



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  
**<MINHA TERRA ADMINISTRADORA E  
CORRETORA DE SEGUROS LTDA >**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

# **UNifeob**

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

**<MINHA TERRA ADMINISTRADORA E  
CORRETORA DE SEGUROS LTDA>**

MÓDULO AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES  
TRABALHISTAS - PROF<sup>a</sup>. JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

CRISTIANE ALVES R. MATOS, RA

1012019100213

FLÁVIA REGIANE D. MARTINS, RA

1012019100042

LUCAS GABRIEL POLI, RA 1012019100574

**UNifeob**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>5</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>7</b>
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	7
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	8
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	15
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	19
3.2.1 RISCO X RETORNO.	23
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	28
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>35</b>

# 1. INTRODUÇÃO

A Administração de Pessoal é a área dentro da Gestão de Recursos Humanos que administra os processos que conduzem as relações de trabalho no âmbito das organizações. Há normas, princípios e procedimentos que balizam as ações de administração, estabelecendo a forma como ocorre a inter-relação entre funcionários e empresas durante um vínculo de trabalho.

Compreender seu funcionamento, portanto, é fundamental, uma vez que as indefinições ou o mau funcionamento deste departamento pode afetar, mesmo que indiretamente, os níveis de satisfação das equipes e as relações de confiança entre empregadores e empregados.

Também fica à cargo da Gestão de Recursos Humanos tratar as obrigações trabalhistas como: admissão, férias, rescisão, remuneração, etc.

Neste projeto apresentaremos com mais detalhes sobre esta área tão importante dentro da organização.

Abordaremos ainda outra área importantíssima na Administração, que é a avaliação de empresas, que consiste no processo usado para o apuração do valor de uma determinada entidade, seja ela comercial, industrial, de serviços ou ainda de investimento, que tem como intuito exercer uma atividade econômica. A avaliação de empresas também é conhecida como Valuation, sendo seu termo correspondente em inglês.

Entenderemos o que implica risco x retorno e também o que é payback e fluxo de caixa para análises de projetos, para melhor exemplificar usaremos uma rescisão de um colaborador da empresa mencionada.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

**Razão Social:** Minha Terra Administradora e Corretora de Seguros Ltda

**CNPJ:** 02.580.585/0002-72

**Data de abertura:** 17/02/2005

**Natureza jurídica:** Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde.

**Endereço:** Rua Pereira Machado, 337 - sala 1

**Bairro:** Centro

**Cidade:** São João da Boa Vista - SP / Cep.: 13870-241

Minha Terra Administradora e Corretora de Seguros filial sediada em São João da Boa Vista é uma corretora de seguros que faz parte do grupo Minha Terra, formado pela associação de seis corretores atuantes nesta região, suas filiais estão instaladas nas cidades de: Caconde, Casa Branca, Espírito Santo do Pinhal, Mococa, São João da Boa Vista e São José do Rio Pardo. Regularmente registrada na SUSEP, é habilitada para comercializar todos os ramos de seguros. A formação do Grupo surgiu no início de 1997, com objetivo principal o fortalecimento comercial dos corretores participantes, criando um cenário com melhores condições de competitividade. Em agosto de 1998, foi oficializada a formação da empresa, logo a primeira apólice foi emitida junto à seguradora Real Previdência e Seguros Ltda, ficando esta seguradora marcada como a primeira seguradora a acreditar na formação do grupo, atualmente transformada na Tokio Marine sendo até os dias atuais a principal parceira do grupo.

**Nossa missão:**

- Contribuir para melhorar a qualidade de vida dos nossos clientes.

**Nossa Visão:**

- Priorizar produtos da mais alta qualidade
- Superar expectativas
- Buscar ser sempre melhor

**Nossos valores:**

- Excelência
- Transparência
- Respeito ao ser Humano

Uma empresa idônea tendo como especialidade proteger as conquistas de seus clientes, trabalhando com as melhores Seguradoras do mercado. Possui uma equipe de funcionários capacitados, prezando sempre pelo excelente atendimento e comprometidos a oferecer o melhor de acordo com a necessidade de cada cliente.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. Já a remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras.

A palavra remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pelo empregador e a palavra salário, para indicar os ganhos recebidos diretamente pelo empregador pela contraprestação do trabalho.

Diante de todo esse conjunto de requisitos, no caso de uma rescisão contratual a empresa arcará com os devidos valores legais que cabe ao funcionário pelo tempo de serviço prestado, bem como os chamados de “custos ocultos” que são aqueles que a empresa só terá noção de seu valor no momento da rescisão, podendo ser um valor considerável dependendo do total da remuneração do empregado. Um exemplo deste custo é a multa de 50% dos valores depositados de FGTS que o empregador terá que desembolsar, onde 40% dessa multa destina-se ao empregado e os 10% de recolhimento são impostos.

A seguir explicaremos mais detalhadamente esses pontos expostos para um melhor entendimento sobre o assunto.

### **3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO**

De acordo com o artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o salário é definido como a contraprestação que o empregador deve pagar, e é pago diretamente pelo empregador a cada trabalhador nos dias normais de trabalho.

No Brasil, existe o chamado salário mínimo, que é um valor definido reajustado pelo governo que indica o valor mínimo que deve ser pago a um empregado que trabalha 44 horas semanais.

No entanto, alguns estados estabeleceram um padrão regional de salário mínimo, que é superior ao padrão de salário mínimo definido pelo país. Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná e São Paulo são alguns dos estados que estabeleceram essa diferença.

Normalmente, esse valor extra é pago aos trabalhadores do setor privado, uma vez que os servidores públicos seguem regras salariais diferenciadas conforme a instância: municipal, estadual ou federal.

Basicamente, para atender à demanda, a organização contrata pessoas que podem desempenhar determinadas funções. Nesse caso, o funcionário compartilha seu conhecimento e exerce essas atividades, oferecendo também ao seu empregador seu tempo. Do outro lado, a empresa tem que pagar pelas tarefas, ou seja, o funcionário é pago pelos serviços prestados.

#### **O que é remuneração?**

Todos os rendimentos que um funcionário recebe são denominados de remunerações.

