



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



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 - PROFª. JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

Daniela Aparecida Rosa de Camargo RA 1012020100127

Josiane Fernanda de Mira RA 18000768

Leandro Pereira Muniz RA 18000927

Luana Cristina Bernardo RA 18001315

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	7
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	7
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	7
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	10
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	13
3.2.1 RISCO X RETORNO	13
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	15
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	20

1. INTRODUÇÃO

Para conclusão desta etapa do curso analisaremos questões referentes à administração de pessoal e obrigações trabalhistas e também sobre avaliações de empresas. Avaliação de empresa é uma questão merecedora de atenção, pois, é uma disciplina fundamental para uma ampla variedade de atividades financeiras importantes. Três perguntas básicas recompõem a avaliação de empresas, avaliação do ativo da empresa ou o seu patrimônio líquido, a empresa será avaliada como em operação ou sendo liquidada e se desejamos avaliar uma participação minoritária ou controladora na empresa. Com base nas respostas obtidas pensamos nos riscos envolvidos para a decisão a ser tomada, cabe ao tomador da decisão procurar uma medida que maximize o valor investido, para isso existem opções que combinam risco e retorno compatíveis com o perfil do investidor. A diminuição do risco está associada a capacidade de eliminar as incertezas envolvidas na decisão de investimento e o retorno com base nos lucros esperados ou em venda de ativos obtidos com a aquisição. Muitas questões estão envolvidas no momento do investimento, todo um plano deve ser elaborado e analisado com cautela, questões de fluxo de caixa, receitas e despesas devem ser estudadas a fundo para uma melhor decisão futura, vivemos em um mundo onde tudo se transforma em um espaço curto de tempo, então decisões mal pensadas nos levam a negócios mal feitos. Neste trabalho utilizamos a marca brasileira Havaianas, produzidas pela Alpargatas, a qual proporciona aos investidores várias opções de investimentos, opções com um menor capital investido até a montagem de uma grande loja física para venda de seus produtos. Pelo próprio site da empresa conseguimos saber a taxa de franquia, valores requeridos para as instalações, valores dos estoques e também é informado o Payback.

Payback é um método utilizado para mensurar períodos de retorno do investimento, é o tempo necessário para que a empresa recupere o investimento inicial em um projeto, calculado partir das entradas de caixa, ele é um dos métodos mais utilizados nas decisões de investimentos a longo prazo, principalmente como uma medida de risco. Ao estabelecer o período máximo para o retorno do projeto, procura-se reduzir o risco e valorizar a liquidez. Dessa forma, as alternativas de longo prazo são analisadas

de forma mais criteriosa, pois o investimento se torna mais crítico e vulnerável ao risco, à medida que ele avança no tempo.

Outra questão abordada em nosso estudo está relacionada à administração de pessoal e obrigações trabalhistas, assunto delicado para empresas, pois ao admitir um funcionário a empresa deve cumprir uma série de obrigações trabalhistas relativas a essa contratação. É essencial que o empregador respeite todos os direitos referentes ao funcionário, pois desta forma, estará respeitando seus funcionários e também cumprindo o estabelecido por lei.

Abordaremos neste trabalho um estudo sobre administração de pessoal e sobre avaliação de empresa, falando sobre obrigações trabalhistas e custos da mão de obra e também riscos, retornos e Payback em investimentos ao longo do tempo.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Havaianas é uma marca brasileira de sandálias de borracha produzidas pela Alpargatas, uma empresa da Itaúsa, proprietária de empresas como Itaú Unibanco e Duratex. A marca, que possui participação de 80% no mercado brasileiro de chinelos de borracha, comercializa cerca de 210 milhões de sandálias anualmente, dos quais 10% para mais de 100 países dos cinco continentes, podendo ser encontrada em mais de 200 mil pontos de venda. As exportações chegam a 22 milhões de pares (somente nos Estados Unidos está presente em 1.700 pontos de venda). A cada três brasileiros, dois em média consomem um par de "havaianas" por ano.

Em 2006, 162 milhões de pares de Havaianas foram vendidos no mundo inteiro. No parque fabril de Campina Grande, são produzidos cinco pares de Havaianas por segundo, sendo que 2,4 bilhões de pares já foram fabricados e vendidos desde 1962. Em 2013, se inaugurou uma nova fábrica em Montes Claros, MG. A marca foi a quarta marca mais lembrada na América Latina em 2006.

