



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
RH Contabilidade Ltda

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

RH Contabilidade Ltda

MÓDULO AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

Ana Carolina Andrade Sassaron, RA 1012021100205

Carlos Eduardo Mengalli, RA 1012019100259

Elizabeth Cristina Ramos Gonçalves, RA 1012020100736

Fabiane Oliveira da Silva, RA 1012021100099

Gislaine Cristina da Silva Reis, RA 1012419100097

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 VERSUS REMUNERAÇÃO	6
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	6
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	8
3.2.1 RISCO X RETORNO	8
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	8
4. CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS	11
ANEXOS	12

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho abordaremos o custo oculto da mão-de-obra e seu impacto financeiro na empresa. Todo caso de demissão e recontração de um funcionário gera custos, e as micros e pequenas empresas raramente têm em seu caixa, um montante separado (já previsto) para tais situações em caráter emergencial. O fluxo de caixa é justo, não havendo excedente para tanto. Em boa parte das vezes, quando há ‘sobra financeira’, a empresa já se encontra comprometida com algum investimento a ser feito no próprio negócio (reforma, aquisição de maquinário, ampliação do ponto etc.).

Assim, se somente a rescisão já afeta o caixa de muitas empresas, o que dizer de acertos trabalhistas judiciais. Não são poucos os acertos trabalhistas judiciais em que a empresa precisa parcelar a dívida, sob pena de inadimplemento ou grande dificuldades em manter a atividade comercial.

Sabendo que o verdadeiro custo de um funcionário para a empresa vai muito além do seu salário, existem tributos que fazem parte desta conta e que precisam ser levados em consideração, iniciaremos nosso trabalho de avaliação acadêmica descrevendo a empresa estudada.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Rh Contabilidade Ltda, foi aberta em 07 de julho de 2005, é uma MATRIZ do tipo Sociedade Empresária Limitada que está situada na Rua Sebastião de Oliveira, 105, Boqueirão – Praia Grande - SP.

Sua atividade econômica principal é Atividade de Contabilidade. A empresa é especializada na contabilidade de construtoras. Com grande atuação na área de serviços

contábeis fiscais, o objetivo da empresa é elaborar processos, associando informações, garantindo confiança e qualidade em serviços de contabilidade.

A Contabilidade RH é uma empresa prestadora de serviços de contabilidade e consultoria, que atua em diversas áreas, contudo seu foco principal é a de construção civil. A empresa está atenta às atualizações legais, oferecendo aos amigos e clientes todos os benefícios permitidos por Lei. SPED, Desonerações, DISOWEB, Geris Habitacional, Convênios Bancários, enfim, tudo para auxiliar no crescimento de seus clientes e amigos.

A empresa pratica as melhores soluções nas áreas contábil, fiscal, tributária e financeira para sua empresa e por isso é reconhecida pelos clientes como um dos melhores escritórios de contabilidade de Praia Grande.

Visão: a empresa de vanguarda, que busca através da constante modernização de seus recursos, otimizar o atendimento de seus clientes.

Missão: através de recursos humanos e técnicos buscar a excelência e eficiência no atendimento de seus clientes e a plena realização de seus colaboradores.

A empresa possui um site com o endereço <https://contabilidaderh.com.br/servicos>, para que os clientes possam encontrá-la com maior facilidade na internet.

Sua equipe é composta por contadores, de muita competência, que são responsáveis pela máxima qualidade nos serviços contábeis prestados às empresas. A empresa possui uma ótima gestão contábil por ter como prioridades os seguintes requisitos: atendimento rápido e de modo justo, visando a satisfação de cada cliente, cumprindo com os prazos e compromissos assumidos.

Ela busca conscientizar cada colaborador de sua importância em sua equipe, agregando com seu conhecimento e, dessa forma, contribuindo com o crescimento do

escritório e o desenvolvimento de cada cliente, além de seu crescimento como profissional, ao trocar experiências diárias e boas práticas.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

No contrato de trabalho fica acordado que o funcionário cederá sua força de trabalho e seu tempo ao empregador, e que este deve uma certa quantia pelo período à sua disposição. Há diferentes tipos de contratos de trabalho, como: horista, diarista, mensalista e comissionista. E cada um deles define o tipo de remuneração que será paga ao funcionário.

