

UNifeob

PROJETO
INTEGRADO

2019

ESCOLA DE

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

Gestão Financeira

<Na Medida Certa>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2019

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

Gestão Financeira

<Na Medida Certa>

Módulo 04 Gestão Financeira

Contabilidade Geral – Danilo Morais Doval

Estatística Aplicada – Renata Alencar Marcondes

Finanças Corporativas - Dirceu Fernandes Batista

Gestão de Passivos Trabalhistas – Marcelo Ferreira Siqueira

Métodos Quantitativos aplicados aos Negócios – Mariângela M. Santos

Estudantes:

Brenda Ramiro Fostinoni , RA 18000942

João César Fontes Marques, RA 18001589

Sarah Valente Machado, RA 18001998

Vinícius de Brito Valente, RA 18000172

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2019

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	7
3 PROJETO INTEGRADO	8
3.1 PASSIVOS TRABALHISTAS	8
3.1.1 Introdução	8
3.1.2 Horas Extras	8
3.1.3 Férias	10
3.1.4 Desvio de Função	11
3.1.5 Práticas de Boa Gestão	13
3.2 CÁLCULOS TRABALHISTAS	14
3.2.1 A percentagem de Passivos Trabalhistas	14
3.2.2 Quanto cada passivo trabalhista representa?	15
3.2.3 Como foram feitos os cálculos	17
3.3 CONTABILIDADE GERAL	18
3.3.1 O que é DRE e Balanço Patrimonial?	18
3.3.2 Demonstrações Antes e Após inclusão dos Passivos Trabalhistas	19
3.3.3 Comparação de Resultados	21
3.4 ANÁLISE FINANCEIRA	22
3.4.1 Capital de Giro e Índices de Liquidez	22
3.4.2 Análise de Risco	23
3.4.3 Estratégia Financeira	25
4. CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

Neste projeto analisaremos alguns Passivos Trabalhista da empresa fictícia “Na Medida Certa”, e após feita tal análise chegaremos à conclusão de qual ação deve ser tomada para evitar um problema maior para a empresa.

Através da unidade de estudo Gestão de Passivos Trabalhista, lecionado pelo Professor Siqueira compreendemos o que é um Passivo Trabalhista e como identificá-lo na empresa, em seguida calculamos estes Passivos com a ajuda das Professoras Mariângela da unidade de estudos Métodos Quantitativos e da Professora Renata, que nos auxiliou na montagem de gráficos para uma melhor visualização do impacto que eles estavam causando na Empresa. Após entendermos do que se tratava este assunto tão recorrentes nas empresas e calcularmos os mesmo, começamos então a pensar no que fazer para evitar grandes danos para Na Medida Certa. Com a instrução do nosso Professor Doval, responsável pela Unidade de Contabilidade Geral, conseguimos fazer um comparativo de Balanço e DRE de antes e de após os Passivos Trabalhista acontecerem, e ver o quanto era prejudicial e influenciavam no lucro da Empresa. Finalizando então nosso trabalho, após levantar todos estes dados, calculamos os riscos e fizemos o nosso Planejamento Financeiro juntamente com o Professor Dirceu da Unidade Finanças Corporativas e desta maneira chegamos a conclusão de qual decisão deveria ser tomada para minimizar estes Passivos.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

“Na Medida Certa” é um e-commerce varejista de roupas especializadas em tamanhos menores, P e PP. Ela foi fundada em 2018 quando a sócia-proprietária enxergou um desfoque no mercado de roupas para pessoas com silhuetas menores que o padrão. Atualmente a loja já superou o prazo de retorno de investimento que deu início à empresa e mantém uma evolução constante tanto na parte física da loja (produtos) quanto na parte virtual (site).

3 PROJETO INTEGRADO

3.1 PASSIVOS TRABALHISTAS

3.1.1 Introdução

Passivo trabalhista consiste na soma das dívidas que são geradas quando o empregador, seja pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas ou não realiza o recolhimento correto dos encargos sociais.

“Na Medida Certa” é um e-commerce que atua no ramo varejista vendendo roupas especializadas em tamanhos menores - P e PP. Justamente por se tratar de um e-commerce não há a necessidade de ter muitos colaboradores na empresa, possuindo um quadro completo de 6 funcionários (sócios incluídos já que exercem funções secundárias dentro da organização). Desse total de seis colaboradores apenas dois possuem passivos trabalhistas.

