



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
CIA. HERING

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

CIA. HERING

MÓDULO AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

DANIELE C. S. AZARIAS RA1012018200081

FLÁVIA CAMILA R.I.DA LUZ RA1012018200101

KAROLINE PAVAN 1012021100432

LÍRIA MARIA F. PACETE RA1012020200168

MARISTELA G.F.VILELLA RA1012018200172

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	5
Segundo o site xerpay.com “ Prejuízos de uma demissão mal feita	6
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	7
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	8
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	13
3.2.1 RISCO X RETORNO	14
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	16
4. CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS	23
ANEXOS	25

1. INTRODUÇÃO

Abordaremos neste trabalho dois temas que recebem suma importância para as empresas e para os seus cenários financeiros, levando em consideração o cenário atual que vivemos notamos que as empresas cada vez mais se preocupam não somente com o externo, mais também com a formação de sua equipe e as leis que regem o trabalhador e o seu processo de contratação.

Daremos enfoque aos temas Administração Pessoal e Obrigações Trabalhistas e Avaliação de Empresas, explicaremos dentro dos tópicos 3.1.1 e 3.1.2 os temas salários versus remuneração e os custos ocultos relacionados a mão de obra, em seguimento abordaremos o tema avaliação de empresas, que se em caixa nos tópicos 3.2.1 e 3.2.2 que traz os temas Risco x Retorno e payback e fluxo de caixa para análise de projetos. Para a realização do trabalho utilizaremos como estudo a empresa Cia Hering, que atualmente ocupa grande espaço no mundo empresarial brasileiro e do exterior.

Os temas apresentados demonstram que grandes movimentações podem causar grandes impactos para os membros de sua equipe e também para o fluxo de caixa financeiro das empresas, sendo assim um funcionários que entrega a equipe a 10 anos pode se sentir desmotivado com o seu desligamento e o fluxo de caixa poderá vir sofrer grandes movimentações, já que isso acarretará maiores movimentações em seu fluxo de caixa no dia dia.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA



Fundada pelos irmãos Bruno e Hermann Hering em 1880, a Cia. Hering é uma empresa brasileira, que tem a sua sede localizada na rua Hermann Hering, n 1790, bairro bom retiro na cidade de Blumenau no estado de santa catarina, destacando- se como indústria ramo têxtil a empresa se desenvolveu e cresceu . Inscrita com o CNPJ 78.876.950/0001-71, em 1929 transformou-se em uma empresa de sociedade por ações, para então em 1966 obter certificado de Sociedade de Capital Aberto, sendo assim outorgado pelo Banco Central do Brasil. No ano de 1985 passou a se denominar Hering Têxtil S.A. para finalmente, em 1999 ter a razão social atual de Cia Hering.

Atualmente divulga suas informações através do jornal da cidade, que recebe o nome de Jornal de Santa Catarina Diário Oficial do Estado de SC, segue listada na Bovespa B3. Suas ações estão listadas no segmento Novo Mercado, que é composto por empresas que se comprometem voluntariamente a adotar práticas de governança corporativa, além das exigidas por lei.

Atua na confecção de artigos de vestuário e acessórios e também em atividades de varejo e lojas. Tem em seu portfólio 4 marcas de peso, Hering, Hering Kids, Puc e Dzarm, sendo o número total de 805 lojas no Brasil e no exterior, sendo 617 da marca Hering, 109 da Hering Kids, 56 da PUC, 3 DZARM e 20 lojas no exterior, e no Brasil 93, sendo 64 Hering, 18 Hering Kids, 9 PUC, e 2 DZARM. E ao todo 692 franquias, sendo 553 Hering, 91 Hering Kids,

47 PUC e 1 DZARM e 20 lojas de franquia no exterior, sendo elas localizadas nos países Uruguai, Bolívia e Paraguai.

Dentre as empresas de capital aberto, seus concorrentes na área de atuação (têxtil e vestuário) são: Arezzo Indústria e Comércio S.A. Grazziotin S.A. Guararapes Confecções S.A. Lojas Renner S.A. Marisa Lojas S.A e Restoque Comércio e Confecções de Roupas S.A.