A partir da definição de como será o contrato de trabalho é estipulado o salário a receber e as remunerações que o funcionário pode receber. Salário, portanto, é o valor pago ao empregado por sua mão-de-obra e tempo dedicado ao empregador, conforme previsto em contrato.

O salário é uma obrigação paga diretamente pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados. Abaixo, serão indicados alguns tipos de salário:

Salário mínimo: salário determinado pelo poder público como o mínimo necessário para sobrevivência. O empregador não pode pagar valor menor que este ao empregado. Um exemplo do salário mínimo seria o pagamento de benefício à previdência, que nenhum benefício pode ser menor que o salário federal, atualmente R\$1.100. Existe também o salário estadual, onde cada estado define o mínimo e algumas empresas precisam seguir essa base, estipuladas em convenção coletiva.

Salário fixo: se trata de quantia garantida, o funcionário recebe exatamente o valor acordado em contrato, sem variações (exceto em caso de faltas e atrasos). O salário fixo normalmente é pago para os funcionários contratados como mensalistas.

Salário variável: se trata de quantia paga conforme a produção do funcionário. Normalmente são pagos aos funcionários que são contratados como comissionados, dependendo da quantidade de vendas, ele recebe uma comissão, sendo o salário dele no final do mês.

Salário base: é o salário que o funcionário está registrado, podendo ser alterado sempre que tiver algum reajuste do governo, em convenção coletiva ou espontâneo.

Salário bruto: é o salário que o funcionário recebe no mês sem descontar o INSS e imposto de renda. Ao salário bruto também pode se considerar os adicionais de tempo de serviço, insalubridade, hora extras, pois todas essas verbas são somadas para fazer o cálculo do INSS e imposto de renda.

Salário líquido: trata-se do valor que o funcionário receberá no final do mês por exemplo, é o valor em dinheiro que ele irá receber após somar o salário base, adicionais e descontar INSS e imposto de renda, caso devidos.

Já a remuneração recebida caracteriza-se pelo salário devido, somadas as horas extras, adicional noturno, adicional de tempo de serviço, gratificações, comissões, entre outras formas de remunerar legalmente o funcionário. Os elementos que compõem a remuneração podem ter caráter salarial ou não. A remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício.

Algumas remunerações são valores pagos pelo empregador e estão fundamentados em leis, regulamentos e acordos coletivos, como exemplo: adicional noturno e insalubridade. Esse complemento pode deixar de ser pago, caso a função ou horário do empregado mude e deixe de se enquadrar nas condições para o pagamento de tal valor.

Alguns exemplos de remuneração são:

- Hora extra (devem ser pagas a todos os funcionários que excederem a jornada de trabalho definida na contratação)
- Adicional noturno (devem ser pagas a todos os funcionários que trabalhem após as 22h e antes das 5h, salvo exceções em convenção coletiva ou trabalhador rural).
- Adicional de periculosidade e insalubridade devem ser pagos a todos os trabalhadores que tiverem alguma função de risco ou trabalhem em locais perigosos, que possam prejudicar a saúde.
- Gratificação: um pagamento feito, para agradecer e reconhecer os serviços prestados pelo empregado.
- Prêmios: desde que sejam habituais. Um exemplo são os anuênios, que são somados ao salário ao passar de cada ano. Se um funcionário foi admitido em 02/01/2020 e recebeu R\$1.100,00, em 02/01/2021 ele passará a receber R\$1.100,00 + 1%, totalizando R\$1.111,00.
- Ajuda de custos habituais: são as despesas que o funcionário teve em decorrência de algum serviço prestado, podendo ser almoço, gasolina, alguma peça comprada, etc.