Geralmente, dentro de uma remuneração estão todos os benefícios combinados no contrato de trabalho como ganhos extras e o próprio salário. A remuneração não é especificamente um tipo de salário, mas o próprio salário pode ser considerado um tipo de remuneração.

Para entender melhor, a remuneração pode ser estipulada de acordo com a forma de trabalho exigida pela empresa, podendo ser mensal, horária, por tarefa, entre outras, sendo caracterizada por:

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

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

### **Salário e remuneração: qual a diferença dos termos?**

Cada um desses termos representa um item completamente diferente na folha de pagamento do funcionário. É por isso que é extremamente importante que funcionários e empresas entendam a diferença entre eles.

Vamos começar com o salário. Esse, nada mais é do que um benefício pago pelo tempo que os funcionários contribuem para a empresa. Em outras palavras, foi

concedido em troca de serviços prestados ao contratante. Seu valor total, que também é chamado de *'in natura'*, varia de acordo com a vaga em questão.

Por outro lado, a remuneração é o somatório do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa, etc.).

Em vista disso, possui outras vantagens que podem ser percebidas durante a vigência do contrato de trabalho, como horas extras, adicional noturno, prêmios de seguro de risco, trabalho insalubre, comissões, porcentagens, bônus, verbas de viagem, etc.

### **Salário e remuneração CLT: o que diz a lei?**

O salário é estabelecido pelo art. 458 da CLT, que diz o seguinte:

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

Já o artigo 457 da CLT, menciona que estão incluídos na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, a título de contraprestação pelo serviço, as gorjetas recebidas, os bônus legais e as comissões, além ao adicional devido decorrente da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, entre outros.

A palavra remuneração passou a indicar a totalidade dos rendimentos do empregado decorrentes da relação de trabalho, pagos diretamente ou não pelo empregador. E, a palavra salário, para indicar os rendimentos recebidos diretamente pelo empregador pela contrapartida do trabalho. Assim, podemos dizer que a remuneração é gênero e o salário é a espécie desse gênero.

Conforme já mencionado, os valores considerados como remuneração e que constituem a base de cálculo do 13º salário, férias e dispensas incluem: horas extras, noturnas, jornada de trabalho insegura e insalubre, DSR, comissões, gratificações, descontos e gorjetas.

A Lei 13.467 / 2017 estabeleceu, com a nova redação, o § 2º do art. 457 da CLT, que a partir de 11.11.2017, embora usual, não contempla a remuneração do empregado nas seguintes parcelas:

- Abonos;
- Prêmios (assiduidade, triênio, anuênio, biênios, quinquênios);
- Ajuda de custos (qualquer valor);
- Abonos habituais – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado (aluguel de casa, carros, escola de filhos, etc.).
- Diárias para viagem, ainda que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário recebido pelo empregado.

### **Quais os tipos de salários existentes?**

Confira abaixo os tipos de salários existentes:

- Salário base

O salário base é estabelecido no contrato de trabalho celebrado entre a empresa e o empregado. Isso significa ser uma remuneração fixa, sem contar adicionais e variáveis.

- Salário bruto

O salário bruto é o mesmo que o salário base, que já abordamos aqui. Ou seja, é o valor recebido pelo empregado antes dos descontos de impostos (INSS, IRRF, etc.).

- Salário mínimo

O salário mínimo é o salário estabelecido por lei que define o menor valor que uma empresa pode pagar para uma jornada de trabalho de 220 horas. Existem também salários mínimos nacionais e estaduais, conhecidos como salários regionais.

- Salário líquido

O salário líquido é o valor final recebido pelo empregado após os descontos previstos em folha de pagamento, como INSS, vale transporte, entre outros. Este é o restante do seu salário bruto após a dedução de todos os impostos obrigatórios e outros descontos salariais.

- Piso Salarial

O piso salarial tem a mesma definição de salário profissional. É proporcional ao escopo e à complexidade do trabalho de cada cargo. Para algumas categorias, isso é estipulado por lei ou acordo coletivo. Portanto, se um funcionário pertence a uma categoria, ele deve receber de acordo com o estipulado.

### **E os tipos de remuneração?**

Agora saiba quais são os tipos de remuneração:

- Remuneração variável

A remuneração variável, como o próprio nome sugere, é um tipo de remuneração que não é fixa e varia em função dos aspectos especificados pela empresa ou gestor. Geralmente, isso está relacionado ao desempenho e à capacidade de obtenção de resultados do funcionário, podendo receber valores diferentes no final do mês. Este valor pode ser maior ou menor dependendo dos resultados oferecidos. No entanto, deve-se lembrar que a remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo legal.

- Remuneração funcional

Esse modelo de remuneração é um dos mais tradicionais nas empresas e está relacionado ao plano de cargos e salários. Ocorre em todos os cargos existentes na organização e é baseado em descrições de cargos e responsabilidades. Afinal, muitas vezes cargos gerenciais e alta especialização técnica exigem maior responsabilidade do funcionário. Portanto, este modelo define uma hierarquia e promove o equilíbrio dos funcionários e um senso de justiça.

- Remuneração por habilidade

Essa remuneração considera o conhecimento e a habilidade dos profissionais. Isso acontece quando a empresa recompensa o funcionário com base no que ele pode fazer, não no cargo que vai ocupar. É uma forma de estimular a qualificação e o aprimoramento dos colaboradores, vinculando os benefícios ao nível de especialização.

- Remuneração por competência

Quando se trata de pagar por competências, uma empresa pode oferecer maior valor para um profissional e menor valor para outro, dependendo do que sua função exige. Por exemplo, se uma posição exige fluência em inglês, mas outra posição não, o primeiro pode receber um salário mais alto.

- Participação acionária

Essa modalidade de remuneração não é muito utilizada nas empresas brasileiras, pois atua em organizações de capital aberto. Elas funcionam fornecendo aos funcionários parte da empresa, mesmo em pequena escala. Portanto, o profissional pode obter dividendos ou lucros com a venda de títulos financeiros no futuro. Essa estratégia pode motivar os funcionários a se comprometerem mais com os resultados do trabalho e torná-los um verdadeiro membro da empresa

- Comissão e premiação

As comissões e premiações também são uma forma de remuneração variável. Estão muito presentes nas empresas e desempenham um papel fundamental na motivação dos colaboradores. Na maioria dos casos, as comissões são o percentual oferecido a um funcionário para cumprir metas ou realizar alguma atividade, como fechar contratos, vender, etc.