As vendas da sandália de borracha Havaianas, produto de sucesso da Alpargatas, já representam metade do faturamento da companhia, que no ano passado foi de 1,6 bilhão de reais. O investimento em marketing da marca, de 12% a 13% do faturamento, tem mantido a Havaianas em trajetória de crescimento. O percurso para a sandália ganhar status de marca fashion foi longo. Ele começou a ser traçado em 1994, quando a marca estava em crise, com queda de vendas. A empresa reagiu e lançou, com uma grande campanha de marketing, a Havaianas Top, um novo modelo de sandálias de uma única cor. De 1994 a 2000, o produto foi, aos poucos, "sofisticado" pela empresa em campanhas e em muitos lançamentos. Foi quando modelos e celebridades começaram a desfilarem com a sandália nos pés. As exportações aceleraram e a marca ganhou espaço em revistas e nas principais vitrines de moda no mundo.

Razão Social: Alpargatas S.A.

Endereço: Av. das Nações Unidas, nº 14.261 - Ala A - 10º andar - São Paulo, São Paulo - Brasil - CEP 04794-000. CNPJ: 61.079.117/0001-05.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

De acordo com Ribeiro (2006), o termo remuneração teve sua origem na Antiguidade, antes de Cristo, sob o reinado de Nabucodonosor, os trabalhadores envolvidos na produção de tecidos recebiam salários de incentivos para desenvolver suas tarefas.

Segundo Araújo (2006), o trabalho deixou de ser visto apenas como um executor de ordens e através de pesquisas de relações humanas percebeu-se que o salário isolado não estimula o trabalhador, passando então a considerar fatores como motivação e satisfação no momento da remuneração. O processo de remuneração, observado no século XX, procurou integrar empresa e produção com os colaboradores e o salário.

Para Franco (2012), a remuneração é o procedimento que não necessita de contrato formal, pois funciona de certa forma como recompensa pelos serviços intelectuais e/ou braçais prestados. Quando este for somado ao salário, obtém-se a remuneração. No entanto, salário é o que recebemos por força de contrato e remuneração é a soma de parcelas que adquirimos e que, ao serem somadas ao salário contratual, torna-se a remuneração total.

A remuneração traduz em muitas situações a importância relativa da pessoa para empresa e seu status profissional para o mercado. Ao tratarmos a remuneração como um fator objetivo, perdemos a perspectiva de todo o seu valor simbólico em nossa sociedade. A remuneração tem componentes intrínsecos importantes, como todo processo de valorização. (DUTRA, 2012).

Os colaboradores vendem seus serviços apenas para satisfazerem suas necessidades fisiológicas, como alimentação, moradia e certo conforto. Nesta fase

encontram-se colaboradores com um mínimo de conhecimento e que realizam trabalhos braçais. Em contrapartida tem-se inúmeros colaboradores em busca de satisfazerem suas necessidades de segurança, estabilidade e aceitação em busca de reconhecimento, autonomia e auto realização, sendo que nesse nível estão colaboradores que realizam trabalhos intelectuais.

A remuneração está dividida em várias formas, que é estabelecida de acordo com o perfil de cada pessoa, sendo elas:

- Remuneração Fixa ou Remuneração Variável;
- Remuneração Direta;
- Remuneração Indireta;
- Remuneração Básica;
- Remuneração por Senioridade;
- Remuneração por Performance;
- Remuneração por Competência;
- Remuneração Funcional;
- Remuneração por Resultados;
- Remuneração por Habilidade;
- Remuneração Estratégica.

No passado ocorria a troca de prestação de serviço por sal, pois este ajudava na conservação de alimentos. Ao longo do tempo essas trocas passaram a ser por mercadorias diversas e finalmente, chegou-se à troca de trabalho por moeda. Dessa forma se originou a palavra salário, que vem do latim *salarium*, que significa pagamento com sal (RIBEIRO, 2006).

De acordo com Martins (2008), o salário é considerado como valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em decorrência de prestação de serviços braçais e/ou intelectuais, destinando-se a satisfazer suas necessidades pessoais e familiares.