O cargo que o funcionário ocupa também pode influenciar no tipo de remuneração que será paga. As empresas costumam definir plano de cargos e salários. Quando o funcionário é promovido para um cargo maior, ele recebe uma porcentagem a mais do salário, muitas vezes quando o cargo é de confiança chega a ser 50% ou mais do salário atual. Essa é a forma de remuneração funcional.

Existe também a remuneração por habilidade, premiando o funcionário com estudos, incentivando a qualificação dos profissionais.

A remuneração indireta também é uma forma de remunerar o funcionário, alguns exemplos são: plano de saúde, auxílio creche, vale alimentação, vale compras.

Podendo ser definidos em convenção coletiva ou ofertados como forma de retribuição ao serviço prestado.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Quando um funcionário é contratado a empresa precisa ter sempre uma perspectiva de quanto ele custará em sua totalidade. Além do salário e da remuneração, o funcionário tem direito de férias, décimo terceiro e o pagamento das verbas rescisórias caso a empresa precise demitir ou ele peça as contas.

Perante a legislação trabalhista existem remunerações a serem pagas e os custos a serem definidos na hora de planejar uma demissão.

A demissão deve conter o pagamento de férias proporcionais, muitas vezes além das férias proporcionais o pagamento das férias já vencidas que o funcionário não tenha gozado ainda, 13º proporcional aos meses trabalhados, caso o aviso seja indenizado deve ser pago os 30 dias de indenização, além do pagamento do aviso da lei 12506, que diz que a cada um ano trabalhado o funcionário tem direito a receber 3 dias de indenização, dependendo da convenção coletiva existem outros gastos ocultos a serem pagos.

Outro gasto importante que deve ser colocado nos custos de uma rescisão é a multa do fundo de garantia, onde a empresa precisa recolher 40% do valor de base para fins rescisórios.

Além desses valores pagos ao funcionário, o pagamento de encargos feito ao governo também deve ser feito, como INSS sobre a remuneração paga na rescisão e imposto de renda, caso atinja a tabela federal.

Existem alguns tipos de rescisão, sendo esses:

- Demissão sem justa causa;

- Demissão por justa causa
- Pedido de demissão;
- Demissão consensual (a partir da reforma trabalhista de 2017);
- Rescisão indireta: quando o empregador descumpre alguma obrigação e o funcionário pode entrar pedindo a demissão e o pagamento dos direitos;
- Rescisão por culpa recíproca: quando ambos descumprem seus deveres;

As remunerações pagas na rescisão variam de acordo com o tipo de rescisão a ser feita. Quando um funcionário pede demissão ele perde alguns direitos, como o aviso prévio da lei 12506 e multa do fundo de garantia. E caso, em convenção coletiva, tenha algum outro benefício também será perdido.

Na imagem abaixo, consta uma rescisão, sendo demissão sem justa causa por iniciativa do empregador. O funcionário foi admitido em 02/05/1994, sendo 27 anos de serviço, na função de assistente administrativo.