Sua composição acionária é bastante pulverizada, não tendo um único grupo controlador. Os três maiores acionistas são Atmos Capital, com 10,02%; Inv. e Partic. Inpasa S/A, com 7,39%; e Ivo Hering, com 7,27%. Não há ações em tesouraria, de posse da empresa. O conselho de administração possui, conforme estabelece o estatuto social, um presidente e de cinco a nove conselheiros. Por estar no segmento Novo Mercado da B3, 20% dos conselheiros devem ser independentes, como parte das ações de governança corporativa adicionais às legais, para poder ser enquadrada neste segmento de negociação da bolsa de valores. Atualmente o conselho é presidido pelo Sr. Thiago Hering.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O que é administração de pessoal?

Administração de pessoal é a área responsável pela gestão do quadro de colaboradores de uma organização. Ou seja, são responsáveis por toda a base de informação de seus funcionários.

Tendo em sua rotina toda a parte burocrática, esse setor se encarrega de ser um dos mais importantes para a estrutura das empresas, seja ela de grande ou pequeno porte.

Pois são esses profissionais que desenvolvem todo o alinhamento organizacional e a capacitação dos funcionários. Esses profissionais são encarregados de analisar e gerir o processo de seleção, atuação de suma importância para buscar perfil que atende a vaga e a visão da empresa para uma comunicação mais clara e uma equipe com alta performance.

Suas principais funções vão desde o processo de seleção até o desligamento dos funcionários. Incumbido pelas documentações, atualização de cadastro, gerenciamento de arquivo, contratos, análise de férias, folha de pagamento, controle jornada e os processos de treinamento, documentação, desligamento e as partes que envolvem os funcionários.

Desligamento

Como dito acima, o desligamento também faz parte da rotina deste setor. Em um momento delicado esse é mais um papel importante e todo o processo exceto o comunicado é realizado por eles.

No desligamento a pontos importantes a serem discutidos como dispensa com ou sem justa causa, pedido pelo empregado e término de contrato. E cada um desses gera um tipo de custo para a organização.

Alguns custos que a rescisão gera; 40% sobre valor depositado FGTS, 13º parcial ao trabalhado, férias proporcionais, aviso indenizado, horas extras, salário referente aos dias trabalhados.

Segundo o site xerpay.com “ Prejuízos de uma demissão mal feita
O custo de demissão de funcionários pode trazer grandes prejuízos às empresas em geral. Por esse motivo, o desligamento de um funcionário precisa ser projetado, planejado e executado de forma responsável.

A decisão não pode ser impensada, já que qualquer precipitação pode prejudicar a empresa financeiramente. Tanto em custos com a demissão quanto com novas contratações, capacitações e etc.

É necessário um controle dos gastos mensuráveis e também processuais. Para que assim sua empresa não sofra um impacto completamente negativo nessa delicada decisão, que é a demissão.”

Como podemos ver, alguns custos normais de um rescisão podem ter grande impacto negativo na organização, podendo causar um desfalque na equipe gerando mais horas trabalhadas, um novo treinamento e novos gastos. Podendo vir a ser um susto oculto, se não forem planejados.

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

Salário e remuneração

Como é conhecida mundialmente, salário é a remuneração oferecida após a prestação de serviço. Mas não foi sempre assim, foi apenas no século XIV que o salário começou a ser análogo ao que recebemos hoje.

“De acordo com o site salario.com, a palavra **salário vem do latim “salarium argentum”, que na tradução literal significa “pagamento em sal”**. Esse termo surgiu com verdadeira ligação à história da humanidade, pois foi a primeira forma de pagamento dos soldados romanos, ou seja, os soldados recebiam uma determinada quantidade de sal por seus serviços prestados ao Império Romano.”

Salário se trata da quantia recebida pelo empregado após sua prestação de serviço decorrente de um contrato de trabalho. Ao surgir a necessidade de um serviço o empregador firma e estabelece a ligação com seu empregado.

