



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
FER ALVAREZ PRODUTOS SIDERÚRGICOS

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

FER ALVAREZ PRODUTOS SIDERÚRGICOS

MÓDULO AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

ANDRÉ LUIS V. P. BONARETI, RA 1012020200225

BÁRBARA PEIXOTO BELES, RA 1012020200223

LUCIMARA MENDES, RA 1012021100656

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
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	7
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	10
3.2.1 RISCO X RETORNO	10
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	13
4. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16

1. INTRODUÇÃO

Através desse Projeto integrado (PI) pretendemos abordar os temas das matérias do período, Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas e Avaliação de Empresas e exemplificar seus usos em um projeto de demissão de um funcionário.

A matéria Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas nos trouxe conhecimentos em temas como a diferença entre salário e remuneração, os custos existentes relacionados a mão de obra para que tenhamos conhecimento necessário para não deixar nenhuma obrigação da empresa ser esquecida e diminuir o risco de uma possível ação judicial do empregador contra a empresa, acarretando sanções e gastos superiores ao planejado.

Já na Avaliação de Empresas pudemos entender o conceito de risco e retorno e também a análise do payback e o fluxo de caixa aplicados à projetos, permitindo assim saber quando um projeto em discussão é viável para a empresa ou se não trará o retorno esperado.

Para exemplificar a parte prática dos temas iremos utilizar todos esses conhecimentos adquiridos durante o estudo das matérias desse Projeto Integrado para analisar a demissão de um funcionário da empresa Fer Alvarez Produtos Siderúrgicos e qual retorno esse projeto terá.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Fer Alvarez Produtos Siderúrgicos Indústria e Comércio LTDA, portadora do CNPJ 45.615.184/0001-32, com sua sede localizada na Avenida Ademir Gomes de Lima, nº 755, Distrito Industrial de São João da Boa Vista-SP, onde seu ramo de atividade é voltado para fabricação, comercialização e serviços de produtos siderúrgicos e metalúrgicos (FER ALVAREZ, 2021).

É uma empresa nacional com mais de 52 anos de atuação no mercado de Produtos Siderúrgicos, com foco na distribuição de laminados planos e não planos, industrialização e prestação de serviços, para fins Industriais, Estrutural e Revenda (FER ALVAREZ, 2021).

Seus Produtos Siderúrgicos são:

- Bobinas e chapas galvanizadas;
- Aços Especiais;
- Ferro Chato, Cantoneiras, Tee, Quadrado, Redondo, Tubo Redondo, Tubo Retangular e Tubo Quadrado;
- Chapas e Bobinas: Chapas Grossas, Finas a Quente, Finas a Frio e Chapas de Piso;
- Materiais Perfilados: Chapas em Blanks e perfis dobrados.

Seus Serviços são:

- Desbobinamento;
- Corte a Quente: Oxicorte e Plasma;
- Perfis Dobrados;
- Chapas Cortadas em Blanks;
- Corte transversal e longitudinal.

A FER ALVAREZ possui comprometimento com a qualidade, segurança e preservação do meio ambiente aliado à excelência operacional de seus processos. Tudo

é tratado com rigor, desde a separação e classificação do material até o treinamento de funcionários, controle dos processos e cumprimento de todas as normas dos processos de qualidade, meio ambiente e segurança (FER ALVAREZ, 2021).

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Neste tópico iremos distinguir salário e remuneração, assim como comentar sobre os custos ocultos que podem incidir sobre um possível desligamento de funcionário.

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

A remuneração e o salário trazem ao trabalhador uma recompensa em troca de prestações de serviços, seja manual ou intelectual. Estes, sendo um status, satisfação pessoal e profissional ao trabalhador, temos em contrapartida, a empresa que para atingir seus objetivos, depende dos trabalhadores, investindo na remuneração, não só através de salários, mas também dos benefícios (FAVARIM, 2011).

Favarim (2011) conceitua salário pela a remuneração que é composta pelo mesmo, sendo este classificado por todo valor econômico pago pelo empregador ao empregado, em virtude da atividade laboral estabelecida em um contrato de trabalho, constituindo somente da remuneração fixa.

O salário é um conjunto de prestações econômicas devidas pelo empregador ao empregado, por suas contraprestações de trabalho, desde o período em que o empregado fica à disposição do empregador aguardando ordens, do descanso semanal remunerado, das interrupções que ocorrerem na vigência do contrato de trabalho e por força de lei (FAVARIM, 2011).