23 Remuneração Mês Ant. 1348,51	24 Data de Admissao 02/05/1994	25 Data do Aviso Prévio 07/06/2021	26 Data de Afastamento 07/06/2021	27 Cód. Afastamento S.J2	
28 Pensão Alimentícia (%) (TRCT) 0,00 %	29 Pensão Alimentícia (%) (Saque FGTS) 0,00 %	30 Categoria do Trabalhador 01 - Empregado			
31 Código Sindical 020144040543	[REDACTED]				
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 - Saldo de 07 dias de Salario	314,65	51 - Anuênio	34,16	52 - Gratificacoes	0,00
53 - Ad. Insalubridade	0,00	54 - Ad. Periculosidade	0,00	55 - Adicional Noturno	0,00
56 - Horas Extras %s Horas A %s %	0,00		0,00		0,00
58 - Dsr Indenizado	0,00	59 - Reflexo Dsr	0,00	61 - Multa Art. 479	0,00
62 - Salario Familia	11,96	63 - 13 Salario Proporcional 05/12 avos	561,88	64 - Media Dec Terc/hextr/grat/etc	0,00
65 - Ferias Proporcionais 01/12 avos	112,37	66 - Ferias Vencidas	1.348,51		0,00
68 - 1/3 Constitucional de Férias	599,33	69 - Aviso Previo Indenizado 90 dias	4.045,53	70 - 13 Salario Indenizado 03/12 avos	337,12
71 - Ferias Indenizadas 03/12 avos	337,12	72 - Adicional Por Tempo de Servico	26,97		0,00
	0,00	99 - Ajuste do saldo devedor	0,00	TOTAL BRUTO	7.729,60
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 - Pensao Alimenticia	0,00	101 - Adiantamento Salarial	0,00	102 - Adiantamento 13 Salario	0,00
103 - Aviso Previo Indenizado	0,00	112 - Previdencia Social	28,18	112.2 - Previdencia Social 13 Salario	67,42
114.1 - Irrf	0,00		0,00		
105 - Emprestimo Em Consignacao		104 - Multa Art. 480			
111 - Contr Sindical		106 - Vale Transporte			
				TOTAL DEDUÇÕES	95,60
				VALOR LIQUIDO	7.634,00

03/06/2021 16:18:05

As remunerações já pagas pela empresa são: adicional por tempo de serviço e anuênio, somadas ao salário, contemplam o salário fixo da funcionária. Na rescisão foi pago também, proporcionalmente aos dias trabalhados, já que a demissão foi em 07/06/2021

O décimo terceiro foi pago proporcionalmente, referente a 5 meses. O funcionário já tinha férias vencidas e 1 mês de férias proporcionais. Juntamente com as férias vencidas e proporcionais também foi pago $\frac{1}{3}$ de férias previsto em lei.

Pela lei, a partir da demissão o funcionário pode cumprir o aviso prévio, sendo 30 dias, podendo encerrar as atividades 7 dias antes do término ou encerrar 2 horas antes suas atividades por 30 dias. E também, tem a possibilidade de indenizar o aviso

prévio, assim o funcionário não precisa trabalhar e recebe esses dias em rescisão, sendo esse o escolhido pela empresa. Além das férias e décimo terceiro que seria de direito independente da rescisão, também é pago proporcional de férias e décimo terceiro pelo aviso indenizado e pelo aviso da lei (a cada 30 dias 1 mês).

Na imagem o aviso foi indenizado foi de 90 dias, devido ao aviso prévio da lei 12506 que diz que o funcionário tem direito a 3 dias pagos a cada um ano trabalhado, como já citado.

Outro pagamento que não pode deixar de ser calculado é a multa do FGTS, paga pela empresa quando demite o funcionário no valor de 40% do saldo de base para fins rescisórios que o funcionário tem. Independente dele já ter usado o fundo de garantia para financiamentos, por exemplo, a base de cálculo da multa é feita com os valores depositados desde quando o funcionário entrou.

Em resumo, a empresa quando faz a contratação de um funcionário não pode pensar somente no pagamento de salário e benefícios, férias, 13º salário, precisa se planejar para uma futura demissão, para que não afete o planejamento financeiro. Os custos ocultos em uma contratação são de extrema importância na hora do cálculo, como a multa do fundo de garantia e o aviso prévio.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Neste tópico falaremos da importância das avaliações e/ou da seleção das alternativas possíveis antes da tomada de decisão, apresentaremos o conceito de risco e retorno, assim como o método payback de avaliação de investimentos.

Vamos verificar o retorno do investimento de uma empresa antes da tomada de decisão da rescisão de um funcionário.

Qualquer tomada de decisão feita de maneira precipitada, sem avaliação criteriosa das alternativas, pode colocar a empresa em perigo financeiro, desta forma,

analisar as informações, basear-se em fatos e dados é imprescindível para formar uma boa avaliação da empresa, fundamentando com segurança a tomada de decisão e consequentemente minimizando riscos.