No Brasil existe o salário mínimo, quantia por lei determinada como base, sendo o mínimo oferecido a todos os trabalhadores que prestam serviço equivale a 44 horas semanais .

Remuneração trata-se de tudo aquilo que o empregado recebe após a sua prestação de serviço, ou seja, todos os rendimentos que é recebido. Listamos alguns componentes que está presente na folha de pagamento do grupo HERING;

- Horas extras: Os funcionários tendem a trabalhar 44 horas semanais totalizando 220 horas mensais, tudo que ultrapassar esse valor é calculado a hora extra.
- Comissão: Os vendedores recebem uma meta caso alcancem, ganham uma porcentagem sobre as vendas realizadas.
- Vale alimentação: Um cartão que é abastecido com 450 no 5º do mês
- Salário: Podendo variar de acordo com os cargos, vendedor, caixa, gerente.
- DSR: Porcentagem que é acrescido junto às horas extra
- Prêmios: Caso os vendedores atinjam a meta da loja.
- E qualquer receita extra que for acrescida ao pagamento.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

No Brasil o custo de manutenção de um funcionário dentro da empresa é muito alto. Muitos encargos trabalhistas, repasses para a Previdência e outros órgãos, rescisões, multas pela inobservância de alguns detalhes e valores exorbitantes de indenizações são alguns dos problemas que podem vir a ser enfrentados pelo departamento pessoal de uma empresa.

O simples fato de não preencher algum documento necessário à contratação pode resultar, a longo prazo, em problemas. A falta de controle efetivo no ponto do funcionário poderá até constar como prova em favor do reclamante em uma ação trabalhista que discute horas extras, por exemplo. A falta de um dado ou assinatura do funcionário poderá constituir um passivo trabalhista.

Não obstante ao que já é normalmente obrigatório, no meio do caminho ainda podem surgir imprevistos como, por exemplo, um trabalhador acidentado, gerando custos não previstos.

Diante de normas trabalhistas complexas a falta de previsibilidade por parte da empresa também poderá gerar custos extras e até passivos trabalhistas.

Valores não provisionados de uma rescisão podem gerar custos muitas vezes afetando o fluxo de caixa da empresa.

A forma mais eficiente de se eliminar custos ocultos trabalhistas é atuar de forma estrategicamente planejada.

Neste tópico a proposta é a simulação do custo de uma rescisão e o possível impacto financeiro no fluxo de caixa da empresa por custos que não tenham sido previstos pelos gestores. Para tanto, utilizaremos um funcionário fictício da Cia. Hering levando em consideração um cargo existente na empresa com salário médio verificado através de pesquisas e acrescido à um percentual referente à um plano de carreira, tendo em vista o tempo de trabalho na empresa, nas seguintes condições:

Regime de Trabalho: CLT/Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Jornada: 8 horas diárias/44 semanais

Tempo de trabalho na empresa: 12 anos e 3 meses

Data admissão: 01/03/2009

Data de demissão: 01/06/202

Saldo de FGTS para fins rescisórios: 98.760,0

Não possui nenhum dependente

Rescisão de Contrato de Trabalho por tempo indeterminado

Funcionário: Pedro de Souza

- Cargo: Analista de Franquias

Último Salário: 7.580,00

- Dispensa sem justa causa

Evento	Referência	Proventos	INSS	IRRF
Saldo de Salário	1 dia	252,67	18,95	0,00
Aviso Prévio Indenizado	66 dias	16.676,00	0,00	0,00
13º Salário Proporcional	5 meses	3.158,33	296,40	74,49
13º Indeniz. (Aviso Prévio)	2 meses	1.263,33	0,00	0,00
Férias Vencidas	1	7.580,00	751,99	1.008,34
Férias Proporcionais	3 meses	1.895,00	154,05	0,00
1/3 Férias		3.158,34	296,40	74,49
Férias Indeniz. (Aviso Prévio)	2 meses	1.263,33	0,00	0,00
1/3 Férias Indenizadas		421,11	0,00	0,00
Totais		35.668,11	1.517,79	1.157,32
Total líquido				32.993,00

