



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
NATURA COSMÉTICOS S/A

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

NATURA COSMÉTICOS S/A

MÓDULO AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

Celso Soares Padilha Júnior, RA 18001803

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	7
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	9
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	12
3.2.1 RISCO X RETORNO	12
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	13
4. CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS	15
ANEXOS	16

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desse projeto é analisar de forma detalhada buscando compreender os processos de demissões nas empresas. O Projeto abordará os passos que os gestores devem seguir caso seja necessário despedir um determinado colaborador. Se em tempos normais, esse já é um assunto de grande interesse para as empresas com muitos empregados, em tempos de pandemia, se tornou algo fundamental nas empresas, onde as mesmas precisam calcular os riscos envolvidos na demissão de um funcionário. No item 3.1.1 será conceituado as definições de salário e remuneração, esclarecendo as diferenças entre eles. Também será realizada a simulação de uma demissão de um funcionário de forma a explicar possíveis gastos que a empresa terá de arcar em função da demissão. Após, será feita uma análise da demissão, onde será possível verificar se a empresa se saiu bem ou não, onde para isso será usado um método chamado payback. Com isso, espera-se que os leitores desse projeto, compreendam quais os passos envolvidos em uma demissão de um empregado.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Natura S/A é uma empresa que atua no ramo de cosméticos, produtos de higiene e beleza. A empresa, além de ser uma multinacional brasileira, também está presente em outros países da América do Sul, como Argentina, Bolívia, Chile, etc. Também está implantada em países como França e Estados Unidos. Recentemente, a Natura comprou a empresa norte-americana Avon, que também atua no mercado da beleza e com isso, se tornou quarta maior empresa do segmento de perfumarias do mundo.

Razão Social da empresa: NATURA COSMÉTICOS S/A

Nome Fantasia: NATURA

CNPJ: 71.673.990/0001-77

Atividade Principal: Comércio Atacadista de Comércio e Produtos de Perfumaria

Classificação Setorial: Consumo não Cíclico / Produtos de Uso Pessoal e de Limpeza / Produtos de Uso Pessoal.

Site: www.natura.net

Endereço da empresa: Av. Alexandre Colares, 1188 - Parque Anhanguera, São Paulo - SP, 05106-000

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

De acordo com dados do mês de março de 2020, cerca de 14,57% dos brasileiros possuem carteira assinada, ou seja, são assalariados e recebem um valor fixo pela prestação de sua mão de obra em suas respectivas empresas. Porém, muitos desses trabalhadores e também outras pessoas, divergem quando o assunto é Salário ou Remuneração. Mas existem diferenças entre esses dois? Não se referem a mesma coisa? A resposta é não. O salário podemos definir como sendo o valor estabelecido ou combinado, entre empregador e empregado, pelos serviços prestados a empresa parte do colaborador. Já a remuneração, além de envolver o salário, também diz respeito a outros ganhos que o empregado pode acumular, se beneficiando, como por exemplo o ganho em realizar horas extras, as comissões advindas de uma meta pré estipulada que foi batida com sucesso, etc. Mas quais as diferenças entre o salário e a remuneração? E quais são os tipos de Remuneração existentes?

De fato, muitas empresas foram pegas de surpresa no início do ano de 2020, com a pandemia do novo Coronavírus(COVID-19). Pensava-se no começo que seria algo passageiro, e que até o final do mesmo ano, a situação já estaria controlada em boa parte do mundo. Porém, não foi o que se viu. Com isso, muitas empresas ligaram o sinal de alerta sobre os possíveis impactos financeiros que uma pandemia poderia causar no comércio e no mercado de trabalho. Dessa forma, muitas empresas passaram a controlar rigidamente seus gastos de forma a atravessar esse período de turbulência. E uma das maneiras de eliminar gastos, é diminuir o número de colaboradores de uma empresa, onde o objetivo principal é a economia de recursos. Porém, muitas empresas talvez não se prepararam para esses momentos de demissão de um empregado, onde existe uma série de outros gastos que serão despendidos em função da demissão, podendo causar grandes

prejuízos às empresas. Por isso, é muito importante que as empresas se preparem para esse momento.

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

A expressão Remuneração, muitas vezes é associada ao salário (principal método de recompensa pelo trabalho prestado por um colaborador a determinada empresa) causando certa confusão. Porém, a Remuneração é como se fosse o gênero e o salário, a espécie mais importante desse gênero.

De acordo com a cultura justtrabalhista brasileira, a palavra Remuneração recebe três sentidos diferenciados. O primeiro deles coloca como semelhantes o salário e a remuneração, atribuindo sentido de natureza salarial entre as duas partes. O segundo sentido atribuído, se refere a remuneração como sendo os valores totais que um trabalhador pode receber por executar determinadas tarefas em seu ambiente de trabalho, onde o salário é a espécie mais importante dessa remuneração. E por fim, um terceiro sentido diferenciado recebido pela palavra remuneração, a CLT aproveitou a expressão remuneração, para englobar, no conjunto do salário contratual, as gorjetas recebidas pelo trabalhador.