Devemos considerar que o risco está ligado à incerteza do resultado de determinada diligência ou investimento, por sua vez essa incerteza associa-se às probabilidades de determinados eventos acontecerem.

No próximo tópico vamos entender a relação do risco e retorno.

3.2.1 RISCO X RETORNO

Muito se fala sobre a relação risco e retorno no mundo dos investimentos de renda variável, no entanto o conceito risco e retorno deve ser abordado com muita tranquilidade e segurança em qualquer investimento empresarial, entenda-se investimento como aplicação de recursos.

Desta forma, o risco pressupõe as chances que você tem de perder dinheiro, já o retorno relaciona-se com a expectativa de rentabilidade ou de ganhar dinheiro baseado no investimento feito.

Podemos considerar que estes dois conceitos estão intimamente ligados, ou seja, quanto maior o risco, maior serão as chances de um alto retorno.

Conforme conceituado no tópico anterior, fazer uma previsão com alto grau de certeza sobre determinado evento é uma tarefa muito difícil, por isso muitos investidores ou tomadores de decisão baseiam-se em grande parte no histórico, eventos do passado e em elementos do presente, desta forma poderão vislumbrar um cenário futuro mais assertivo.

Tendo em vista este novo cenário futuro, agora, detalhado com elementos que possibilitam um retorno melhor, a empresa deve também considerar em sua avaliação os recursos que viabilizarão suas operações, estes recursos são chamados de capital.

Abordaremos a seguir os conceitos de custo de capital e suas principais vantagens, mas primeiramente vamos entender o que é o capital.

Capital é soma de bens e recursos, alocados em favor ou a disposição de uma empresa ou entidade, para produção de novas riquezas por intermédio da oferta de produtos ou serviços.

Estes recursos ou o chamado capital pode ser oriundo de acionistas e proprietários e são conhecidos como Capital Próprio, e o capital oriundo de fontes terceiras são conhecidos como Capital de Terceiros, em ambos os casos é de suma importância analisar e entender o Custo de Capital.

O Custo de Capital é o retorno que os acionistas e/ou financiadores esperam por terem investido recursos na empresa.

Fontes	Custo de Capital	Pagamentos
Capital Próprio	É a taxa de retorno mínima exigida pelos acionistas	Paga via dividendos
Capital de Terceiros	É a taxa atual de retorno cobrada pelos credores	Paga via juros (-IR)
Capital Total	É a combinada dos custos de Capital Próprio e de terceiros	

Captar recursos financeiros por meio de boas estratégias, permitirá a saída de uma situação de crise ou para otimizar os projetos operacionais. A aplicabilidade destes recursos são incontáveis.

Diante da inconstância econômica, em especial durante a pandemia, dispor de recursos financeiros bem estruturados, mas principalmente bem planejados, permitirá ao empresário:

- Ter flexibilidade em suas negociações
- Crescimento e expansão das suas operações
- Atualização tecnológica
- Estrutura administrativa e operacional
- Boas oportunidades de negócios
- Expansão e consolidação da marca

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

Payback que em português significa “retorno” é uma técnica muito utilizada nas empresas para a análise do prazo de retorno do investimento em um projeto. Pode-se concluir que o payback é o tempo de retorno do investimento inicial até o momento no qual o ganho acumulado se iguala ao valor deste investimento. Normalmente este período é medido em meses ou anos.

Existem duas maneiras de calcular um payback, uma pela quantidade de meses ou anos que o dinheiro investido demora para voltar como lucro, o payback simples. A outra é semelhante, mas considera uma taxa de desconto dos valores considerando o período, sendo este o payback descontado.

- Payback Simples: é o acompanhamento do fluxo de caixa acumulado. O valor registrado no período do fluxo de caixa, ou seja, o resultado da receita menos as despesas, e quantos períodos contábeis são necessários para que o fluxo de caixa fique em zero, ou seja equilibrado. Este é o tempo do payback, quando as receitas se igualam ou superam as despesas e o investimento feito está devidamente pago.
- Payback Descontado: também é calculado a partir do fluxo de caixa, do resultado entre receitas e as despesas, mas acrescenta-se ao cálculo uma taxa de desconto que irá fazer as correções no período. Este método leva em conta que o dinheiro investido em um ano não tem o valor exatamente igual em alguns anos, portanto é possível que o investimento leve mais tempo para se pagar, considerando ajustes monetários, desvalorizações da moeda, etc...