FGTS

Acumulado + Correção	Correção Monetária	Meses
97.052,05	R\$ 7.911,25	147

Sobre Aviso Prévio
1.334,08

Sobre 13º Proporcional
353,73

Total

R\$ 98.760,07

Considerando o Saldo de FGTS para fins rescisórios temos:

Multa 40% R\$ 39.504,03

Sobre os valores demonstrados na Rescisão temos ainda os encargos previdenciários e do FGTS que a empresa deverá recolher conforme demonstrado abaixo:

Base de Cálculo	INSS a Recolher 20%CPP/2%RAT/5,8% outras entidades	FGTS 8%
16.044,34	4.460,33	1.283,55

Total dos Encargos	5.743,88
--------------------	----------

Pela análise dos valores demonstrados na rescisão verificamos alguns custos a serem destacados por serem passíveis de tornarem-se custos ocultos pela inobservância por parte dos gestores.

Gostaria de destacar dois dos valores que tem grande peso no valor total:

O primeiro se refere ao Aviso Prévio Indenizado, que, por se tratar de dispensa sem justa causa, em que o funcionário conta com mais de 12 anos de trabalho e, de acordo com o art.1º, parágrafo único da Lei 12.506 de 11/10/2011, a partir do segundo ano de serviço prestado na mesma empresa, para cada ano a mais de serviço serão acrescidos 3 dias no aviso prévio, o que, acarreta custos expressivos, além de 36 dias a mais no cálculo do aviso prévio, esse refletiu também nos cálculos do 13º salário e das férias proporcionais e no depósito ao FGTS.

Quanto à contribuição previdenciária, por se tratar de verba de cunho indenizatório não há de se falar em recolhimento e nem em desconto na fonte, de acordo com o inciso I do art. 28 da Lei 9.528/97, que ao conceituar salário de contribuição estabelece que este se caracteriza pela retribuição de qualquer trabalho. Assim, não há que se falar em incidência de INSS sobre o aviso já que o pagamento deste decorre da despedida imediata (indenização) e não pela retribuição do trabalho, além disso essa questão já está pacificado pela Solução de Consulta Cosit 99.014/2016, Solução de Consulta Cosit 249/2017 e mais recentemente a Solução de Consulta Cosit 31/2019. Essa também é uma questão que pela sua inobservância poderá se tornar um custo extra para a empresa, uma vez que, se não observado o entendimento vigente e a interpretação da norma legal, poderá ocorrer um recolhimento indevido.

Na mesma linha de entendimento decorre a não incidência de INSS sobre as demais verbas indenizatórias, quais sejam, 13º salário indenizado e férias indenizadas. Também pelo caráter indenizatório não ocorreu o desconto de IRRF sobre essas verbas rescisórias.

O segundo custo rescisório que poderá se tornar oculto trata-se da multa rescisória do FGTS que no caso em tela elevou os custos da rescisão consideravelmente, uma vez que representou mais de 100% das demais verbas rescisórias. Portanto, a inobservância desta obrigação no momento da rescisão pode ter um impacto bastante negativo no fluxo de caixa da empresa.

O terceiro ponto a ser verificado como possível custo oculto são os encargos decorrentes da rescisão, quais sejam, contribuições previdenciárias e depósito ao FGTS, que devem ser considerados de maneira correta no momento da decisão de desligamento de um funcionário. Como já verificado acima a legislação deve sempre ser analisada e estudada, uma vez que temos constantes alterações e mesmo entendimentos que são revistos o que, muitas vezes ocasionam à mudanças legislativas que se não observadas podem ocasionar custos tanto de forma a levar à um recolhimento indevido como também no sentido de uma futura cobrança por parte do fisco o que acarretará em acréscimos legais que poderiam ser evitados se fossem recolhidos tempestivamente.