A empresa Natura S.A. é uma empresa que se destaca também pela possibilidade de se obter comissões provenientes de vendas realizadas pelos revendedores da marca. Nesse caso, podemos destacar esse valor recebido pelo vendedor como uma remuneração pelo trabalho que faz. Assim como em grande parte das empresas que possuem essa opção, quanto maior a capacidade de realizar vendas por parte do revendedor, maior serão também as comissões que o colaborador ganhará por isso. Essa também é uma estratégia usada por empresas que não queiram ou não possuem recursos para contratar mão-de-obra assalariada, onde ao invés de ir buscar no mercado um colaborador para satisfazer as necessidades do grupo, opta-se por oferecer outros ganhos adicionais como forma de remuneração, motivando assim o colaborador a cumprir com a jornada de trabalho desejada.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Supondo que a empresa Natura S/A, descida por demitir um funcionário que atua no setor de vendas em uma determinada loja da empresa. O salário o empregado equivale a R\$ 1.700,00. Dessa forma, quais as hipóteses e quais os prováveis valores que terão de ser desembolsados pelas empresas?

Saldo de Salário: Suponhamos que o empregado tenha 25 dias de saldo de salário no momento de sua demissão, sua remuneração seria calculada em dias primeiramente para depois se obter o valor proporcional, como a seguir

$$\text{R\$ } 1.700 \div 30 = \text{R\$ } 56,66;$$

$$\text{R } \$56,66 \times 25 = \text{R } \$1.416,66 \text{ de saldo de salário.}$$

Aviso prévio indenizado: Para o caso, vamos considerar que o empregador decidiu por dar aviso prévio indenizado de 30 dias ao funcionário desligado, o que significa mais R \$1.700 a mais de verbas rescisórias.

FGTS sobre saldo de salário e aviso prévio: O Fundo de Garantia incide normalmente sobre ambos os recebimentos listados acima.

$$\text{R\$ } 1.320 \times 8\% = \text{R\$ } 113,33;$$

$$\text{R\$ } 1.800 \times 8\% = \text{R\$ } 136;$$

$$\text{Soma: R\$ } 249,33$$

13º salário: Em relação ao 13º, supondo que o trabalhador tenha atuado por 10 meses dentro do mesmo ano, tem direito à décima parte do 13º salário, equivalente a R\$ 1.416,66.

E como o aviso prévio dado foi indenizado, teríamos uma de doze partes do 13º salário indenizado, que seria de R\$ 141,66, somando R\$ 1.558,32.

FGTS sobre 13º salário: Os 8% de FGTS incidem tanto sobre o 13º normal quanto sobre o indenizado. Ou seja, $R\$ 1.558,32 \times 8\% = R\$ 124,66$.

Férias: Por exemplo, o funcionário foi desligado depois de dois anos, tendo apenas o último período aquisitivo de férias a receber.

Sendo assim, vamos aos valores:

Período de férias a ser pago: R\$ 1.700;
 Abono de um terço sobre o valor R\$ 566,66;
 Férias indenizadas por conta do aviso prévio indenizado: R\$ 141,66;
 Abono de um terço sobre as férias indenizadas: R\$ 47,22;
 Soma: R\$ 2.455,54

FGTS sobre férias: Conforme as **leis trabalhistas**, o FGTS não incide sobre as férias indenizadas e seu abono. O cálculo apenas é feito sobre o período normal e seu abono:

$R\$ 1.700 \times 8\% = R\$ 136$;
 $R\$ 566,66 \times 8\% = R\$ 45,33$;
 Soma: R\$ 181,33.

Multa rescisória do FGTS: Pela suposição de que o funcionário ficou na empresa por dois anos, todos os depósitos desse período — considerando o salário — somam em torno de R\$ 3.200, o que vamos usar para o cálculo. Então, os 40% desse valor significariam R\$ 1.280 de multa rescisória.

Custo da rescisão: Agora, vamos somar a despesa total do nosso exemplo de rescisão. Para isso, não vamos considerar o INSS, pois ele é descontado do funcionário, não sendo um custo do negócio.