O método payback tem vantagens e desvantagens:

Vantagens:

- O fato de ser bastante simples na sua fórmula de cálculo e de fácil compreensão;
- Fornece uma idéia do grau de liquidez e de risco do projeto;
- Em tempo de grande instabilidade e pela razão anterior, a utilização deste método é uma forma de aumentar a segurança dos negócios da empresa;
- Adequado à avaliação de projetos em contexto de risco elevado;
- Adequado à avaliação de projetos com vida limitada.

Desvantagens:

- O método payback apresenta o inconveniente de não ter em conta os cash flows gerados depois do ano de recuperação, tornando assim, desaconselhável na avaliação de projetos de longa duração;

- O payback valoriza diferentemente os fluxos recebidos em diferentes períodos, mas apenas o critério dualista: antes ou depois do payback, sendo indiferente o período em que recebe dentro de cada um destes intervalos.

A empresa Rh Contabilidade Ltda, assim como tantas milhares de empresas no Brasil e no mundo, sofreu os impactos econômicos pela situação da pandemia do COVID-19, estima-se uma queda de 20% no seu faturamento provenientes do setor destacado como secretaria- (responsável pelos trâmites de abertura e fechamento de empresas), atualmente este setor dispõe de 5 funcionários, com salário de R\$ 2500,00 aproximadamente, e para amenizar as quedas no faturamento e equilibrar o fluxo de caixa, deseja analisar a possibilidade de uma reestruturação para posterior tomada de decisão.

Vale ressaltar que todos os dados são fictícios, foram ajustados para manter a segurança e a confidencialidade da empresa e dos envolvidos.

Considerando os ajustes administrativos necessários, a empresa avalia a possibilidade de manter apenas um funcionário, a expectativa é uma melhora considerável no fluxo de caixa com o desligamento de 4 funcionários durante os próximos 12 meses onde há previsão de normalização dos serviços.

Abaixo o fluxo de caixa com a rescisão contratual de 4 funcionários:

		Total mês
Salário Mensal	10.000,00	10.000,00
Encargos mensais	3.200,00	3.200,00
Provisão Férias e Decimo Terceiro mensal	1.944,44	1.944,44
Data contratação colaborador	02/01/2017	
FGTS Estimado (1 salário ano trabalhado)	30.000,00	Custo demissão
Multa FGTS Estimado (50%)	15.000,00	15.000,00
Férias Vencidas	13.333,33	13.333,33
Decimo Terceiro Proporcional	5.000,00	5.000,00
Bonus Desligamento (0 salários)	-	-
Aviso Prévio Indenizado	10.000,00	10.000,00

Tabela 1. Fluxo de caixa

DEMONSTRAÇÃO RESULTADO PROJETADO			
	ATUAL	PROPOSTA	VARIAÇÃO
RECEITAS	-	-	-
- Custos Produtos Vendidos	-	-	-
= LUCRO BRUTO	-	-	-
- Despesas	(15.144,44)	(43.333,33)	28.188,89
= LUCRO OPERACIONAL	(15.144,44)	(43.333,33)	(28.188,89)
+ Receitas/Despesas Financeiras Líquidas	-	-	-
= EBITDA	(15.144,44)	(43.333,33)	(28.188,89)
- Depreciação	-	-	-
= LUCRO ANTES IR	(15.144,44)	(43.333,33)	(28.188,89)
- Imposto Renda	-	-	-
= LUCRO LIQUIDO	(15.144,44)	(43.333,33)	(28.188,89)
+ Depreciação	-	-	-
= FLUXO CAIXA GLOBAL	(15.144,44)	(43.333,33)	(28.188,89)
	custo mês	custo rescisão	variação