Portanto, concluímos que o departamento pessoal de uma empresa deve ser gerido de maneira a ter profissionais que trabalham com um planejamento estratégico eficiente e que estejam sempre atualizados diante de normas legais que estão em constante mudança, de modo que no momento em que se decide pelo desligamento de um funcionário seja possível determinar com precisão o impacto financeiro que esta decisão trará para o fluxo de caixa da empresa.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Risco e retorno são dois conceitos atrelados, à medida que o risco aumenta, o retorno seguirá na mesma proporção. Ou seja, quanto maior o risco, maior será o retorno. Os riscos podem ocorrer de forma isolada ou combinando com outros fatores, que influenciam as condições do investimento e as decisões de aplicação.

Na teoria do Portfólio, temos indicações que os investidores são avessos a riscos, quando houver dois ativos que oferecem o mesmo retorno, os investidores optaram pela opção

que trará o menor risco. Porém um investidor que deseja obter rentabilidade superior, deverá aceitar um risco maior. Podemos classificar os investidores como:

- Investidores Conservadores, são aqueles com baixa tolerância ao risco;
- Investidores Moderados, que conseguem se expor um pouco mais;
- Investidores Agressivos, que arriscam o seu capital em busca de ganhos expressivos.

Enfim, o risco é uma incerteza e está diretamente ligado a situações imprevisíveis, como especulações. O risco pode ser prevenido, se houver investimentos em vários tipos de ativos, com diferentes tipos de retornos. Pois, não há garantias que um investimento possa corresponder às expectativas do investidor. O processo decisório busca a diminuição dos riscos com os melhores retornos possíveis.

O Payback é um indicador do tempo de retorno de um investimento, é o período que um investimento leva para dar retorno à empresa, um método de tomada de decisões que considera o tempo para obtenção dos valores e o montante que deverá ser retirado dos caixas.

3.2.1 RISCO X RETORNO

A incerteza é um fator presente diariamente nas tomadas de decisões empresariais e de investimentos, pois todas as projeções são feitas sobre um possível cenário futuro. Podemos considerar que o risco de um investimento existe quando o resultado de um fluxo de caixa não ocorre da forma planejada.

O objetivo de estudar as finanças é mensurar o risco e o retorno projetado.

O cálculo do retorno esperado pode ser realizado com base histórico de um determinado ativo ou de uma carteira, na variação de preço que tal ativo teve ao longo do tempo. Carteira de investimentos, que pode também ser chamada de portfólio de investimentos, é um conjunto de

aplicações do investidor, que reúne ativos fixos ou variáveis. Ao combinarmos os ativos em uma carteira, projetando o retorno e o risco esperado, podemos analisar como os dois componentes se comportam.

Para financiar as suas atividades as empresas precisam de recursos, desta forma, o capital da empresa pode ser oriundo dos acionistas, ou de credores. A empresa busca seu capital no mercado emitindo ações e financiamentos de longo prazo com características próprias de risco e retorno.

O custo de capital da empresa representa a taxa de rentabilidade mínima que a empresa precisa obter para atender à expectativa de todos os seus investidores, por meio do capital próprio e do capital de terceiros. Ou seja, é o retorno que os acionistas ou financiadores exigem para investirem seu capital na empresa.

Os fundos de longo prazo proporcionam um financiamento permanente para a empresa, pois sustentam os investimentos da empresa. E em geral, todas as empresas contam com algum desses fundos. São quatro as fontes de fundo ao longo prazo: dívida de longo prazo, ações preferenciais, ações ordinárias e lucros retidos.

A teoria do custo de capital está fundamentada no conceito de risco e retorno, e por isso procura os efeitos que o risco provoca sobre duas categorias: O risco de negócio, que é o risco de não gerar receitas suficientes para arcar com os custos operacionais; e o risco financeiro, que é o risco de não gerar o lucro suficiente para pagar os juros e o principal capital de terceiros.