A premiação também está vinculada ao cumprimento de metas individuais e coletivas. No desempenho dessas funções, a empresa proporcionará profissionais com funções pré-determinadas: um benefício financeiro, algum prêmio físico ou uma experiência de vida.

- Salário indireto

Os salários indiretos são benefícios que complementam a remuneração dos empregados da empresa, como: auxílio alimentação, auxílio saúde, auxílio creche, plano odontológico, etc. Essa é uma ótima forma de satisfazer profissionais e atrair talentos do mercado.

### **Por que os termos precisam ser diferenciados?**

Nesse sentido, as empresas que não prestam atenção às diferenças salariais e de remuneração enfrentam mais problemas do que os funcionários que não precisam diferenciá-los. Afinal, salários e remunerações devem estar devidamente registrados no contrato de trabalho e passar por ampla revisão no âmbito da legislação trabalhista.

Isso porque, se a sua empresa está enfrentando algum tipo de disputa judicial, então, em termos trabalhistas, a decisão é baseada nos salários e na remuneração estipulados em contrato.

Dentro da empresa que usamos como base para a confecção deste projeto os funcionários recebem as seguintes remunerações:

- Salário fixo de acordo com a função desempenhada pelo colaborador

- Ticket alimentação no valor de R \$25,85 por dia, como complemento salarial onde se tem um desconto de 20% do valor mensal.

A empresa oferece ainda comissões para o setor comercial e plano de saúde a todos os colaboradores, porém estes benefícios são acordos verbais entre empresa e colaborador, são valores agregados à remuneração do colaborador, mas que não constam em seu contracheque mensal.

### **3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA**

A rescisão de contrato individual de trabalho é o fim do vínculo jurídico da relação de emprego, ou seja, a extinção das obrigações oriundas do contrato de trabalho que foi realizado por vontade das partes contratantes, o empregado e o empregador.

A legislação trabalhista brasileira determina ao empregador o pagamento de uma série de verbas rescisórias que podem representar valores onerosos para as finanças da empresa. E ao realizar a demissão de um funcionário, a empresa precisa ter em mente que será necessário arcar com uma série de despesas que envolvem salário, encargos mensais incluídos na folha de pagamento e taxas de rescisão impostas por lei. É importante se atentar às tais obrigações e impostos devidos, para evitar gastos futuros com multas e processos trabalhistas.

Os principais tipos de rescisão são: demissão sem justa causa, demissão com justa causa, pedido de demissão, rescisão indireta, rescisão por culpa recíproca e demissão por comum acordo, entre outros.

A **demissão sem justa causa** é o rompimento do contrato por vontade do empregador, sem a necessidade de apresentar quaisquer justificativas. Afinal, decorre do direito das organizações gerirem os negócios em que atuam. No entanto, o exercício

desse poder conduz a um custo mais elevado para o fluxo de caixa da empresa, uma vez que se paga a integralidade das verbas rescisórias.

Para este tipo de rescisão os direitos do trabalhador e a constituição de cada uma das verbas são os seguintes:

➤ Saldo de salário

- dias trabalhados no último mês;
- **saldo de salário = (salário ÷ 30) x dias de trabalho;**

➤ Aviso prévio

- antecedência da comunicação de demissão;
- **aviso prévio trabalhado = 30 dias + (3 dias x anos completos na empresa).**

➤ 13º terceiro salário proporcional

- parte do 13º conquistada pelos meses trabalhados no ano;
- **13º salário proporcional = (salário ÷ 12) x (meses trabalhados no ano);**
- observação: o mês em que se trabalhou 15 dias ou mais é contado como integral.

➤ Férias vencidas, acrescidas do adicional de 1/3

- créditos de férias se ainda não cumpridos pela empresa;
- **Férias vencidas = (salário) + (salário x 1/3).**

➤ Férias proporcionais, acrescidas do adicional de 1/3

- períodos de aquisição de férias que estavam em cumprimento;
- **Férias proporcionais = [(salário ÷ 12) x (meses de período aquisitivo)] + 1/3.**
- observação: nas férias também vale a regra de que fração superior a 14 dias é mês integral.

➤ Multa de 40% do FGTS

- indenização cobrada em cima dos depósitos do FGTS da empresa;
- **Multa de 40% = (saldo da conta ativa do FGTS) + 40%.**

Vale ressaltar que, caso a empresa tenha alguma dívida, como créditos em banco de horas e 13ª salário vencido, os valores devem ser acertados na rescisão de contrato.

Para um melhor entendimento das obrigações e direitos citados, analisaremos uma rescisão contratual de um funcionário sem justa causa da empresa Minha Terra Administradora e Corretora de Seguros Ltda, tratando de um contrato por prazo indeterminado, com jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais e salário mensal.

<b>FUNCIONÁRIO: XXXXXX</b>	
<b>CARGO: AUXILIAR DE ESCRITÓRIO</b>	
<b>DATA DA ADMISSÃO: 03/03/2014</b>	
<b>DATA DO AVISO PRÉVIO E AFASTAMENTO: 01/07/2019</b>	
<b>REMUNERAÇÃO DO MÊS ANTERIOR: R\$ 1.181,12</b>	
<b>DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:</b>	
<b>RUBRICA:</b>	
50 - Saldo de 1/dias Salário (líquido de 0/faltas acrescidas do DSR)	
63 - 13º Salário Proporcional 6/12 avos	
65 - Férias Proporcionais - 4/12 avos	
66 - Férias Vencidas - Per. Aquis. 03/03/2018 a 02/03/2019 12/12	
68 - Terço Constitucional de Férias:	
69 - Aviso-Prévio Indenizado - 45 dias	
70 - 13º Salário (Aviso-Prévio Indenizado)	

71 - Férias (Aviso-Prévio Indenizado)	
77 - Adicional por Tempo de Serviço	
<b>TOTAL BRUTO:</b>	
<b>DEDUÇÕES:</b>	
112.1 - Previdência Social	
112.2 - Previdência Social - S/13º Salário	
115 - Outros Descontos - Tickets	
<b>TOTAL DEDUÇÕES:</b>	
<b>VALOR LÍQUIDO:</b>	