Já o conceito de remuneração, compreende tudo o que o trabalhador recebe do empregador, incluindo a forma de gratificações, gorjetas, prêmios, entre outros, devido a função de prestação de serviços decorrentes de um contrato de trabalho (FAVARIM, 2011).

A remuneração possui três variantes, a primeira seria o conjunto de parcelas recebidas dentro da relação empregatícia; a segunda procura estabelecer diferenças de conteúdo entre as expressões salário e remuneração baseada em sua natureza genérica e na específica do salário; e por último a terceira, que é baseada em conceitos jurídicos, onde considera o salário como parcelas contraprestativas devidas e pagas pelo empregador, devido à relação de emprego, elegendo o termo remuneração para adicionar ao salário, as gratificações recebidas, embora pagas por terceiros (FAVARIM, 2011).

De acordo com os pagamentos efetuados pela empresa estudada e os recebimentos dos funcionários, notamos que a comissão é um pagamento habitual pelo cargo em questão, sendo este considerado como parte de seu salário.

Conforme a Reforma Trabalhista, notamos que a mudança mais relevante foi na Lei 13.467/2017, em seu Artigo 457 parágrafo 1º, onde integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (CARVALHO, 2017).

Também, conforme analisado os pagamentos efetuados, o adicional de hora extra incluso no holerite do funcionário, possui uma natureza salarial pois é recebido habitualmente. Nesse sentido, de acordo com Borba (2017), conclui-se que o adicional de hora extra, irá refletir, desse modo, no cálculo de repousos semanais remunerados e feriados, 13º salário, férias com 1/3, FGTS, aviso-prévio, além da contribuição previdenciária.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Foi realizado o estudo da rescisão de um funcionário, sem justa causa, da empresa Fer Alvarez Produtos Siderúrgicos Indústria e Comércio LTDA. Onde o mesmo ocupava o cargo de Gerente de Indústria por sete anos completos, sendo este, considerado cargo de confiança na empresa.

Identificamos nos recebimentos mensais do funcionário, que o mesmo possuía um valor mensal de comissão fixa e também, um valor de hora extra fixa acordada entre ambos, devido ao cargo de confiança em que ocupava.

Analisando os custos da mão-de-obra, levantamos todos os valores relacionados ao salário e à remuneração do funcionário, com jornada de trabalho de 8 horas diárias, 44 horas semanais e salário mensal, com o objetivo de verificar todos os valores que possam passar despercebidos pelos gestores da empresa e o impacto financeiro no fluxo de caixa da empresa, quando se trata de tomada de decisões sobre os desligamentos de seus funcionários.

De acordo com Bonafina (2015), para demitir um funcionário sem justa causa, empresa deve ter em mente que o trabalhador tem direito de receber as seguintes verbas rescisórias:

- Aviso prévio proporcional, trabalhado ou indenizado;

Identificamos em conversa com o funcionário utilizado no Projeto Integrado que a empresa Fer Alvarez prefere o pagamento do aviso prévio, portanto na hora da rescisão o funcionário tem um salário adicionado no cálculo de valores a receber.

- Saldo de salário correspondente aos dias trabalhados do mês;

Todo funcionário desligado da empresa durante o mês precisa ter o pagamento dos dias trabalhados pagos no momento de rescisão, utilizamos no Projeto Integrado o desligamento do funcionário ao final do mês assim ele não teria valor correspondente a dias trabalhados para receber.

- Férias vencidas e proporcionais,

Na hora da rescisão, precisa ser pago as férias vencidas as quais o funcionário possui direito e também as férias proporcionais ao período de trabalho. O funcionário

entrevistado possui 7 anos de trabalho completos, portanto não possui férias proporcionais, porém possui férias vencidas a receber.

- Adicional de $\frac{1}{3}$ sobre as férias;

Assim como no item anterior, o funcionário possui $\frac{1}{3}$ de férias correspondentes às férias vencidas.

- 13.º salário proporcional;

O 13º salário precisa ser calculado proporcionalmente ao tempo trabalhado pelo funcionário no ano de seu desligamento, utilizamos o fim do mês de maio para o desligamento portanto é preciso realizar o pagamento proporcional aos 5 meses trabalhados.