- ❖ Saldo de salário: R\$ 1.416,66;
- ❖ Aviso prévio indenizado: R\$ 1.700;
- ❖ FGTS sobre saldo e aviso prévio: R\$ 249,33;
- ❖ 13º salário: R\$ 1.558,32;
- ❖ FGTS sobre 13º: R\$ 124,66;
- ❖ Férias: R\$ 2.455,54;
- ❖ FGTS sobre férias: R\$ 181,33;
- ❖ Multa rescisória do FGTS: R\$ 1.280;
- ❖ Custo total da rescisão: R\$ 8.965,84.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

No exemplo de Demissão acima, foi possível ter uma noção de como são os gastos relacionados a uma demissão. Payback simples é um indicador financeiro que revela o tempo necessário para recuperar o custo de um investimento. Ou seja: equivale ao prazo de retorno do investimento, ou quanto tempo ele leva para “se pagar”, na linguagem popular. No caso, em tela, levando em consideração que o salário fixo mensal do colaborador correspondia ao valor de R\$ 1.700,00, e considerando que o valor investido para que fosse efetuado o desligamento de tal colaborador foi de R\$ 8.965,84, pode-se afirmar que o prazo necessário para recuperar esse valor seria de aproximadamente 5,27 meses, ou seja, em termos exatos, 5 meses e alguns dias.

3.2.1 RISCO X RETORNO

Em finanças, para avaliar um produto (empresa, projeto ou ativo), precisamos estabelecer o preço ou valor deste produto. Após essa etapa, podemos avaliar a rentabilidade ou retorno, que é a variação do preço ao longo do tempo, e o risco, que é a oscilação da rentabilidade. Em um mercado competitivo, o preço de um produto é a interseção entre o valor que o comprador está disposto a pagar para adquirir um determinado item e o valor mínimo que o vendedor está disposto a aceitar pela venda desse item, ou seja, o equilíbrio entre a oferta e a demanda. O problema é que nem todo mercado é competitivo, ou seja, regido pelas leis de oferta e demanda. Diversos mercados encontram-se com algum tipo de interferência na relação oferta e demanda: seja por meio de ações governamentais, mercados com apenas um ou poucos vendedores (monopólio e oligopólio) e também com somente um ou poucos compradores (monopsônio e oligopsônio), entre outros fatores. Mesmo em mercados competitivos, temos a presença da especulação financeira, que pode alterar significativamente o preço de um determinado produto em períodos específicos de tempo, impossibilitando uma análise precisa de risco e retorno do produto. Devido a esse problema, o estudo de finanças corporativas desenvolveu um ramo de estudo sobre o preço/valor dos ativos: valuation – avaliação

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

Quando um investimento é feito, os riscos são uma constante. Um dos riscos que a empresa pode apresentar é o risco operacional, que ocorre quando ela não consegue arcar com seus custos operacionais. Essa situação, na qual não há a cobertura dos custos de funcionamento, é revelada à medida que o tempo transcorre, pois a expectativa do investimento inicialmente positiva, na rotina das organizações, passa a se apresentar de forma negativa. Infelizmente, uma das saídas, quando a empresa não tem uma reserva, é captar reservas de terceiros ou mesmo do proprietário ou, em última instância, fechar as portas.

O payback é um método utilizado para mensurar períodos de retorno do investimento. Segundo Gitman (2010, p. 366), “o período de payback é o tempo necessário para que a empresa recupere o investimento inicial em um projeto, calculado a partir das entradas de caixa”. Lemes Júnior, Rigo e Cherobim (2010) afirmam que o payback é um dos métodos mais utilizados nas decisões de investimento de longo prazo, principalmente, como uma medida de risco.

Ao estabelecer o período máximo para o retorno do projeto, procura-se reduzir o risco e valorizar a liquidez. Dessa forma, as alternativas de longo prazo são analisadas de forma mais criteriosa, pois o investimento se torna mais crítico e vulnerável ao risco à medida que ele avança no tempo.

4. CONCLUSÃO

Portanto, diante do que foi analisado neste projeto, fica claro a importância das grandes e até mesmo pequenas empresas que contam com colaboradores em seu meio se prepararem para momentos turbulentos onde será necessário desligar um determinado colaborador de suas atividades exercidas na empresa. É importante que a empresa faça uso constante das ferramentas disponíveis para momentos assim, como o payback e o fluxo de caixa, onde será possível analisar e prever em quanto tempo uma empresa vai se recuperar dos valores despendidos em prol de uma demissão.

REFERÊNCIAS

Disponível em:
<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/26/numero-de-brasileiros-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012-mostra-ibge.ghtml>> acesso em 28 jun. 2020.

Disponível em:
<<http://bvmf.bmfbovespa.com.br/cias-listadas/empresas-listadas/ResumoEmpresaPrincipal.aspx?codigoCvm=19550&idioma=pt-br>> acesso em 27 jun. 2020.

Disponível em:
<<https://empresasdobrasil.com/empresa/natura-71673990000177#:~:text=NATURA%20%2D%20NATURA%20COSMETICOS%20S%2FA%20%2D%20CNPJ%207167399000177>> acesso em 27 jun. 2020.

Disponível em: <<http://www.cosmeticanews.com.br/leitura.php?id=949>> acesso em 28 jun. 2020.

Disponível em:
<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/01/03/natura-conclui-compra-da-avon-e-c-ria-4a-maior-empresa-de-beleza-do-mundo.ghtml>> acesso em 27 jun. 2020.

ANEXOS

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