<b>FGTS (Informações Financeiras)</b>	<b>Mês Rescisão:</b>	<b>Aviso Prévio Indenizado:</b>	<b>Multa Rescisória:</b>
<b>Remuneração/Saldo</b>	R\$ 679,53	2.123,52	R\$ 6.451,68
<b>Depósito:</b>	R\$ 54,36	169,88	R\$ 2.580,67
<b>Contrib. Social:</b>			R\$ 645,17
<b>Valor Trabalhador:</b>	<b>R\$ 2.804,91</b>		
<b>Valor Devido pela Empresa:</b>	<b>R\$ 3.450,08</b>		

Podemos analisar claramente todos os custos arcados pela empresa devido a rescisão do contrato de trabalho. E dentre esses custos, alguns deles podem ser tratados como ocultos pela gestão da empresa, podemos citar como exemplos:

- ❖ O FGTS que muitos acreditam ser de 40% do saldo da conta ativa, mas na realidade é de 50% do saldo, sendo: 40% de direito do trabalhador e 10% é destinado a contribuição social (imposto).

- ❖ O aviso prévio que além dos 30 dias, adiciona-se mais 3 dias por anos trabalhados, no caso da empresa citada, o funcionário em questão teve direito a 45 dias.
- ❖ 13º salário e férias (aviso prévio indenizado).

Diante disso, é de extrema importância a empresa analisar atentamente todos os custos relacionados à uma rescisão de contrato, tais valores afetam diretamente o seu fluxo de caixa, podendo comprometer uma boa parte de seu ativo.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS**

A cada dia que passa, mais e mais empreendedores têm feito uso da avaliação de empresas, também chamado de valuation. Se você ainda não se deparou com esse termo, fique tranquilo. Explicaremos tudo sobre isso nesse post.

Como quase tudo que vendemos e que possui um valor relativamente mais alto, por exemplo, um carro ou uma casa, existem parâmetros relativamente claros de avaliação. No caso dos veículos existem índices de preço que referenciam o valor de compra e de venda. E no caso de uma casa também existem parâmetros de preço por metro quadrado em uma região ou outra.

Ainda assim, quase sempre fazemos uso de um avaliador de imóveis ou de um mecânico para certificar que o preço não está muito acima ou abaixo dos parâmetros de mercado.

No entanto, o valuation não serve somente para avaliar um negócio no momento de vendê-lo. A outra função dele é permitir que o empresário saiba como está a saúde da empresa. Isso porque o processo e o resultado da avaliação de empresas fornecem ao empreendedor um panorama geral da empresa em seus aspectos financeiro e contábil, além de insights sobre como melhorar a performance do negócio.

Com isso, muitos empresários têm buscado realizar o valuation de seus negócios, ainda que não tenham o objetivo imediato de vender a empresa.

### **Avaliação de empresas no processo de compra e venda**

Para a avaliação de empresas o exemplo também é oportuno. O valuation é um item importante no processo de compra e venda de um negócio. O objetivo dele é atribuir ou arbitrar um valor justo de venda do negócio.

Um preço além dos preços de mercado pode fazer com que o proprietário do negócio não encontre nenhum interessado. Por outro lado, um preço muito baixo não tem vantagem alguma. Essa é a importância da avaliação de empresas.

### **Como fazer a avaliação de empresas**

Estabelecer o preço real de um negócio nem sempre é tarefa simples. Existem duas formas de fazer isso: a primeira é fazendo você mesmo e a segunda é contratando um profissional para isso, que pode ser uma empresa/consultoria ou um avaliador de negócios independente.

Se a sua opção for realizar a avaliação de empresas por si mesmo, devo lhe avisar que o processo pode ser trabalhoso para ser aprendido, mas não impossível. Veja quais são as metodologias mais utilizadas e como escolher a metodologia mais adequada para avaliar o seu negócio.

Consultores profissionais fazem uso de diferentes métodos ou abordagens de avaliação, mas as principais são três: Fluxo de Caixa Descontado, Valor Patrimonial e Múltiplos de Mercado.

Agora que já sabemos do que se trata a avaliação da empresa, vamos demonstrar abaixo uma análise do payback do investimento da empresa Minha Terra Administradora e Corretora de Seguros Ltda na rescisão de um colaborador.

<b>DEMISSÃO COLABORADOR FUNÇÃO: AUXILIAR DE ESCRITÓRIO</b>		
Salário mensal	<b>1.181,12</b>	
Provisão de férias e décimo terceiro mensal	<b>229,66</b>	

Data da contratação do colaborador	03/03/2014		
<b>CUSTO DE DEMISSÃO</b>			
FGTS	9.032,25		
Multa FGTS (50%)	4.516,13		
Férias Vencidas	1.911,19		
Décimo terceiro proporcional	849,41		
Aviso prévio indenizado (45 dias)	1.911,47		
<b>FLUXO DE CAIXA GLOBAL</b>	<b>(1.788,74)</b>	<b>(9.188,20)</b>	<b>(7.399,45)</b>
	<b>custo mensal</b>	<b>custo rescisão</b>	<b>variação</b>

### VALOR PRESENTE LÍQUIDO

Valor Investido R\$ 9.188,20

#### Custo Capital 10%

VPL	VALOR PRESENTE LÍQUIDO	VALOR PRESENTE
0	(R\$ 9.188,20)	(R\$ 9.188,20)
1	R\$ 21.464,89	R\$ 19.513,53
2	R\$ 21.464,89	R\$ 17.739,58
3	R\$ 21.464,89	R\$ 16.126,89
4	R\$ 21.464,89	R\$ 14.660,81
5	R\$ 21.464,89	R\$ 13.328,01
	R\$ 72.180,62	R\$ 72.180,62

<b>TIR ANO</b>	<b>TAXA INTERNA DE RETORNO</b>
0	(R\$ 9.188,20)
1	R\$ 21.464,80
2	R\$ 21.464,80
3	R\$ 21.464,80
4	R\$ 21.464,80
5	R\$ 21.464,80
	<b>233,04%</b>

#### **PAYBACK - Perspectiva financeira**

**Total do investimento** R\$ 9.188,20

**Fluxo de Caixa (1º ano)** R\$ 19.513, 53

(Valor Presente)

**Payback (ano)** **0,47**

**Payback Aceitável** **3 anos**

**PROJETO** **APROVADO**

### **3.2.1 RISCO X RETORNO.**

A relação entre Risco e Retorno nos investimentos é uma excelente ferramenta para os investidores que buscam por ações com rentabilidade acima da média no mercado.