- Multa de 40% do saldo do FGTS, acumulado durante todo o período de trabalho;

No desligamento sem justa causa, é obrigação da empresa o pagamento de 40% do valor arrecadado na conta do Fundo de Garantia do empregado durante seu contrato de trabalho. Vale ressaltar que a empresa recolhe 50% sobre o valor.

- FGTS.

Esse custo não é da empresa, porém é sobre ele que é calculada a multa de 40% que o empregador precisa pagar ao empregado.

É possível que algumas empresas esqueçam de calcular o pagamento proporcional de férias que o funcionário tem direito, assim como o proporcional do 13º, visto que esses valores são pagos no decorrer do ano ou quando o funcionário tem seu período de férias. É preciso atentar-se também que os cálculos são feitos sobre o salário do funcionário adicionado de todos seus direitos como hora extra, comissões e descanso semanal remunerado, pois são habituais em seu pagamento.

Todos esses valores serão apresentados no decorrer do Projeto Integrado durante o cálculo para a demissão do Funcionário entrevistado.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Nesta parte iremos conceituar risco e retorno, e o método payback de avaliação de investimentos. O objetivo é analisar o payback do investimento de uma empresa durante a rescisão de um funcionário.

3.2.1 RISCO X RETORNO

De acordo com Campos (2016), risco é o grau de incerteza em relação à possibilidade de ocorrência de um determinado evento, o que, em caso afirmativo, redundará em prejuízos. Assim, risco é a possibilidade de perda decorrente de um determinado evento.

Campos (2016), ainda afirma que dentro do conceito geral de risco, pode-se defini-lo como eventos incertos, que podem influenciar o alcance dos objetivos estratégicos, operacionais e financeiros da organização.

Antonovz e Mazzaroppi (2018), relatam que analisando o mercado financeiro, o risco aumenta a dificuldade de estimativa dos retornos, assim como dificuldade na estimativa de retorno incrementa o risco ou, ainda, traz instabilidade aos fluxos de caixa de um determinado investimento, prejudicando o entendimento de seus retornos. Conclui-se que risco pode ser um determinante do valor do investimento.

O retorno representa o lucro ou prejuízo obtido depois de um determinado investimento.

Ainda para Antonovz e Mazzaroppi (2018), quanto maior a dispersão de determinado ativo, maior o seu risco. Então, esse ativo precisa oferecer um retorno maior para que se torne atrativo. Já por outro ponto de vista, quanto menor a dispersão,

menor o risco. Assim, esses investimentos acabam por oferecer menores retornos em função da segurança que oferecem aos seus investidores.

De acordo com Ferreira (2020), dentre os diversos métodos que podem ser utilizados para se avaliar uma empresa, o fluxo de caixa é um dos mais utilizados e um dos principais instrumentos para auxiliar o controle financeiro do negócio. Com esta ferramenta é possível acompanhar detalhadamente toda a movimentação de valores da empresa, com base na entrada e saída de dinheiro.

Braga e Marques (1996), relatam que o fluxo de caixa operacional negativo (consumo de caixa pelas operações) pode constituir um indicador favorável de capacidade econômica, caso a empresa estivesse crescendo rapidamente, ou mesmo a uma taxa moderada, ao passo que esse fluxo positivo (geração de caixa pelas atividades operacionais) poderia representar um sinal de desastre iminente.

Ainda, de acordo com Braga e Marques (1996), são destacadas algumas vantagens na utilização do Fluxo de Caixa, pelas empresas, que são elas:

- Isenta dos procedimentos de rateio arbitrários usuais;
- Foca a atenção do leitor ao valor objetivo do dinheiro, considerado como a medida mais apropriada para mensurar a empresa como um todo;
- Possibilita à administração projetar o futuro da organização;
- Maior confiabilidade do investidor relativa ao índice preço por ação/ fluxo de caixa descontado por ação - em comparação ao P/L convencional - permite decisões de investimento mais acertadas;
- Melhor visualização da capacidade de pagamento dos investimentos realizados e da política financeira empregue; e
- Fornece uma melhor avaliação da qualidade de gerência financeira do negócio.

Para Azevedo (2018), o custo de capital é a taxa de retorno que uma empresa precisa obter nos projetos em que investe, para manter o valor de mercado de sua ação. Podendo ser considerado como a taxa de retorno exigida pelos fornecedores de capital no mercado para que seus fundos sejam destinados à empresa. Se o risco for constante,

os projetos com taxa de retorno superior ao custo de capital elevarão o valor da empresa. Aqueles que tiverem taxa de retorno inferior, reduzirão esse valor.