O salário é o conjunto de prestação econômica devido pelo empregador ao colaborador em função da contraprestação do trabalho, do período em que o empregado fica à disposição do empregador aguardando ordens, do descanso devidamente

remunerado, das interrupções legais que ocorre na vigência do contrato de trabalho e por força de lei (NASCIMENTO, 2009).

Para Chiavenato (2008), a administração de salário é o conjunto de normas e procedimentos utilizados para estabelecer e/ou manter estrutura de salários equitativos e justos na organização. Como a organização é o conjunto integrado de cargos em diferentes níveis hierárquicos e em diferentes setores de atividades, a administração salarial é o assunto que envolve a organização como um todo que repercutem todos os seus níveis e setores. Uma estrutura salarial é o conjunto de faixas salariais relacionado com os diferentes cargos existentes na organização.

Segundo ULYSSEA (2006) nos traz um conceito, no qual o salário mínimo possui o efeito de comprimir a distribuição de salários e, portanto, de reduzir a desigualdade salarial para aqueles que permanecem empregados após uma elevação do mínimo, além das regressões por decis de renda utilizando-se o salário como variável dependente e o salário mínimo como variável independente.

Giambiagi (2007) traz o conceito, no qual a figura legal do salário mínimo sempre esteve associado à noção de que ele corresponde à expressão de um direito a uma renda mínima, que permite ao trabalhador satisfazer as necessidades básicas próprias e da família. Essa concepção foi cristalizada no artigo 7º da Constituição, em que no capítulo dos direitos sociais do trabalhador, estabelece como um dele o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender suas necessidades vitais básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Pinheiro (2013) analisa o regime estatutário, trazendo uma série de benefícios aos contratados como, licenças-prêmio especiais e a estabilidade no cargo, bem como as demais decorrentes das regras trabalhistas, como, por exemplo, férias integrais, proporcionais e 13º salário, além, é claro, de aposentadoria sem redução de remuneração e nem vencimentos. No regime trabalhista, o servidor fica submetido, por exemplo, ao "fator moderador" no momento da aposentadoria, porque ele recebe salário e não vencimento.

O art. 3º da CLT define o empregado como: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Empregado é o trabalhador subordinado, que recebe ordens, é pessoa física que

trabalha todos os dias ou periodicamente e é assalariado, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando ou esporadicamente. Além do que, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços. Desta forma, empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, de forma pessoal, sob a dependência deste e mediante salário. Na avaliação desses requisitos a lei impõe o exame, principalmente, dos fatos em caso concreto, não sendo decisivo o que tenha sido formalizado por escrito.

O salário corresponde à equivalência paga ao empregado, diretamente pelo empregador, em virtude de uma atividade laboral, sendo esta intelectual e/ou braçal, estabelecida por um contrato de trabalho, constituindo somente por remuneração fixa. Compondo a parte líquida do pagamento salarial, sendo que esta retribuição pode ocorrer pelo salário mínimo, definida por lei seu valor. Pode ocorrer por salário estatutário, quando o empregador possui vínculo direto com o Poder Federal, Estadual e Municipal.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE- OBRA

Entre as abordagens apresentadas nesta pesquisa sobre custos ocultos, invisíveis e intangíveis, tem-se que os principais pontos em comum estão relacionados com:

(a) dificuldade de identificação e mensuração;

(b) não demonstração nos sistemas tradicionais de custos e contabilidade. Estes dois fatos caminham em paralelo uma vez que para algo ser registrado em sistemas contábeis é necessário a identificação e atribuição de valor.

De acordo com Herculano (2009) os custos ocultos são relacionados às escolhas realizadas pelas organizações quando da construção dos seus sistemas de custos e contabilidade. Tais escolhas provocam situações onde há informações suficientes disponíveis enquanto outras não serão objeto de mensuração, registro e análise.

Tem-se, também, a figura dos custos intangíveis, que podem ser considerados ocultos quando não mensurados ou analisados, principalmente por serem de difícil identificação e avaliação, uma vez que são vinculados à subjetividade dos fatores intangíveis que os originaram (DIEHL, 1999). A inferência anterior pode ser replicada

para estes custos, não sendo apenas eles os não evidenciados pelos sistemas de informações das empresas. Posto isso, tem-se um delineamento sobre custos ocultos, invisíveis ou intangíveis, independentemente de sua origem e/ou classificação contábil. Assim, no geral os custos são passíveis de classificação como ocultos quando não mensurados e evidenciados de forma específica pelos sistemas contábeis.