Entender qual Risco e Retorno nos investimentos é essencial para os investidores que desejam montar uma carteira de investimentos eficiente.

Isto porque a relação entre Risco e Retorno nos investimentos apresenta uma correlação direta, demonstrando que os investimentos que apresentam maiores riscos podem apresentar maiores retornos.

A relação entre risco e retorno é simples: ambos andam de mãos dadas. Basta olhar para o mercado financeiro: enquanto a poupança e os fundos DI mostram maior segurança, investimentos em ativos mais arriscados, como a Bolsa, por exemplo, acabam mostrando retornos de longo prazo mais elevados.

O porquê dessa relação pode ser exemplificado fora do mercado financeiro. Imagine que você montou um novo negócio, que mostre, desde o início, uma lucratividade elevada. Por algum tempo esta pode ser a situação, mas isso tende a mudar, a partir do momento em que mais pessoas souberem dessa informação. Se o negócio é bom, rapidamente você ganhará concorrentes, o que provavelmente pressionará as margens de lucro para baixo.

### **Qual a função da relação Risco x Retorno?**

Uma carteira de investimentos é uma combinação de ativos, como Títulos públicos Federais, Ações, Commodities, Fundo de investimentos que pertence a um investidor, pessoa física ou jurídica.

- Uma das principais funcionalidades de uma carteira de investimento é reduzir o risco por meio da diversificação, e pela aplicação da relação entre Risco x Retorno é possível diluir o risco envolvido além de obter um maior retorno.

Desta forma, a relação Risco x Retorno pode ser um ótimo instrumento para os investidores maximizar a rentabilidade das suas carteiras de investimentos, minimizando o risco do portfólio.

Um dos principais motivos que leva muitos investidores a perdas significativas no mercado financeiro é o não entendimento desta regra. Embora oportunidades interessantes de curto prazo possam ocorrer, retornos elevados têm que ser necessariamente associados a riscos mais altos.

Um exemplo é a Bolsa de Valores. Embora as estatísticas mostrem que a rentabilidade do mercado de ações supere o da renda fixa em grande parte do mundo, investir em ações traz maiores riscos. Não adianta querer ganhar mais, se não estiver preparado para assumir a possibilidade de perdas que, cedo ou tarde, irão ocorrer.

Mesmo dentro de investimentos em renda fixa, retorno mais elevado não vem sem a contrapartida de riscos maiores. Por exemplo, títulos de dívida corporativa, como CDBs ou debêntures, em geral, pagam mais que papéis do governo. A resposta é simples: apresentam riscos mais elevados.

### **O que é Custo de Capital?**

Através da análise dos **Indicadores de Custo de Capital** você poderá medir a atratividade da sua empresa para investidores externos (bancos) ou para investidores internos (novos sócios).

É importante entender o termo Riqueza Econômica para compreender o custo de capital. A Riqueza Econômica é compreendida quando uma empresa/ativo vale mais do que se gastaria em uma aquisição/investimento nela. Tal Riqueza Econômica é obtida com base em ativos intangíveis como:

- Reputação
- Marca

- Qualidade
- Produtos
- Gestão

Para usar o Custo de Capital de maneira efetiva você deve compreender que a Riqueza Econômica é alcançada quando o valor de um investimento passa pela comparação do Custo de Capital (taxa de retorno exigida) com a taxa de retorno esperada.

Com isto, sabendo o Custo de Capital o investidor pode estimar o valor de um ativo e decidir o montante de capital necessário para um negócio, sabendo assim a atratividade do mesmo. Logo, é entendido que calculando o custo de capital um investidor pode entender o retorno oferecido por um investimento de risco e decidir se o mesmo é atrativo ou não.

Entendemos como Custo de Capital a taxa de juros que demonstra a remuneração mínima esperada por um investidor usada para decidir quais são as boas opções de investimento.

Assim sendo, se o custo de capital estimado por um investidor é de 20%, um investimento somente será interessante para esse investidor se este investimento atingir pelo menos os 20% exigidos e sendo mais atrativo se for maior do que este valor.

O termo Custo de Capital tem outras expressões abaixo dele que são usadas no mercado, são elas:

- Taxa mínima de atratividade: identifica se um investimento é economicamente atraente
- Taxa de retorno requerida: valor requerido para remunerar as expectativas de ganhos do investidor

- Custo de oportunidade: usado para escolher a melhor remuneração entre oportunidades de investimento no mercado com o mesmo grau de risco

### **Relação do Custo de Capital com o Risco de Investimento.**

Fundamentalmente o Custo de Capital é calculado com base no risco dos investimentos disponíveis. É importante indicar que a taxa de juros do Custo de Capital é calculada com base nas opções de uso/aplicação do capital que estão disponíveis e não pela origem do capital.

Assim sendo, estamos dizendo que é a incerteza das opções de uso que diz qual será o Custo de Capital real. Ou seja, em outras palavras, é a incerteza de uso do capital que define qual é a remuneração exigida pelos investidores.

### **Avaliação de empresa através do Fluxo de Caixa Descontado**

#### **O que é Fluxo de Caixa Descontado**

O Fluxo de Caixa Descontado, também conhecido como FCD, é um aliado muito importante das tomadas de decisão, sendo uma metodologia utilizada em qualquer situação em que o dinheiro seja aplicado em um ponto e recebido em outro, no futuro. Em outras palavras: o FCD trabalha com o valor do dinheiro no tempo.

O método do Fluxo de Caixa Descontado é uma técnica de orçamento de capital (como Payback e Taxa Interna de Retorno) e é utilizado para determinar o valor presente de uma empresa, ativo ou projeto com base no dinheiro que pode gerar no futuro. O FCD parte do pressuposto de que o investimento gera fluxo de caixa durante um determinado período.