Tabela 2. Demonstração do resultado projetado

Valor Investido		R\$	43.333,33	Custo Capital	25%
VLP	ANO	Valor Presente Líquido		Valor Presente	
0	R\$	(43.333,33)		R\$	(43.333,33)
1	R\$	181.733,33		R\$	145.386,67
2	R\$	181.733,33		R\$	116.309,33
3	R\$	181.733,33		R\$	93.047,47
4	R\$	181.733,33		R\$	74.437,97
5	R\$	181.733,33		R\$	59.550,38
	R\$	445.398,49		R\$	445.398,49

Tabela 3. Valor presente líquido

TIR	ANO	Taxa Interna de Retorno	
	0	(43.333,33)	
	1	181.733,33	
	2	181.733,33	
	3	181.733,33	
	4	181.733,33	
	5	181.733,33	
		419,27%	

Tabela 4. Taxa de retorno

Diante dos resultados apresentados, elaboramos as perspectivas financeiras que a decisão a ser tomada impactará no fluxo de caixa.

PERSPECTIVA FINANCEIRA

Total do Investimento R\$ 43.333,33

Fluxo Caixa (1º Ano) R\$ 145.386,67
(Valor Presente)

Payback (ano) 0,30

Payback Aceitável 14 meses

PROJETO APROVADO

Tabela 5. Perspectiva financeira

O payback foi aprovado, pois ficou dentro do aceitável.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho abordou temas essenciais na contratação de funcionários, conceituando e exemplificando a diferença entre remuneração e salário. Também foi feita a averiguação dos custos de uma rescisão.

Nota-se a importância dessa averiguação para uma futura demissão, visto que a contratação de um funcionário não é somente o pagamento de seu salário somados às remunerações recebidas e oferecidas às empresas. É importante ressaltar que a demissão de um funcionário afeta diretamente o caixa da empresa, pois os gastos ocultos de uma demissão são altos, como pagamento da multa rescisória por exemplo, prevista em lei.

Portanto, observamos que ter uma conduta em que se preze a avaliação dos dados, boa estratégia, captação assertiva de recursos serão essenciais para otimização dos projetos.

A empresa Rh Contabilidade Ltda, a qual foi prestada a consultoria, demonstra estar alinhada com as boas práticas administrativas e contábeis, considerando em suas decisões, análises baseadas em ferramentas indispensáveis na gestão dos negócios. A partir desta avaliação foi possível mensurar os possíveis benefícios ou prejuízos que esta decisão resultaria.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/administracao-de-pessoal-conheca-o-seu-papel-nas-empresas/Acesso> em 07 jun. 2021.

CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/quanto-custa-um-funcionario-para-empresa/> Acesso em 07 jun. 2021.

DESLIGAMENTO DE FUNCIONÁRIO IMPACTOS. Disponível em: <http://rentalize.com.br/blog/acertos-trabalhistas-x-caixa-da-empresa/> Acesso em 09 jun. 2021.

FORMAS DE REMUNERAÇÃO. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/formas_remuneracao.htm/ Acesso em: 11 jun 2021.

MODALIDADES DE REMUNERAÇÃO. Disponível em: http://www.econeteditora.com.br/boletim_trabalhista_previdenciario/trab-20/bol03/03_modalidades_de_renumeracao.php/ Acesso em 11 jun 2021.

O QUE É E COMO CALCULAR O PAYBACK. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/30249/o-que-e-e-como-calculer-o-payback/> Acesso em: 05 jun. 2021.

PAYBACK. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/payback/> Acesso em: 05 jun. 2021.

RH CONTABILIDADE LTDA. Disponível em :
<https://contabilidaderh.com.br/servicos/> Acesso em 07 jun. 2021.

TIPOS DE REMUNERAÇÃO. Disponível em:
<https://www.ibccoaching.com.br/portal/conheca-os-7-tipos-de-remuneracao-mais-comuns/> Acesso em : 11 jun 2021.

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.