O Fluxo de caixa refere-se a quantia de dinheiro no caixa da empresa, durante a um período de tempo definido, e pode estar ligado a projetos específicos. É equivalente aos valores passados, indicando o saldo do caixa. Uma ferramenta fundamental para a avaliação de empresas, pois avaliando o fluxo de caixa é possível compreender as condições financeiras da empresa, quantificando o ganho do capital desta, ou seja, a saúde financeira da empresa.

O fluxo de caixa é flexível, as informações podem ser inseridas conforme as necessidades da empresa, é utilizado para o controle e tomada de decisões.

Algumas vantagens do fluxo de caixa são: A elaboração da Estrutura Gerencial de Resultados, o cálculo da Rentabilidade, a Lucratividade, o Ponto de Equilíbrio e o Prazo de retorno do investimento.

O fluxo de caixa pode ser dividido em:

- Fluxo operacional (refere-se às entradas e saídas da operação, como: vendas ou gastos com matéria prima),
- Fluxo de investimento (refere-se a compra e a venda de ativos por parte da organização)
- Fluxo de financiamento (refere-se às entradas de financiamento e as saídas que são as parcelas pagas do financiamento).

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

Payback que em português significa “retorno” é uma técnica muito utilizada para analisar o prazo de retorno de um determinado investimento. O PayBack serve para analisar a viabilidade de um investimento de acordo com seu prazo de retorno. Um indicador que mostra em quanto tempo será recuperado o valor investido, e decidir se o projeto vale a pena ou não.

Temos dois tipos de payback :

- Payback simples
- Payback Descontado

Payback simples

O payback permite avaliar o prazo de retorno do investimento de forma simplificada, quando é calculado sem descontar os fluxos de caixa futuros, é chamado de payback simples. Definido por número de períodos (anos, meses, semanas) etc.

O cálculo do payback simples é feito da seguinte fórmula:

$$\text{PAYBACK} = \text{INVESTIMENTO INICIAL} / \text{GANHOS NO PERÍODO}$$

Vantagens do payback simples:

- Simplicidade e rapidez;

É uma medida de risco do investimento, pois quanto menor o período de payback, mais líquido é o investimento e, portanto, menos arriscado.

Desvantagens do payback simples:

- Não considera o valor do dinheiro no tempo;
- Não considera os fluxos de caixa após o período de payback;
- Não leva em conta o custo de capital da empresa.

Payback Descontado

O payback descontado diferencia -se do simples por considerar o efeito do tempo sobre o dinheiro. Onde serão utilizados valores descontados para o presente por meio de taxa de juros.

Tanto o payback descontado como o simples se faz necessário o entendimento dos conceitos a seguir:

O **custo de capital** representa o custo com o qual o investidor deverá arcar para manter o dinheiro aplicado.

Taxa mínima de atratividade TMA é um valor percentual que indica que o mínimo exigível para que um investimento seja feito, e que o dinheiro seja aplicado. Também pode ser vista como a taxa máxima a ser paga por um financiamento.

Valor presente líquido, descrito nas equações apenas como VPL, é a variável que difere o payback descontado da sua fórmula simples. Esse valor nada mais é do que a demonstração do valor presente do fluxo de caixa (VP) descontado o Custo de Capital ou TMA.

Vantagens do payback descontado:

- Considera o custo de capital das empresas;
- Leva em conta as variações do dinheiro ao longo do tempo;
- Adequado para a avaliação de projetos de risco elevado ou vida limitada;
- É mais fiel à realidade financeira dos negócios.

Desvantagens do payback descontado:

- Não considera possíveis fluxos de caixa negativos após o período de payback;
- Apesar de sua simplicidade, a precisão do resultado depende de projeções mais complexas.