Observe que o método considera duas importantes variáveis - risco e retorno. Isso significa que a análise de Fluxo de Caixa Descontado utiliza projeções de fluxo de caixa e descontos para chegar a uma estimativa de valor presente. Essa estimativa é, então, utilizada para avaliar o potencial de investimento, quais os riscos e as possibilidades de ROI. Caso o valor obtido da análise de FCD for maior do que o custo

atual do investimento, o controller pode dar o sinal verde, pois a oportunidade pode ser boa.

### **Para que serve o Fluxo de Caixa Descontado?**

Você já deve ter percebido que a análise do Fluxo de Caixa Descontado possui aplicações financeiras e comerciais. Para exemplificar, o FCD é um método utilizado por investidores antes de comprarem ações de uma empresa. Além disso, a técnica é bastante útil para ajudar tomadores de decisão a decidirem se devem fazer um determinado investimento ou escolher entre dois ou mais investimentos em potencial.

Uma das aplicações mais utilizadas quando tratamos de Fluxo de Caixa Descontado diz respeito à avaliação do valor de uma organização (Valuation). Para os defensores do método, a análise de FCD serve para obter uma imagem precisa do valor verdadeiro de uma empresa. Já para o time do contra, o argumento é que a técnica de Fluxo de Caixa Descontado é baseada em projeções, ao invés de dados tangíveis.

### **Vantagens e Desvantagens do FCD**

Uma grande vantagem do método de Fluxo de Caixa Descontado é que por meio de sua análise é possível reduzir um investimento a um Valor Presente Líquido (VPL). Se esse valor for positivo, o investimento deverá ser um gerador de dinheiro. Caso contrário, ou seja, se negativo, o investimento não renderá bons frutos e representará perda de dinheiro.

Além disso, o FCD permite que sejam feitas escolhas entre investimentos significativamente diferentes, sendo que aquele com maior VPL será a alternativa mais lucrativa (mais abaixo veremos como fazer o Fluxo de Caixa Descontado).

Ainda como vantagens, temos que o método FCD é orientado para o futuro, sendo que depende muito mais de expectativas futuras do que resultados históricos. Adicionalmente, ele é influenciado em menor medida por fatores externos voláteis.

Justamente por lidar com projeções é que para alguns especialistas e estudiosos a análise de FCD traz alguns furos. O principal deles é que a avaliação somente será acurada se suas projeções também o forem. Caso as estimativas não representem a realidade, o Valor Presente Líquido será errado e o resultado muito provavelmente será danoso para a empresa.

### **3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS**

#### **O que é o PAYBACK**

A tradução literal do termo payback significa ‘retorno’. Assim, dentro de uma empresa, ele é um indicador que calcula o tempo necessário em um projeto para ter o retorno financeiro.

Ou seja, quando se faz um projeto e se investe uma certa quantidade de dinheiro nele, a chance do mesmo ser rentável em pouco tempo não é muito grande. Como isso é um investimento, e deve gerar lucro após um determinado tempo, o empresário deve calcular quanto tempo levará para que o projeto se pague e para que você comece a ver as vantagens do mesmo. Aí entra o payback.

Como funciona o payback em uma empresa?

O processo é simples. Quando você investe seu dinheiro em um produto ou projeto para aumentar a produtividade de uma empresa, você quer saber quando terá de volta o retorno sobre esse investimento. Esse retorno é o payback. Ele permite uma boa associação de custo-benefício para saber se esse é o momento de investir realmente ou não, sendo melhor esperar uma situação mais propícia.

Dentro dessa lógica, é preciso entender que a conta só fecha quando conhecemos três pontos. São eles: o valor do investimento, o benefício que esse investimento trará e o impacto desse investimento no custo final do produto. Como

podemos ver, no final, o cálculo do payback é uma conta simples. Para realizá-lo, é necessário apenas o conhecimento mais simples de matemática.

O payback é considerado o método mais básico para analisar a viabilidade de um investimento. Esse cálculo determina o tempo necessário para recuperar o valor investido. O investimento pode ser, por exemplo, a contratação de um funcionário, a compra de novo equipamento ou a abertura de uma nova loja.

### **Como fazer o cálculo?**

O cálculo do payback é bem simples. O período de retorno é determinado pela soma dos rendimentos auferidos, período por período, até que sua soma seja igual ao investimento inicial realizado.

Para melhor exemplificar, imagine que a empresa está considerando a compra de um novo equipamento que custa R\$20.000,00. Sabe-se que o item irá trazer, em média, R\$2000,00 por mês para o faturamento.

Se fizermos a divisão do valor investido pelo retorno, temos que o período de payback é de 10 meses, ou seja, ao final desse prazo o valor do investimento será recuperado.

### **Como avaliar os resultados?**

A premissa principal do método é que quanto maior for o período de payback, mais arriscado o investimento é, sendo menos atrativo para a empresa. O risco está associado à liquidez do investimento, quanto maior, maiores as chances de prejuízos para a organização.

Normalmente, é necessário determinar um tempo máximo de segurança para o retorno de investimentos. Esse valor deve considerar a vida útil do equipamento e outros fatores internos da organização, como fluxo de caixa e a importância do investimento.

### **Quais são as desvantagens da análise?**

Esse método é indicado como análise inicial de um investimento, pois o payback apresenta algumas desvantagens claras, tais como:

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

Dessa forma, a desvalorização do investimento não é considerada, nem se o fluxo de caixa será maior depois do período de payback, o que acontece com muitos equipamentos.

Para solucionar o primeiro problema, é possível adotar uma taxa de desvalorização média e aplicá-la sobre a previsão, trazendo o fluxo de caixa para o valor presente, ou seja, o quanto aquele valor realmente representaria no período atual. Esse método é chamado de payback descontado e é mais recomendado para as análises.

### **Análise do Payback da Rescisão do Contrato de Trabalho**

Com base nos cálculos rescisórios, pode-se perceber que em menos de 6 meses o valor gasto com a rescisão do colaborador descrito no tópico acima, a empresa poderá recuperar seu investimento, portanto pelo **payback** é possível sinalizar que será uma vantagem a demissão do funcionário. Porém cabe ao analista ou pesquisador juntar as diferentes abordagens de forma razoável, de maneira a reunir o máximo possível de informação para a tomada da decisão, avaliando o comprometimento com a operação, a qualidade do serviço prestado pelo colaborador e outros pontos importantes para uma tomada de decisão.

