Xerpay**. Disponível em: <<https://xerpay.com.br/blog/custo-demissao-funcionario/>> acessado em 04/06/2021.

Direitos Humanos e Sustentabilidade - Disponível em: <<https://ri.alpargatas.com.br/show.aspx?idCanal=+y396/hLOAv9H01fVFBFIg==>>. Acessado em 29/05/2021.

FURTADO, Marcelo. **8 dicas para fazer um cálculo de rescisão corretamente**. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/calculo-de-rescisao-trabalhista/>> acessado em 04/06/2021.

FURTADO, Marcelo. **O que é FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)**. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/o-que-e-fgts/>> acessado em 04/06/2021.

FURTADO, Marcelo. **Saiba o que é aviso prévio indenizado e como calcular**. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/abril-aviso-previo-indenizado-saiba-o-que-e-e-como-calcular/>> acessado em 04/06/2021.

FURTADO, Marcelo. **Rescisão de contrato de trabalho: aprenda como calcular**. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/rescisao-de-contrato/>> acessado em 04/06/2021.

Gitman, Lawrence Jeffrey, Princípios de administração financeira, 10ª edição, São Paulo: Pearson Addison Wesley, 2004.

RECEITA FEDERAL. Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral. Disponível em: <https://servicos.receita.fazenda.gov.br/servicos/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp> Acessado em: 29/05/2021.

Salário e remuneração: entenda a diferença e conheça os tipos! Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao-diferenca/>> Acessado dia 29/05/2021.


Salários Alpargatas S.A. - Disponível em: <<https://www.glassdoor.com.br/Salario/Alpargatas-S-A-Salarios-E42680.htm>> Acessado em 29/05/2021.

Trainees Alpargatas - Disponível em: <<http://www.alpargatas.grupociadetalentos.com.br/>> Acessado em 29/05/2021.

VOGLINO, Eduardo. **O que é Índice Beta de Ações e como Calcular.** Disponível em: <<https://comoinvestir.thecap.com.br/o-que-e-indice-beta-de-acoes-calculas/>>. Acessado dia 30/05/2021.

ANEXOS

04/06/2021

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA		
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 61.079.117/0001-05 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL	DATA DE ABERTURA 09/04/1907
NOME EMPRESARIAL ALPARGATAS S.A.		
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****		PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 13.11-1-00 - Preparação e fiação de fibras de algodão		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 74.90-1-04 - Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários (Dispensada *) 15.39-4-00 - Fabricação de calçados de materiais não especificados anteriormente 15.32-7-00 - Fabricação de tênis de qualquer material 46.43-5-01 - Comércio atacadista de calçados 47.82-2-01 - Comércio varejista de calçados 15.40-8-00 - Fabricação de partes para calçados, de qualquer material 47.81-4-00 - Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios 46.42-7-01 - Comércio atacadista de artigos do vestuário e acessórios, exceto profissionais e de segurança 82.11-3-00 - Serviços combinados de escritório e apoio administrativo 82.19-9-99 - Preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados anteriormente		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 204-6 - Sociedade Anônima Aberta		
LOGRADOURO AV DAS NACOES UNIDAS	NÚMERO 14261	COMPLEMENTO CONJ 1001A - ALA A1
CEP 04.794-000	BAIRRO/DISTRITO VILA GERTRUDES	MUNICÍPIO SAO PAULO
UF SP	ENDEREÇO ELETRÔNICO AMC@ALPARGATAS.COM,BR	
TELEFONE (11) 3847-7322		
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****		
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA	DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 03/11/2005	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL		
SITUAÇÃO ESPECIAL *****	DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	

(*) A dispensa de alvarás e licenças é direito do empreendedor que atende aos requisitos constantes na Resolução CGSIM nº 51, de 11 de junho de 2019, ou da legislação própria encaminhada ao CGSIM pelos entes federativos, não tendo a Receita Federal qualquer responsabilidade quanto às atividades dispensadas.

Aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 1.863, de 27 de dezembro de 2018.

Emitido no dia **04/06/2021** às **19:51:42** (data e hora de Brasília).