Ao possuir um índice elevado de rotatividade, os custos podem se tornar preocupantes para a “saúde” da organização. Chiavenato (2009) lista três tipos de custos causados pela rotatividade, sendo eles: custos primários, secundários e terciários:

- **Custos primários:** relacionados ao desligamento do funcionário e sua substituição. Neste momento aparecem os custos com recrutamento e seleção de novos candidatos, custos de registro e documentações, integração, treinamento e tempo gasto com monitoramento do novo colaborador. E os custos de desligamento, como o pagamento da rescisão onde são antecipados os pagamentos de férias e 13º proporcionais, aviso prévio e multa sobre o FGTS, se rescisão sem justa causa.
- **Custos secundários:** relacionados à parte intangível do processo, como a qualidade, fator difícil de avaliar em números. São eles: reflexos na produção, pois o novo colaborador precisa de um tempo para se adaptar e neste período seu ritmo e desempenho não são considerados totalmente satisfatórios. Reflexos na atitude do pessoal, influência tanto daqueles que estão se desligando quanto daqueles que estão iniciando, em relação aos colegas de trabalho. Custo extra laboral, custo extra operacional.
- **Custos terciários:** relacionados aos efeitos colaterais mediatos da rotatividade, presenciados no médio e longo prazo. São os custos extra investimento e perdas nos negócios.

A seguir será demonstrado o cálculo de uma rescisão contratual de um colaborador, que operou na empresa por 10 anos e 3 meses.

DADOS PARA O CÁLCULO DA RESCISÃO:

- Início do Contrato de Trabalho: 01/05/2010;
- Rescisão: 15/08/2020;
- Salário base para a rescisão: R\$ 1.000,00;

- Férias Vencidas = Período Aquisitivo: 1º - 01/05/2018 – 01/05/2020;
- Carga Horária: 176 horas mensais Não Possui Dependentes;

Proventos: abaixo são demonstrados os cálculos para fins de proventos (direitos) que o empregador remunerará o empregado:

- Saldo de Salário = R\$ 1.000,00/30 dias x 15 dias trabalhados = R\$ 499,99
- 13º Salário = R\$ 1.000,00/12 meses x 8 meses trabalhados = R\$ 666,66;
- Férias Vencidas = R\$ 2.000,00;
- Férias Proporcionais = R\$ 1.000,00/12 meses x 8 meses trabalhados = R\$ 666,66;
- Adicional de Férias Proporcionais = R\$ 1.000,00 + R\$ 666,66 = R\$ 1.666,66 x 1/3 = R\$ 555,55.

Descontos: abaixo são demonstrados os cálculos para fins de descontos (obrigações) que o empregado tem para com terceiros:

- INSS – Instituto Nacional do Seguro Social: este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pelo INSS (Anexo 02 – Tabela INSS): 78;
- Sobre Saldo de Salário = R\$ 499,99 x 7,65% = R\$ 38,25;
- Sobre 13º Salário = R\$ 666,66 x 7,65% = R\$ 50,99;
- Sobre Férias Proporcionais e Adicional = quando pagos na rescisão, não há incidência.
- Imposto de Renda: este valor é calculado e descontado na rescisão contratual do funcionário para repasse, segundo tabela fornecida pela Receita Federal (Anexo 03 – Tabela IRRF):
- Sobre 13º Salário – isento;
- Sobre Saldo de Salário – isento;
- Sobre Férias Proporcionais, Vencidas e Adicional – isento;
- Valor do líquido da Rescisão Contratual: conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que os Proventos totalizaram R\$ 4.388,86 e de Descontos R\$ 89,24 tendo em líquido a pagar de R\$ 4.299,62.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: o valor calculado abaixo será depositado na conta FGTS do funcionário em guia específica:

- Sobre Saldo de Salários = R\$ 499,99 x 8% = R\$ 39,99;

- Sobre 13º Salário = R\$ 666,66 x 8% = R\$ 53,33.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Ao se tratar de investimentos é de grande valia, que se faça uma avaliação para prevermos quais os riscos, as chances de insucesso e o quanto o investidor pode perder em uma operação, e a probabilidade dos riscos serem maiores que o retorno, contando com as inflações, volatilidade, baixa produtividade da empresa, quebra, crises econômicas, mudanças no câmbio, e retorno é o objetivo de lucro, o quanto vai ganhar, em um determinado período de tempo, pois os dois andam lado a lado, mas até que ponto posso ir adiante com essa incerteza, afinal, quanto maior o risco, maior é chance de retorno da aplicação. Para conseguirmos visualizar essa avaliação, podemos utilizar o método Payback, uma ferramenta capaz de demonstrar o tempo que levará para um investimento se pagar, o tempo que terá o seu retorno, fazendo triagem na avaliação da operação, para a tomada de decisão.