Cabe, ainda, observar que os analistas profissionais envolvidos com a avaliação de empresas utilizam, em geral, mais de um método, como métodos acessórios servindo de pontos de referência para os resultados obtidos pelo método preferencial.

## 4. CONCLUSÃO

Neste projeto entendemos que a administração de pessoal deve alinhar com a empresa os objetivos a serem alcançados durante a trajetória de cada colaborador na organização. Cabe aos gestores indicarem os mesmos ao RH e a administração de pessoal fica com a responsabilidade de compilar e alinhar os objetivos individuais e da empresa. Depois de apreciar esse projeto, você conseguiu entender o papel do setor de administração de pessoal e como pode impactar na empresa. Além de entender como essa é uma atribuição importante para uma estratégia eficiente ser colocada em prática.

O departamento pessoal é fundamental para a companhia porque ele é o principal responsável para que as leis trabalhistas sejam seguidas, evitando quaisquer passivos desnecessários. Ele dá conta de um grande volume de documentos do empreendimento, colocando ordem nesses papéis. Seja qual for o tamanho da corporação, há muitos registros para cada colaborador e vários detalhes para serem acompanhados. Então, é fundamental ter uma área especializada para trabalhar com esses materiais.

Na parte em que abordamos o tema “Avaliação de Empresas” é importante ressaltar que o processo de avaliação de empresas tenta reunir, e conciliar quando possível, teoria acadêmica, bom senso empresarial e experiência prática, constituindo uma tentativa de combinar ciência com arte. Os métodos de avaliação, em vez de concorrentes, talvez sejam complementares, cabendo ao analista ou pesquisador juntar as diferentes abordagens de alguma forma razoável, de maneira a reunir o máximo possível de informação para a tomada de decisão.

Cabe, ainda, observar que os analistas profissionais envolvidos com a avaliação de empresas utilizam, em geral, mais de um método, com os métodos acessórios servindo de pontos de referência para os resultados obtidos pelo método preferencial. É

também importante destacar que, seja qual for o método de avaliação de empresa utilizado, o resultado final constituirá apenas um indicativo para a negociação.

O payback, como outros indicadores, têm sua importância e deve ser considerado pelos gestores na hora de avaliar a viabilidade de projetos e investimentos. Apesar de todo negócio estar sujeito a riscos e perdas, o payback fornece uma orientação para determinar o grau de risco de certos empreendimentos, cabendo ao gestor a decisão final de levá-los adiante ou não.

Enfim, seja prudente e utilize o payback como um aliado na hora de tomar decisões e de escolher investimentos. O lugar e o modo como vai aplicar seu capital fará toda a diferença para o sucesso ou prejuízo de sua empresa.

## REFERÊNCIAS

CAMARGO, Vanessa Freitas, **O que é o Fluxo de Caixa Descontado? Veja como aplicá-lo para avaliar o valor do dinheiro no tempo**, 5 de janeiro 2018. Disponível em: <<https://www.treasy.com.br/blog/fluxo-de-caixa-descontado/>>. Acesso: 11 de junho de 2021.

DAU, Gabriel, **Entenda a diferença entre salário e remuneração**. Rede Jornal Contábil, 31 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/entenda-a-diferenca-entre-salario-e-remuneracao/>>. Acesso em: 07 de junho de 2021.

Egestor, **Payback: Como calcular o prazo de retorno de investimento**, 27 de março de 2020. Disponível em: <<https://blog.egestor.com.br/payback/>>. Acesso: 11 de junho de 2021.

Equipe InfoMoney, **Entenda como funciona a relação risco e retorno**, 18 abril 2007. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/onde-investir/entenda-como-funciona-a-relacao-risco-e-retorno/>>. Acesso: 11 de junho de 2021.

Guia Trabalhista. **Quadro de incidências na rescisão de contrato de trabalho**. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/quadro\\_incidencias.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/quadro_incidencias.htm)>. Acesso em: 11 de junho de 2020.

Guia Trabalhista. **Qual é a diferença entre salário e remuneração?** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>>. Acesso em: 10 de junho de 2021.

Guia Trabalhista. **Quanto custa uma rescisão de contrato de trabalho?** Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/quanto-custa-uma-rescisao-de-contrato-de-trabalho/>>. Acesso em: 11 de junho de 2020.

**GRUPO Minha Terra**. Disponível em: <<https://www.grupominhaterra.com.br/>>. Acesso em: 07 de junho de 2021.

Instituto Assaf. **Análise Conceitual do Custo de Capital**. Disponível em: <<http://institutoassaf.com.br/analise-conceitual-do-custo-de-capital/>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

LAMB, Luciano, **Introdução à Administração de Pessoal**. Livraria virtual, 2020. Disponível em: <<http://livrariavirtual.unilasalle.edu.br/ead/introducao-a-administracao-de-pessoal>>. Acesso em: 07 de junho de 2021.

LEMME, Celso Funcia, **Revisão dos modelos de avaliação de empresas e suas aplicações nas práticas de mercado**, Julho/1999. Disponível em: <<http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/v36n2p117a124.pdf>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

MeuBiz, **Avaliação de empresas - Tudo o que você precisa saber**. Disponível em: <<https://meubiz.com.br/blog/avaliacao-de-empresas-o-que-saber/>>. Acesso em: 07 de junho 2021.

PISA, Fernando. **Qual a relação entre Risco e Retorno de um Investimento?** The Cap Finanças, 14 de abril de 2020. Disponível em: <<https://comoinvestir.thecap.com.br/relacao-risco-retorno-investimentos/>>. Acesso em 11 de junho de 2021.

Rede Jornal Contábil. **Rescisão do contrato de trabalho: Entenda a fundo como funciona a rescisão CLT.** 29 jan. 2020. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/rescisao-do-contrato-de-trabalho-entenda-a-fundo-como-funciona-a-rescisao-clt/>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

Softline Group, **As 4 principais ferramentas para análise de investimentos.** Disponível em: <<https://brasil.softlinegroup.com/sobre-a-empresa/blog/as-4-principais-ferramentas-para-analise-de-investimentos>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

Stokos Economics Research. **Custo de Capital de Terceiros.** Disponível em: <<http://www.stokos.com.br/custo-de-capital-de-terceiros/>>. Acesso em 11 de junho de 2021.