Utilizando-se de todo o conteúdo anteriormente mencionado calculamos os gastos para rescisão de um funcionário da empresa Fer Alvarez conforme imagem abaixo:

DEMISSÃO COLABORADOR (GERENTE INDUSTRIAL)

Salario Mensal	9.800,00	Total mês	9.800,00
Encargos mensais	2.205,00		2.205,00
Provisão Férias e Decimo Terceiro mensal	1.905,56		1.905,56
Data contratação colaborador	01/06/2014		
FGTS Estimado (1 salário ano trabalhado)	68.600,00	Custo demissão	
Multa FGTS Estimado (50%)	34.300,00		34.300,00
Férias Vencidas	13.066,67		13.066,67
Decimo Terceiro Proporcional	4.083,33		4.083,33
Aviso Prévio Indenizado	9.800,00		9.800,00

DEMONSTRAÇÃO RESULTADO PROJETADO			
	ATUAL	PROPOSTA	VARIAÇÃO
RECEITAS	-	-	-
(-) Custos Produtos Vendidos	-	-	-
(=) LUCRO BRUTO	-	-	-
(-) Despesas	(13.910,56)	(61.250,00)	47.339,44
(=) LUCRO OPERACIONAL	(13.910,56)	(61.250,00)	(47.339,44)
(+/-) Receitas/Despesas Financeiras Liquidadas	-	-	-
(=) EBITDA	(13.910,56)	(61.250,00)	(47.339,44)
(-) Depreciação	-	-	-
(=) LUCRO ANTES IR	(13.910,56)	(61.250,00)	(47.339,44)
(-) Imposto Renda	-	-	-
(=) LUCRO LIQUIDO	(13.910,56)	(61.250,00)	(47.339,44)
(+) Depreciação	-	-	-
(=) FLUXO CAIXA GLOBAL	(13.910,56)	(61.250,00)	(47.339,44)
	custo mês	custo rescisão	variação

Aplicando o custo do capital:

Valor Investido		Custo Capital	
R\$	61.250,00	10%	
Valor Presente Líquido (VLP)		Valor Presente	
0 R\$	(61.250,00)	R\$	(61.250,00)
1 R\$	166.926,67	R\$	151.751,52
2 R\$	166.926,67	R\$	137.955,92
3 R\$	166.926,67	R\$	125.414,48
4 R\$	166.926,67	R\$	114.013,16
5 R\$	166.926,67	R\$	103.648,33
	R\$ 571.533,40	R\$	571.533,40
Taxa Interna de Retorno (TIR)			
0	(61.250,00)		
1	166.926,67		
2	166.926,67		
3	166.926,67		
4	166.926,67		
5	166.926,67		
	272,15%		

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

Payback, retorno em português, é um indicador utilizado por gestores para saber o prazo de retorno de um determinado investimento, ou seja, quanto tempo irá levar para se recuperar o valor inicial investido.

O cálculo do payback está diretamente ligado ao fluxo de caixa uma vez que é preciso mensurar com precisão suas receitas e despesas para assim chegarmos a uma previsão de liquidez e viabilidade do investimento mais precisas.

No indicador podemos considerar o valor do dinheiro no tempo do projeto para um cálculo mais adequado.

Os indicadores Payback Simples e o Payback Descontado diferenciam-se entre si pelo segundo considerar o valor do dinheiro no tempo. Entretanto, o Payback simples não deve ser considerado como um indicador adequado, pois não considera o princípio fundamental da Engenharia Econômica que é observar o valor do dinheiro ao longo do tempo (LIMA et al., 2013).

No caso anterior especificado temos um retorno em um tempo inferior a um ano e portanto se torna viável a aplicação sendo que foi considerado aceitável esse retorno em um prazo de até 3 anos, assim a empresa dentro do primeiro ano após o projeto já terá seus gastos empregados cobertos pelo retorno gerado.