Salários Cia. Hering ⓘ

Cargo

Salário Médio

Distribuição dos Salários

Analista de Franquias

Compare os salários no Brasil

R\$ 6.420/ao mês
7 Salários**DEMISSÃO COLABORADOR - ANALISTA DE FRANQUIA**

		Total mês
Salário Mensal	6.420,00	6.420,00
Encargos mensais	2.054,40	2.054,40
Provisão Férias e Decimo Terceiro mensal	1.248,33	1.248,33
Data contratação colaborador	30/04/2010	
FGTS Estimado (1 salário ano trabalhado)	70.620,00	Custo demissão
Multa FGTS Estimado (50%)	35.310,00	35.310,00
Férias Vencidas	8.560,00	8.560,00
Decimo Terceiro Proporcional	2.675,00	2.675,00
Bonus Desligamento (5 salários)	32.100,00	32.100,00
Aviso Prévio Indenizado	6.420,00	6.420,00

A partir das informações do quadro acima é verificado que o total de gasto mensal com este colaborador é de R\$9.722,73. E que o total gasto ao realizar o desligamento do mesmo a rescisão é de R\$85.065,00.

DEMONSTRAÇÃO RESULTADO PROJETADO			
	ATUAL	PROPOSTA	VARIAÇÃO
RECEITAS	-	-	-
(-) Custos Produtos Vendidos	-	-	-
(=) LUCRO BRUTO	-	-	-
(-) Despesas	(9.722,73)	(85.065,00)	75.342,27
(=) LUCRO OPERACIONAL	(9.722,73)	(85.065,00)	(75.342,27)
(+/-) Receitas/Despesas Financeiras Liquidas	-	-	-
(=) EBITDA	(9.722,73)	(85.065,00)	(75.342,27)
(-) Depreciação	-	-	-
(=) LUCRO ANTES IR	(9.722,73)	(85.065,00)	(75.342,27)
(-) Imposto Renda	-	-	-
(=) LUCRO LIQUIDO	(9.722,73)	(85.065,00)	(75.342,27)
(+) Depreciação	-	-	-
(=) FLUXO CAIXA GLOBAL	(9.722,73)	(85.065,00)	(75.342,27)
	custo mês	custo rescisão	variação

Com essas análises e a partir da utilização do payback é possível verificar em quanto tempo o valor investido para o custo desta rescisão será pago, ou será recuperado em qual prazo. No quadro abaixo serão analisadas as informações através da utilização do payback e fluxo de caixa.

Valor Investido	R\$	85.065,00	Custo Capital	10%
VLP	Valor Presente Líquido		Valor Presente	
ANO				
	0 R\$	(85.065,00)	R\$	(85.065,00)
	1 R\$	116.672,80	R\$	106.066,18
	2 R\$	116.672,80	R\$	96.423,80
	3 R\$	116.672,80	R\$	87.658,00
	4 R\$	116.672,80	R\$	79.689,09
	5 R\$	116.672,80	R\$	72.444,63
	R\$	357.216,71	R\$	357.216,71
TIR	Taxa Interna de Retorno			
ANO				
	0	(85.065,00)		
	1	116.672,80		
	2	116.672,80		
	3	116.672,80		
	4	116.672,80		
	5	116.672,80		
		135,25%		

O investimento inicial é de R\$85.065,00 sendo então este valor negativo pois será desembolsado do caixa, mais um custo de capital de 10%. No primeiro ano temos o valor de R\$116.672,80, que representa o valor mensal pago ao colaborador multiplicado por 12 meses. Onde será descontada a taxa de 10% e resultando ao valor presente de R\$106.066,18 que representa o valor economizado pela empresa ao realizar essa rescisão, e que já é maior que a saída de caixa para o investimento inicial. Então com esse indicador é demonstrado que o investimento será recuperado em menos um ano, o tornando viável.

PERSPECTIVA FINANCEIRA		
Total do Investimento	R\$	85.065,00
Fluxo Caixa (1º Ano) (Valor Presente)	R\$	106.066,18
Payback (ano)		0,80
Payback Aceitável		3 anos
PROJETO		APROVADO

4. CONCLUSÃO

O trabalho realizado abordou temas de destaques para o cenário empresarial, usando como foco principal o desenvolvimento dos temas, administração pessoal e as obrigações trabalhistas, que enfocam as leis que regem o empregado e o empregador e o processo de formação para a contratação . Já o tema avaliação empresarial tem como foco o desenvolvimento financeiro, que traz como pilar risco e retorno e o payback e fluxo de caixa para análise. No decorrer do trabalho aprofundamos nossos conhecimentos, e falamos mais abertamente sobre salário versus remuneração e os custos que o empregador possui em relação a mão de obra, e também riscos e retorno de um investimento e o valor do dinheiro no tempo, mais conhecido como payback e o fluxo de caixa como ferramenta de análise para a análise de projetos.