Treasy. **Custo de Capital: O guia completo para decidir entre capital próprio e capital de terceiros.** Disponível em: <<https://www.treasy.com.br/blog/custo-de-capital-capital-proprio-x-capital-de-terceiros/>>. Acesso em: 11 de junho de 2021.

Wikipédia, **Avaliação de empresas.** Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Avalia%C3%A7%C3%A3o\\_de\\_empresas](https://pt.wikipedia.org/wiki/Avalia%C3%A7%C3%A3o_de_empresas)>. Acesso em: 07 de junho 2021.

# ANEXOS

11/06/2021

QUADRO DE INCIDÊNCIAS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

TIPO DE RESCISÃO	Tempo Serviço	Saldo de Salários	Férias Proporcionais + 1/3	Férias Vencidas + 1/3	13º Salário	Aviso Prévio	FGTS + MULTA (Ver <a href="#">Nota 2</a> )	FGTS + 20%	FGTS
Dispensa sem justa causa (art. 477; 478 e 481 da CLT)	com menos de um ano	SIM (art. <a href="#">457</a> e <a href="#">458</a> c/c <a href="#">462</a> da CLT)	SIM (art. <a href="#">146</a> , parágrafo único da CLT e art. 7º, XVII da CF)	NÃO	SIM (Lei nº <a href="#">4.090/62</a> ; Decreto nº <a href="#">57.155/65</a> e art. 7º, VIII da CF)	SIM (art. <a href="#">487</a> da CLT e art. 7º, XXI da CF)	SIM (Lei nº <a href="#">8.036/90</a> e Decreto nº <a href="#">99.684/90</a> )	NÃO	NÃO
	com mais de um ano	SIM (art. <a href="#">457</a> e <a href="#">458</a> c/c <a href="#">462</a> da CLT, art. 17, I, alínea a da IN nº 2/92)	SIM	SIM (art. <a href="#">146</a> e <a href="#">137</a> c/c <a href="#">130</a> da CLT, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92)	SIM (Lei nº <a href="#">4.090/62</a> , Decreto nº <a href="#">57.155/65</a> e art. 7º, VII da CF e art. 16 da IN nº 2/92)	SIM	SIM (Lei nº <a href="#">8.036/90</a> e Decreto nº <a href="#">99.684/90</a> )	NÃO	NÃO
Dispensa com justa causa (art. 482 da CLT)	com menos de um ano								
	com mais de um ano								
Rescisão indireta (art. 483 da CLT)	com menos de um ano								
	com mais de um ano								
Culpa recíproca (art. 484 da CLT)	com menos de um ano	SIM (art. <a href="#">457</a> e <a href="#">458</a> c/c <a href="#">462</a> da CLT)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
	com mais de um ano	SIM (art. <a href="#">457</a> e <a href="#">458</a> c/c <a href="#">462</a> da CLT)	NÃO	SIM (Art. <a href="#">146</a> e <a href="#">137</a> c/c <a href="#">130</a> da CLT, art. 7º, XVII da CF e Art. 15, caput, da IN nº 2/92).	NÃO	NÃO	NÃO	SIM (Lei nº <a href="#">8.036/90</a> e Decreto nº <a href="#">99.684/90</a> )	NÃO
Pedido de demissão	com menos de um ano								
	com mais de um ano								
Rescisão antecipada de contrato a prazo	com menos de um ano								

[www.guiatrabalhista.com.br/guia/quadro\\_incidencias.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/quadro_incidencias.htm)

1/3

11/06/2021

## QUADRO DE INCIDÊNCIAS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

determinado sem justa causa (regido pelo art. 479 da CLT)	com mais de um ano								
Rescisão de contrato a prazo determinado com justa causa (regido pelo art. 479 da CLT)	com menos de um ano	SIM (art. 457 e 458 c/c 462 da CLT)	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	com mais de um ano (até 2 anos)	SIM	NÃO	SIM (Art 146 e 137 c/c 130 da CLT e art 7º, XVII da CF e Art. 15 caput da IN nº 2/92).	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão (regido pelo art. 479 da CLT)	com menos de um ano								
	com mais de um ano								
Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa (regido pelo art. 481 da CLT)	com menos de um ano	SIM (art. 457 e 458 c/c 462 da CLT).	SIM (art. 146 da CLT ,art.7º, XVII - CF)	NÃO	SIM (Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art 7º, VIII da CF)	SIM (art 487 da CLT e art 7º, XXI da CF)	SIM (Lei nº 8.036/90 e Decreto 99.684/90)	NÃO	NÃO
	com mais de um ano	SIM (art. 457 e 458 c/c 462 da CLT e art 17, I, alínea "a "da IN nº 2/92).	SIM	SIM (art. 146 e 137 c/c 130 da CLT, art.7º, XVIII da CF e art.15 .caput, da IN nº2/92)	SIM	SIM (art 487 da CLT e art 7º, XXI da CF)	SIM (Lei nº 8.036/90 e Decreto 99.684/90)	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão (regido pelo art. 481 da CLT).	com menos de um ano								
	com mais de um ano								
Extinção do contrato por falecimento do empregado	com menos de um ano								
	com mais de um ano								

www.guiatrabalhista.com.br/guia/quadro\_incidencias.htm

2/3

11/06/2021

## QUADRO DE INCIDÊNCIAS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Extinção do contrato por fechamento da empresa	com menos de um ano	SIM (arts. 457 e 458 c/c 462 da CLT).	SIM	NÃO	SIM	SIM (art 487 da CLT e art 7º, XXI da CF)	SIM (e Decreto 99.684/90)	NÃO	NÃO
	com mais de um ano	SIM (art. 457 e 458 c/c 462 da CLT e art 17, I, alínea "a "da IN nº 2/92).	SIM (art 147 da CLT e art 7º ,XVII da CF)	SIM	SIM (Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art 7º, VIII da CF)	SIM	SIM (Lei nº 8.036/90 e Decreto 99.684/90)	NÃO	NÃO
Extinção de contrato a prazo determinado (inclusive o contrato de experiência)	com menos de um ano								
	com mais de um ano								

www.guiatrabalhista.com.br/guia/quadro\_incidencias.htm

3/3