3.2.1 RISCO X RETORNO

Riscos e retornos estão diretamente relacionados, considerando que quanto maior o risco maior é a chance de retorno, as chances de um deles aumentar está atrelada uma a outra nos dois indicadores, por isso devemos sempre buscar o equilíbrio entre os dois, pois para ter maior rentabilidade terá que correr maior risco, mas tudo sob as devidas análises, tendo consciência do quanto pode perder, mas com a certeza de que irá ganhar mais, o retorno nunca poderá ser menor do que o risco de perder.

Ao analisarmos a empresa Havaianas pelo método de fluxo de caixa, pela sua estrutura operacional, investimento e financiamentos, isso tudo com o apoio das Demonstrações DRE e Fluxo de Caixa.

Encerramento do Exercício:	2021 31/03	2020 31/12	2020 30/09	2020 30/06
Receita Total ▾	901,3	1102,51	943,46	1318,32
Custos de Receitas, Total	428,57	529,97	449,86	607,51
Lucro Bruto	472,73	572,54	493,59	710,81
Total de Despesas Operacionais ▾	764,14	989,21	843,7	1257,09
Receitas Operacionais	137,15	113,3	99,76	61,23
Receita de Juros (Despesas)	35,29	-49,81	1,02	86,83
Ganho (perda) na Venda de Ativos	-	-	-	-
Outros, Líquido	-4,11	-3,51	-41,4	-66,98
Lucro Antes dos Impostos	168,33	59,98	59,38	81,08
Provisão para Imposto de Renda	33,48	-5,58	1,83	-4,35
Lucro Líquido depois Despesas com Imposto	134,85	65,56	57,55	85,43

Podemos verificar que a empresa vendeu R\$ 901 milhões, teve seus custos e despesas, e seu lucro foi de R\$134,85, representando 15% de lucratividade, que é um bom lucro, e partindo disso forma-se o fluxo de caixa.

Encerramento do Exercício:	2021 31/03	2020 31/12	2020 30/09	2020 30/06
Período:	3 Meses	12 Meses	9 Meses	6 Meses
Lucro Líquido do Exercício	134,85	208,54	142,98	51,73
Fluxo de Caixa das Atividades Operacionais ▾	390,29	312,78	126,98	-99,63
Depreciação /Exaustão	38,19	161,61	121,05	85,63
Amortização	-	-	-	-
Impostos Diferidos	33,48	-8,1	-2,52	-8,13
Itens não Monetários	108,67	122,23	-22,27	-19,43
Recebimentos	-	-	-	-
Pagamentos em Espécie	-	-	-	-
Impostos Pagos	-11,48	22,5	2,62	2,87
Juros Pagos	12,76	230,53	126,73	63,33
Capital de Giro	75,1	-171,5	-112,27	-209,43
Fluxo de Caixa das Atividades de Investimento ▾	-42,6	-117,7	-16,81	-174,53
Despesas de Capital	-42,05	-187,08	-81,73	-50,19
Outros Fluxos de Caixa das Atividades de Financiamento, Total	-0,56	69,38	64,92	-124,34
Fluxo de Caixa das Atividades de Financiamento ▾	-19,59	-91,19	1265,72	2125,7
Ítems de Financiamento	-11,48	-22,03	-46,38	-30,34
Total de Dividendos pagos	-0,01	-30,21	-30,2	-30,19
Emissão de Ações (Aposentadoria), Líquido	0,24	4,28	3,4	-
Emissão de Dívida (Aposentadoria), Líquido	-8,33	-43,23	1338,9	2186,22
Efeito do Câmbio	8,26	22,86	30,08	21,84
Variações Líquidas no Caixa	231,38	126,74	1405,97	1873,38