PASSIVOS

3.1.2 Horas Extras

João, um dos colaboradores que possuem passivos trabalhistas, está fazendo muitas horas extras. De acordo com o Art. 58 da CLT, “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”

Mensal (h)	Semanal (h)	Diário (h)
220	44	8

Este colaborador está trabalhando 13 horas a mais do que as 44 semanais previstas por lei, 40% a mais do que o permitido.

JOÃO - HORA EXTRA			
Período	Horas Extras	Diferença	Acumulado
jul/19	52 Horas	R\$469,88	R\$ 472,56
jun/19	52 Horas	R\$469,88	R\$ 946,86
mai/19	52 Horas	R\$469,88	R\$ 1.424,40
abr/19	52 Horas	R\$469,88	R\$ 1.904,13
mar/19	52 Horas	R\$469,88	R\$ 2.385,15
fev/19	52 Horas	R\$469,88	R\$ 2.869,02

O total acumulado mensalmente foi de 52 horas extras que totalizou o valor de R\$468,88 por mês, resultando no valor final de R\$ 2.869,02 do período total de 6 meses. Desta maneira a nossa melhor solução para que não comprometa nosso orçamento foi trocar este trabalho extra por bancos de horas.

O Banco de Horas é um acordo de compensação em que as horas extras trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia. Sua legalidade está prevista no Art. 59 parágrafo 2º da CLT.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

O banco de horas possui vantagens para ambas as partes do acordo. Para o colaborador é saber que haverá possibilidade de compensar as horas extras trabalhadas, podendo ser compensadas com entrada mais tarde ao serviço ou saída mais cedo; também com folgas a mais na semana, em pontes de feriados ou acréscimo de dias de férias. Valendo ressaltar que a liquidação dessas horas extras deve ser feita dentro do

prazo de 1 ano. Já para o empregador, a vantagem é não ter de efetuar o pagamento das horas extras nem seus reflexos nas demais verbas trabalhistas.

3.1.3 Férias

Os outros dois passivos trabalhistas pertencem ao Andriel, o primeiro é referente à suas férias. Férias é um período de descanso remunerado de direito de todos os trabalhadores garantido pela Constituição Federal e na CLT no Art. 129. “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”.

Existem dois períodos que devem ser respeitados pelo empregador para evitar erros na concessão de férias: o período aquisitivo e o concessivo.

O período aquisitivo é um período de 12 meses trabalhados que garante ao empregado o direito a 30 dias de descanso remunerado, conforme a CLT Art. 130 “Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias.”

Já o período concessivo é um período de 12 meses subsequentes ao aquisitivo em que o trabalhador deve gozar de suas férias. Se após os 12 meses do período concessivo o empregado não tirar férias ele possui “férias vencidas” e isso já consta como um passivo trabalhista.

Em caso de descumprimento do período concessivo o empregador poderá ser penalizado. De acordo com a CLT, “Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.”

Andriel já cumpriu seu período aquisitivo e não gozou de suas férias durante o período concessivo, ou seja o colaborador já possui um período de férias vencido. Seguindo o que é determinado pela CLT o empregador deve indenizar o empregado com o dobro de sua remuneração, sendo assim, Andriel receberá o dobro de sua

remuneração + $\frac{1}{3}$ do adicional de férias. O custo total de suas férias vencidas será de R\$ 4.000,00 - R\$3.000,00 sendo o valor referente ao dobro da remuneração + R\$1.000,00 referente ao adicional $\frac{1}{3}$ de férias calculado em cima dos 3 mil.

ANDRIEL - FÉRIAS				
Período	SALÁRIO	DOBRO REMUNERAÇÃO	1/3 FÉRIAS	Total
1 mês	R\$ 1.500,00	R\$ 3.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 4.000,00

Para evitar que situações como essas se repitam é indispensável que a empresa mantenha uma melhor gestão de férias dos seus colaboradores. Organização e comunicação são as palavras-chaves. Mantenha um histórico dos períodos de aquisição, concessão e de gozo das férias dos funcionários para que tenha um controle melhor do que já foi feito e do que virá. Converse com os colaboradores e tente encaixar as férias de cada um em um período fixo que não prejudique nem eles próprios e nem a empresa.

3.1.4 Desvio de Função

O segundo passivo trabalhista do Andriel é de desvio de função, um dos mais comuns a se encontrar. Apesar de não possuir artigo exclusivo que fala sobre o desvio de função o mesmo acarreta o enriquecimento ilícito do empregador, que é fundamentada pelos artigos 884 e 468.