PERSPECTIVA FINANCEIRA		
Total do Investimento	R\$	61.250,00
Fluxo Caixa (1º Ano) (Valor Presente)	R\$	151.751,52
Payback (ano)		0,40
Payback Aceitável		3 anos
PROJETO		APROVADO

Vale ressaltar que a análise se trata da parte financeira da empresa e é preciso considerarmos outros pontos como a carga de trabalho para o setor e também a qualidade e capacidade do serviço após o projeto aplicado.

No caso de nosso estudo o retorno ainda sim é viável pois a empresa dentro de seus empregados do setor possui capital humano capacitado para a continuidade do serviço.

4. CONCLUSÃO

Levando-se em consideração tudo o que foi apresentado em aula, o Projeto integrado (PI) teve como objetivo analisar a demissão de um funcionário perante o impacto financeiro.

Ao longo do projeto estudamos as diferenças entre salário e remuneração, assim foi possível encontrar os custos ocultos de uma rescisão, também avaliamos a situação da empresa e conceituamos os riscos e retornos do investimento proposto, desta forma analisamos o payback do projeto onde foi de extrema importância para avaliar a viabilidade do investimento trazendo informações importantes para empresa estudada.

Concluimos que a rescisão do funcionário é um projeto aprovado, visto que o retorno financeiro da empresa é inferior a um ano após a conclusão da rescisão conforme os cálculos apresentados anteriormente. Contudo vale ressaltar que foram analisadas a viabilidade financeira do projeto, os gestores da empresa devem analisar outras questões como a qualidade, carga de trabalho, capacidade de execução do serviço para tomada de decisão.

REFERÊNCIAS

ANTONOVZ, T.; MAZZAROPPI, M. **Análise de Riscos**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

AZEVEDO, Iraneide. **Análise de Riscos**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Disponível em: <<https://unifeob.grupoa.education/sagah/object/default/6730689>>. Acesso em: 08 jun. 2021.

BONAFINA, Idinéia Perez. Direitos do trabalhador na rescisão do contrato. **Revista Jus Navigandi**. São Paulo, jul. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41010/direitos-do-trabalhador-na-rescisao-do-contrato>>. Acesso em: 07 jun. 2021.

BORBA, Cássio Dos Santos. Adicional de Horas Extras: Conceito, Objetivo, Natureza Jurídica, Hipóteses, Divisor, Integrações e Reflexos. **Revista Eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, n. 202, abr. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/104826/2017_borba_cassio_adicional_horas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 07 jun. 2021.

BRAGA, R.; MARQUES, J. A. V. C. **Fundamentos Conceituais da Demonstração dos Fluxos de Caixa: Significado, Vantagens e Limitações. Algumas Evidências**. Cadernos de Estudos nº 14: FIPECAFI. São Paulo, jun. 1996. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cest/a/Dwb7rHzjFGFnQpxHC6cGGkL/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2021.

CAMPOS, Larissa. A controladoria e a gestão de riscos. **Portal Administradores.com**. São Paulo, set. 2016. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-controladoria-e-a-gestao-de-riscos>>. Acesso em: 08 jun. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet. Política em Foco: Uma Visão geral sobre a reforma trabalhista. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise**. Brasília: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 07 jun.2021.

FAVARIM, Flávia Negri. Remuneração e Salário: Uma abordagem jurídico/administrativa. **Revista de Ciências Gerenciais**. São Paulo, vol. 15, nº. 21, 2011. Disponível em: <<https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/2246>>. Acesso em: 04 jun. 2021.

FER ALVAREZ. **Fer Alvarez Produtos Siderúrgicos**. Home: Empresa. São João da Boa Vista, 2021. Disponível em: <<http://www.feralvarez.com.br/>>. Acesso em: 04 jun.2021.

FERREIRA, Vanessa. O que é fluxo de caixa e por que é importante para o seu negócio. **Cora Sociedade de Crédito Direto S.A.** São Paulo, jun. 2020. Disponível em: <<https://www.cora.com.br/blog/o-que-e-fluxo-de-caixa/>>. Acesso em: 08 jun. 2021.

LIMA, J. D. et al. Propostas de ajuste no cálculo do payback de projetos de investimentos financiados. **Custos e @gronegocio online**. Recife, vol. 9, nº. 4, dez. 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Jose-Donizetti-De-Lima/publication/289730444_Proposals_of_adjustment_for_the_payback_calculation_of_funded_investment_projects/links/56cd988a08aeb52500c33421/Proposals-of-adjustment-for-the-payback-calculation-of-funded-investment-projects.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2021.