Operacionalmente a Havaianas gerou um Fluxo de Caixa Operacional de R\$390,29, e como mostra-se os respectivos investimentos onde um deles é o capital de giro, com o valor de R\$ 75,1, que muitas vezes podem passar despercebidos, por exemplo, quando é aumentado o prazo do cliente automaticamente está consumindo o capital, fechando então negativo com R\$42,6, mesmo tendo uma ótima lucratividade, notando então que foi investido mais do que foi gerado em recursos, e que com as atividades de financiamento, chegamos então ao valor de R\$231,38, concluindo então que no caixa sobrou mais do que o lucro que a empresa teve, mostrando que a operação foi boa e que os investimentos em capital de giro geraram um fluxo de caixa positivo.

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

Características do payback:

Quando se faz um investimento, os riscos são uma constante. Gitman (2010) afirma o risco operacional é que um dos riscos que a empresa pode apresentar, que ocorre quando ela não consegue arcar com seus custos operacionais. Essa situação, onde não há a cobertura dos custos de funcionamento, é revelada à medida que o tempo transcorre, pois a expectativa do investimento inicialmente positiva, na rotina das organizações, passa a se apresentar de forma negativa. Infelizmente, uma das saídas, quando a empresa não tem uma reserva, é captar reservas de terceiros ou mesmo do proprietário ou, em última instância, fechar as portas. O payback é um método utilizado para mensurar períodos de retorno do investimento. Ainda segundo Gitman (2010), “o período de payback é o tempo necessário para que a empresa recupere o investimento inicial em um projeto, calculado a partir das entradas de caixa”. Lemes Júnior, Rigo e Cherobim (2010) afirmam que o payback é um dos métodos mais utilizados nas decisões de investimento de longo prazo, principalmente, como uma medida de risco. Ao estabelecer o período máximo para o retorno do projeto, procura-se reduzir o risco e valorizar a liquidez. Dessa forma, as alternativas de longo prazo são analisadas de forma mais criteriosa, pois o investimento se torna mais crítico e vulnerável ao risco à medida que ele avança no tempo.

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 ou que se enquadre dentro dos parâmetros da organização, que podem variar de acordo com o projeto. Conforme Gitman (2010), “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”. Observa-se que, 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 a obsolescência dos produtos aparece cada vez mais rápido, o que força as empresas a recuperar o investimento de modo ainda mais urgente. O payback efetivo ou payback simples não considera o valor do dinheiro no tempo, descontando somente os valores de retorno do fluxo de caixa sobre o total investido. Gitman (2010) ressalta que os principais defeitos do payback estão em não considerar o valor do dinheiro no tempo de forma clara e não dar atenção aos fluxos de caixas posteriores ao período do payback. O payback econômico ou descontado considera o valor do dinheiro do tempo, buscando contornar essa deficiência do payback simples. Todavia, apresenta a mesma falha do payback simples ao não considerar os fluxos de caixa posteriores ao período de retorno do capital investido. “A ideia é prática: como os fundos alocados no investimento apresentam um custo, devemos incluí-lo ao longo do prazo de análise do projeto de investimento” (RIBEIRO, 2011). Vale ressaltar que o critério de aceitação ou rejeição do projeto de investimento utilizando-se o payback descontado é exatamente o mesmo de quando se utiliza o payback simples. Ou seja, deve-se escolher o projeto que apresente retorno mais rápido frente aos demais projetos de investimentos. Dessa maneira, quanto menor for o prazo do payback, mais chances o projeto tem de ser implantado. Outra questão referente à análise do payback que deve ser observada é o período estipulado pela empresa como “ótimo”. Cada empresa, com suas peculiaridades, pode analisar o retorno do investimento de maneira única. Entretanto, é interessante ressaltar que uma forma de se avaliarem períodos de payback é por meio da comparação com outras empresas do setor, o que torna a análise mais realista frente ao mercado e também em termos de competitividade.

Cálculo e a aplicação do payback:

O payback, como define Lemes Júnior, Rigo e Cherobim (2010), é o “período de tempo necessário para que o fluxo de caixa operacional recupere o valor a ser investido no projeto”. Quanto ao payback descontado, os autores afirmam que “é o período de tempo necessário para recuperar o investimento inicial, considerando os fluxos de caixa descontados” (LEMES JÚNIOR; CHEROBIM; RIGO, 2010). Assim, a diferença entre ambos está na valorização do dinheiro no tempo, ou seja, no payback descontado, aplica-se a fórmula dos juros compostos para se encontrar o valor atual (PV).