CLT Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

CLT Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

A média salarial de um auxiliar administrativo no estado de São Paulo está em torno de R\$1.450,00; já a média salarial de um atendente comercial gira em torno de

R\$2.000,00. Andriel foi contratado para exercer função de auxiliar administrativo com um salário de R\$1.500,00, devidamente exposto no contrato de trabalho dele. Após alguns meses de sua contratação Andriel foi ordenado a começar a fazer atendimento comercial, porém não houve o aumento salarial para acompanhar o aumento de função, não houve alteração no contrato de trabalho e muito menos concordância entre ambas as partes.

Andriel viveu essa situação durante 6 meses, recebendo R\$500,00 a menos do que deveria receber. Para começar a corrigir essa situação é necessário o ressarcimento dessa diferença salarial com a taxa selic aplicada à mesma, observe a tabela abaixo:

Período	AUXILIAR	ATENDENTE C.	Diferença	Acumulado
jul/19	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 500,00	R\$ 502,85
jun/19	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 500,00	R\$ 1.007,56
mai/19	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 500,00	R\$ 1.515,70
abr/19	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 500,00	R\$ 2.026,19
mar/19	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 500,00	R\$ 2.538,05
fev/19	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 500,00	R\$ 3.052,93

O total devido ao Andriel pelos meses em que exerceu funções que não condizem com seu cargo é de R\$3.052,93. Além de acertar a parte financeira, o empregador terá que decidir se quer promover Andriel ao cargo de atendente comercial, tomando as providências corretas (aumento de salário + alteração no contrato de trabalho) ou se irá manter o Andriel no cargo de auxiliar administrativo, mantendo seu salário atual, e contratar outra pessoa para exercer a função de atendente comercial.

O desvio de função pode ser evitado de uma maneira muito simples, mantenha cada colaborador na sua devida função de acordo com seu contrato de trabalho. Se for necessário que haja algum serviço a mais ou converse com o funcionário e altere o contrato de trabalho, ou contrate outro para exercer apenas aquela função a mais necessária.

3.1.5 Práticas de Boa Gestão

A falta de gestão ou má gestão de passivos trabalhistas pode acarretar grandes abalos no planejamento estratégico das empresas, além de gerar riscos consideráveis para os seus negócios. Para minimizar e evitarmos os passivos trabalhistas é necessário a implementação de uma gestão eficaz .

A seguir separamos algumas estratégias que uma boa gestão deve conter:

- Atenção na elaboração dos contratos de trabalho: é no contrato de trabalho que será estipulado todas as condições de como o trabalho será executado e de como a relação de trabalho será regulada, sempre respeitando as leis trabalhistas. Prestar atenção em todas as tecnicidades e deixar tudo exposto de forma clara é de suma importância.
- Assinatura dos colaboradores em todos os recibos e documentos: solicitar a assinatura dos colaboradores em todo e qualquer documento que lhe dizem respeito é de extrema importância. Em ações judiciais documentos que não possuem a assinatura do colaborador é desconsiderada como prova. Os documentos mais comuns em que deve conter a assinatura do colaborador são: holerites, recibos de pagamentos, folhas de ponto, adiantamentos, solicitação de férias, aviso-prévio, advertências, suspensões, entregas de EPIs, pedidos de demissão, recebimento das guias para seguro-desemprego e saque de FGTS, entrega e pagamento do termo de rescisão, entre outros.
- Controle de ponto adequado: possibilita uma verificação real das horas trabalhadas e não trabalhadas, sem riscos de falhas ou omissões na hora de efetuar o cálculo salarial.
- Arquivamento inteligente: é recomendado o arquivamento de contratos de trabalho bem como os livros ou fichas de registros dos empregados por tempo indeterminado, tendo em vista que são importantes para ações judiciais e comprovação de tempo de serviço para fins de benefícios previdenciários. Os documentos comprobatórios do cumprimento de suas obrigações legais devem ser mantidos durante 10 anos, para fins de fiscalização. O arquivamento deve ser

feito de forma mais organizada possível procurando manter tanto o documento físico original quanto uma cópia digitalizada virtual.