Página: 1/1

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR					
01 CNPJ/CEI 61,079.117/0001-05	02 Razão Social/Nome ALPARGATAS S.A.				
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) AV. DAS NAÇÕES UNIDAS, 14,261, 9º-11º ANDAR				04 Bairro VILA GERTRUDES	
05 Município SÃO PAULO	06 UF SP	07 CEP 04.794-905	08 CNAE 13,11,1-00	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR					
10 PIS/PASEP 012.34567.20-5	11 Nome JOÃO DA SILVA				
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) RUA VIEIRA DA SILVA, 410				13 Bairro VILA GERTRUDES	
14 Município SÃO PAULO	15 UF SP	16 CEP 04.705-060	17 CTPS (nº, série, UF) 10987658 - 00229/SP	18 CPF 456.280.908-60	
19 Data de Nascimento 28/09/1966	20 Nome da Mãe ANA MARIA DA SILVA				
DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato 1, Contrato de trabalho por prazo indeterminado					
22 Causa do Afastamento Despedida sem justa causa, pelo empregador					
23 Remuneração Mês Ant. 9,252,79	24 Data de Admissão 01/10/2003	25 Data do Aviso Prévio 31/05/2021	26 Data de Afastamento 31/05/2021	27 Cód. Afastamento 11	
28 Pensão Alm. (%) (TRCT)	29 Pensão Alm. (%) (FGTS)	30 Categoria do Trabalhador 01 - Empregado			
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral				
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de 30 /dias Salário (líquido de 0 /faltas e DSR)	9,252,79	51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adic. de Insalubridade %		54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno Horas a %	
56.1 Horas Extras horas a %		57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	
59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável		60 Multa Art. 477, § 8º/CLT		62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional 5 /12 avos	3,855,33	64.1 13º Salário-Exerc. - /12 avos		65 Férias Proporc 8 /12 avos	6,168,53
66.1 Férias Venc. Per. Aquisitivo a		68 Terço Constituc. de Férias	2,827,24	69 Aviso Prévio Indenizado 81/dias	24,982,53
70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)	2,313,20	71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	2,313,21		
		99 Ajuste do saldo devedor		TOTAL BRUTO	51.712,83
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado dias		112.1 Previdência Social	1,146,68	112.2 Prev Social - 13º Salário	714,87
114.1 IRRF	1,307,68	114.2 IRRF sobre 13º Salário	578,26		
				TOTAL DEDUÇÕES	3,747,49
				VALOR LÍQUIDO	47,965,34

TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI 61,079,117/0001-05	02 Razão Social/Nome ALPARGATAS S.A.			
TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP 012,34567.20-5	11 Nome JOÃO DA SILVA			
17 CTPS (nº, série, UF) 10987658 - 00229/SP	18 CPF 456.280.908-60	19 Data de Nascimento 28/09/1966	20 Nome da Mãe ANA MARIA DA SILVA	
CONTRATO				
22 Causa do Afastamento Despedida sem justa causa, pelo empregador				
24 Data de Admissão 01/10/2003	25 Data do Aviso Prévio 31/05/2021	26 Data de Afastamento 31/05/2021	27 Cód. Afast. I1	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS)
30 Categoria do Trabalhador 01 - Empregado				

Foi realizada a rescisão do contrato de trabalho do trabalhador acima qualificado, nos termos do artigo n.º 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A assistência à rescisão prevista no § 1º do art. n.º 477 da CLT não é devida, tendo em vista a duração do contrato de trabalho não ser superior a um ano de serviço e não existir previsão de assistência à rescisão contratual em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria a qual pertence o trabalhador.

No dia 07 / 06 / 2021 foi realizado, nos termos do art. 23 da Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010, o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ 47.965,34 ,o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Quitação.

SÃO PAULO /SP, 07 de JUNHO de 2021.

150 Assinatura do Empregador ou Preposto

151 Assinatura do Trabalhador

152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador

156 Informações à CAIXA:

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

FGTS

GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
Guia para recolhimento individual

Dados do Empregador

Razão Social: ALPARGATAS S.A.

Logradouro: AV. DAS NAÇÕES UNIDAS, 14.261, 9º-11º ANDAR

Cidade: SÃO PAULO

UF: SP

Contato: JOSIANE

CNPJ: 61.079.117/0001-05

Bairro: VILA GERTRUDES

CEP: 04.794-905

Fone: (11) 8095-4689

FPAS: 515

Simples: 1

CNAE: 13.11.1-00

Tomador de serviço CNPJ/CEI:

Nome:

Dados do Trabalhador

Nome: JOÃO DA SILVA

PIS/PASEP: 012.34567.20-5

Admissão: 01/10/2003

Categoria: 01

Data Nascimento: 28/09/1966

Data Opção: 01/10/2003

CTPS: 10987658-00229/SP

Movimentação: 31/05/2021 - I1

Aviso Prévio: 2

Data Dissídio/Acordo: 00/00

Informações Financeiras

	Mês Anterior a Rescisão	Mês Rescisão	Aviso Prévio Indenizado	Multa Rescisória
Remuneração/Saldo		13.108,12	27.298,73	105.484,24
Depósito		1.048,64	2.183,89	42.193,69
JAM				
Encargos				
Contr. Social				

Valor devido ao Trabalhador: 45.426,22

Total a recolher: 46.426,22

Cabem ao trabalhador os valores de Depósito e JAM

Data de Validade: 04/06/2021**Não receber após Validade**