Tratamos também no presente trabalho sobre a importância de um planejamento estratégico eficaz para que se possa provisionar de forma assertiva os custos trabalhistas e encargos decorrentes de uma rescisão, e mensurar um impacto considerável no fluxo de caixa da empresa, assim como, após quanto tempo o valor disponibilizado retornará, principalmente no caso de demissão de um colaborador com bastante tempo de serviço, onde será disponibilizado um valor significativo para cobrir todos os custos, e se será viável ou não para a empresa analisando sua estrutura financeira e econômica vivida no momento.

Conclui-se que mesmo não falados abertamente, os temas acima são de suma importância para o desenvolvimento empresarial, pessoal, e financeiro. Já que todas as decisões tomadas englobam uma cadeia de pessoas, como impactos financeiros para a empresa e impactos pessoais aos funcionários, visto assim como nós estudantes temas que devem ser amplamente discutidos entre gerência e colaboradores, agindo assim de forma positiva para o crescimento e desenvolvimento de ambas as partes.

REFERÊNCIAS

Cia.Hering . Disponível em: <https://comunidade.startse.com/in/cia-hering> . Acesso em: 05 junho de 2021.

Cia.Hering Diretoria.Disponível em: <https://ri.ciahering.com.br/>. Acesso em: 05 junho de 2021.

CONTABNET, Quanto custa demitir um funcionário, 13 de novembro de 2017 <https://contabnet.com.br/blog/quanto-custa-demitir-um-funcionario/>. Acesso em 01 junho de 2021

DICIONÁRIO FINANCEIRO,

<https://www.dicionariofinanceiro.com/tma-taxa-minima-de-atratividade/> Acesso em: 08 junho de 2021.

Dados Cadastrais. Disponível em: <https://ri.ciahering.com.br/cia-hering/dados-cadastrais/> . Acesso em: 05 junho de 2021.

IZAQUE DE MORAES, 2016, O que é e como calcular o Payback? <https://www.contabeis.com.br/noticias/30249/o-que-e-e-como-calculer-o-payback/> Acesso em 07 junho 2021

Imagem Hering. Disponível em: <https://www.almapbbdo.com.br/>. Acesso em: 05 junho de 2021.

LAUDIFER SFREDDO DE CASTRO,2021, Payback: como calcular o prazo de retorno de investimento <https://blog.contaazul.com/indicador-payback>, Acesso em 07 junho de 2021.

LEANDRO ABREU, 2018, Payback descontado: o que é e como calculá-lo, <https://rockcontent.com/br/blog/payback-descontado>, Acesso em 01 junho de 2021.

METADADOS, Administração de pessoal, 20 de maio de 2016

<https://www.metadados.com.br/blog/administracao-de-pessoal-quais-suas-funcoes-e-como-otimiza-las/>. Acesso em: 01 junho de 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 - Iniciação ao direito do trabalho. 27. ed. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. COBRANÇA DE INSS SOBRE AS VERBAS DECORRENTES DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/inss_avisoprevio_indenizado.htm. Acesso em 10.06.2021.

SALÁRIOS CIA HERING. Disponível em:

<https://www.infojobs.com.br/ciahering/salarios?icomp=1000793&pn=1>. Acesso em: 09 junho de 2021.

VADE MECUM OAB E CONCURSOS. obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com colaboração de Livia Céspedes e Fabiana da Rocha. 12 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2017.

WLADEMIR RIBEIRO PRATES, 2016. Qual a diferença entre payback simples e descontado?<https://cienciaenegocios.com/qual-e-a-diferenca-entre-payback-simples-e-descontado/> Acesso em 07 junho 2021.