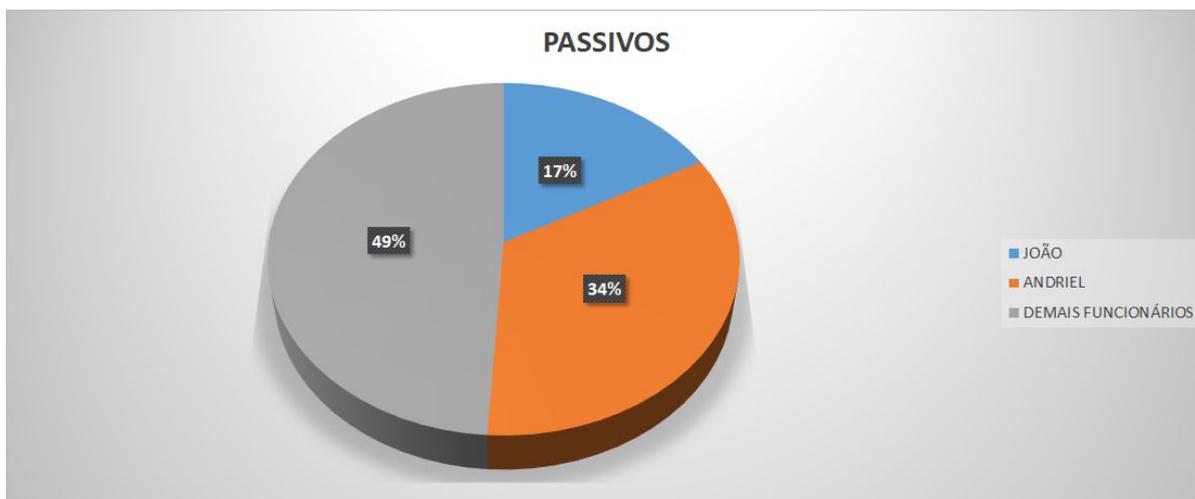
- Profissionais de rh competentes: Possuir uma boa equipe de RH é imprescindível para que toda a legislação trabalhista seja respeitada e observada assim como todas as ações e normas internas de prevenção sejam executadas corretamente.
- Auditorias internas periódicas: auditorias internas são recomendados para todos os setores de uma empresa. A auditoria deve ser realizada periodicamente por uma equipe interna com profissionais de todos os setores da empresa junto com uma consultoria especializada com objetivo de analisar todos os contratos existentes (aprendizes, estagiários, celetistas, trabalhadores temporários e terceirizados, prestadores de serviços, entre outros.).
- Advocacia preventiva especializada: Como diz o ditado popular brasileiro “é melhor prevenir do que remediar”. Muitas empresas procuram ajuda profissional somente depois de ter um problema muito grande em mãos, situações onde os danos financeiros são na maioria das vezes irreversíveis. Contratar uma equipe profissional especializada é uma opção mais inteligente e econômica, tendo em vista que eles trabalham para antecipar e prevenir qualquer ação que possa resultar em um passivo trabalhista.

3.2 CÁLCULOS TRABALHISTAS

3.2.1 A porcentagem de Passivos Trabalhistas

Como dito anteriormente, passivo trabalhista é a soma das dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas ou não realiza o recolhimento correto dos encargos sociais.

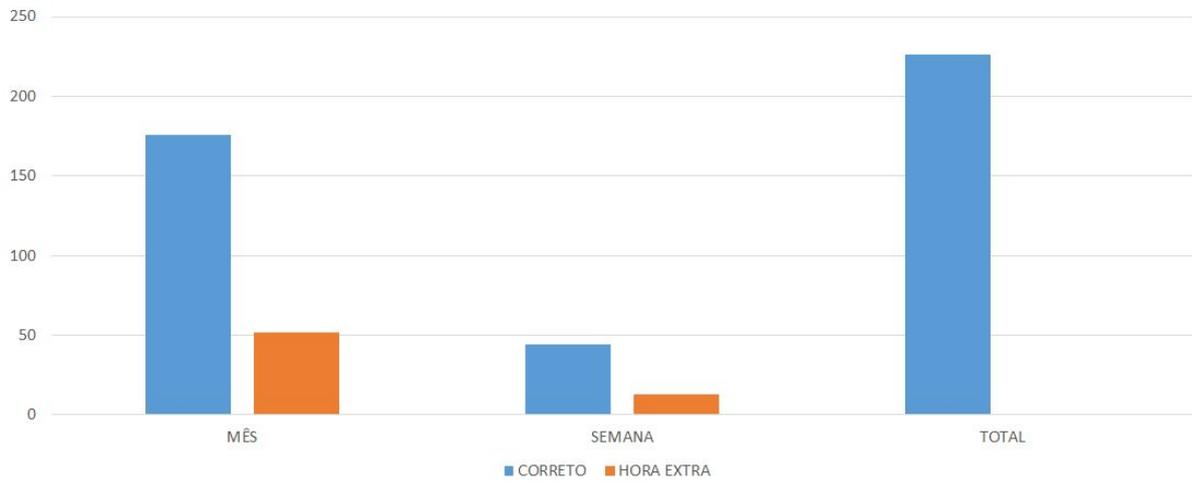
Na Medida Certa hoje possui três passivos trabalhistas para um total de seis funcionários, onde apenas dois estão com problemas.