Payback simples:

É necessário se ter o valor inicial do investimento e o valor dos retornos periódicos proporcionados por esse investimento a fim de se encontrar o prazo de retorno. Lembrando que, nesse método, não se inclui o valor do dinheiro no tempo.

Payback descontado:

O cálculo inclui, como medida corretiva, o valor do dinheiro no tempo. Uma das vantagens desse método é permitir a inclusão de fluxos de caixa de períodos mais distantes, já que atualiza valores futuros para data presente com base em uma taxa mínima de atratividade (LEMES JÚNIOR; CHEROBIM; RIGO, 2010). A taxa mínima de atratividade, também chamada de TMA, ou taxa de mercado, é, como afirma Puccini (2011), “o custo de capital da empresa ou ainda o retorno médio obtido pela empresa em suas atividades”. Pode-se compará-la à taxa SELIC para que haja um entendimento maior, pois o investimento será implementado à medida que apresentar retorno maior que o mercado (SELIC). Portanto, se a taxa SELIC, que é a taxa referência, for mais atraente, o investidor poderá, por exemplo, deixar seu dinheiro em um banco rendendo juros, pois o projeto de investimento em questão não lhe trará retorno mais atraente.

Pode-se analisar o Payback descontado de duas formas: por meio do padrão estipulado pela empresa, no qual a organização define um tempo padrão para o retorno de seus investimentos, ou por meio do cálculo, verificando-se quando haverá o retorno completo do investimento. Em geral, em casos de projetos de investimento, haverá um investimento inicialmente sendo colocado no projeto e, para dar sequência, haverá a projeção de retornos periódicos (saldos líquidos, ou seja, os gastos menos as entradas). A partir desse investimento e dos retornos, a empresa verificará quando o saldo vai ficar

positivo, significando que houve todo o retorno do investimento. 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 lucro, pois, como se diz: “o investimento já se pagou”.

Cálculo de payback sobre rescisão de empregado:

Payback = Investimento Inicial / Ganhos no período

Considerando o valor total bruto (sem descontos) da rescisão mencionada acima:

R\$ 4.388,86

Considerando o valor de lucro mensal da empresa mencionado acima:

R\$ 134,85 (milhões)

O retorno será praticamente imediato, em cerca de 31 dias =

$134.850.000 / 4.388,86 = 30.725,518699617$

4. CONCLUSÃO

Analizamos questões referentes à administração de pessoal e obrigações trabalhistas e também sobre avaliações de empresas. Neste trabalho utilizamos a marca brasileira Havaianas, produzidas pela Alpargatas, a qual proporciona aos investidores várias opções de investimentos, opções com um menor capital investido até a montagem de uma grande loja física para venda de seus produtos.

Abordamos neste trabalho um estudo sobre administração de pessoal e sobre avaliação de empresa, falando sobre obrigações trabalhistas e custos da mão de obra e também riscos, retornos e Payback em investimentos ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Luís C. G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.,
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, Elsevier, 2008
- DIEHL, C. A. Medição de custos ergonômicos. Produto & Produção, v. 3, n. 3, p. 90-104, out 1999
- DUTRA, Joel de Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012.
- FRANCO, José de Oliveira. Cargos Salários e Remunerações. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.
- GIAMBIAGI, Fabio, and Samuel Franco. "O esgotamento do papel do salário mínimo como mecanismo de combate à pobreza extrema." (2007).
- HERCULANO, A. S. Mensuração e avaliação dos custos ocultos no setor de manutenção industrial de uma mineração: impacto gerencial no ciclo de vida. 2009. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal da Paraíba: João Pessoa, 2009.
- <https://havaianas.com.br/>
- <https://pt.wikipedia.org/wiki/Havaianas>
- <https://www.havaianomaniacos.com.br/2011/11/havaianas-de-campina-grande-para-o.html>
- MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.
- PADILHA, Fabiane. Análise de Investimento e Fontes de Financiamento.
- PINHEIRO, Miguel Dias. Benefícios do regime jurídico estatutário para servidores. Teresina, 2013.
- ULYSSE, A, Gabriel, and Miguel N. Foguel. "Efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho brasileiro." (2006).