3.2.2 Quanto cada passivo trabalhista representa?

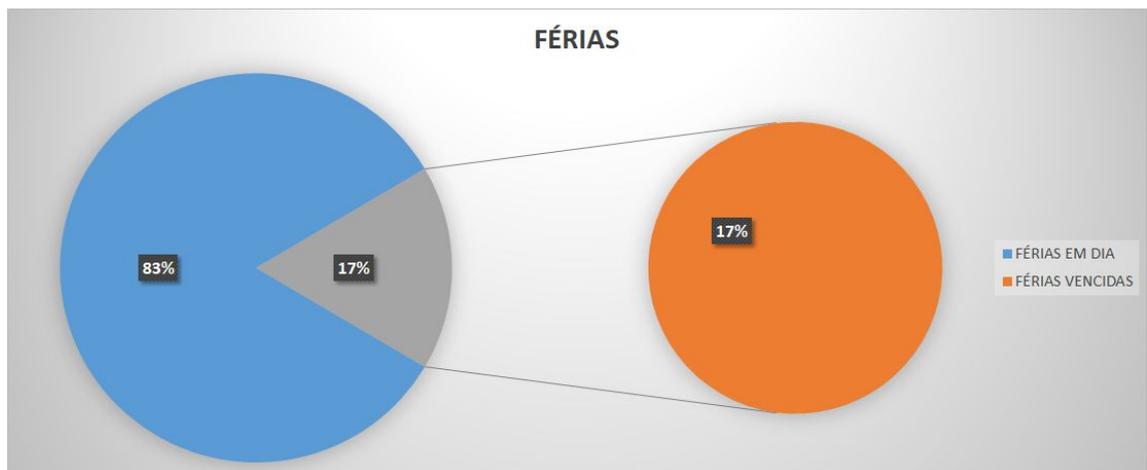
O funcionário João está com um excesso de horas extras, chegando a 13 horas a mais do que as 44 semanais previstas por lei. ou seja, hoje este colaborador está trabalhando aproximadamente 40% a mais do que o permitido. Desta maneira a nossa melhor solução para que não comprometa nosso orçamento foi trocar este trabalho extra por bancos de horas.

Segue abaixo gráfico para ilustrar a atual situação de João:



O outro colaborador Andriel é o único funcionário da empresa que possui dois passivos trabalhistas. O primeiro é referente às suas férias que estão vencidas, e o segundo é passivo é de desvio de função tendo em vista que o Andriel é contratado como auxiliar administrativo mas exerce função de atendente comercial.

Segue abaixo gráfico demonstrando o percentual de suas férias vencidas e desvio de função:





Já que a empresa Na Medida Certa tem um total de 51% de passivos trabalhistas é importante que os administradores tomem providências para resolver esse problema o mais rápido possível para assim evitar futuros gastos com ações trabalhistas que podem vir a prejudicar a empresa.

3.2.3 Como foram feitos os cálculos

Todos os cálculos, exceto o de férias vencidas, foram calculados dentro do período de seis meses, que é o período em que ocorreram as irregularidades. João é o funcionário que possui passivo trabalhista de horas extras. Como observado anteriormente no tópico 3.1.2, o cálculo das horas extras é relativamente simples. Primeiro tem que descobrir quanto vale a hora trabalhada do João, depois multiplicar o valor pela quantidade de horas extras feitas e em cima disso aplicar a taxa selic que corresponde ao mês referente das horas extras para obter o valor atualizada, que obteve o valor final de R\$2.869,02.

O segundo funcionário, Andriel, possui dois passivos trabalhistas. O primeiro passivo é referente às suas férias. O cálculo desse passivo trabalhista não se encaixa com as somas exigindo a taxa selic para atualizar o valor. O cálculo foi feito da seguinte forma: o dobro do salário último e maior salário do funcionário mais $\frac{1}{3}$ das férias

calculado em cima do valor do salário já dobrado, resultando no recebimento total de R\$4.000,00.

O segundo passivo do Andriel é o de desvio de função. A primeira coisa a se fazer é calcular a diferença de valor entre o salário que ele recebe e o salário da função que ele deveria receber, no caso a diferença entre o salário de auxiliar administrativo e atendente comercial. Retornando ao tópico 3.1.4, podemos ver que houve uma diferença de salário de R\$500,00 durante seis meses. Para regularizar essa situação foi necessário aplicar a taxa selic atualizada de cada mês à diferença de R\$500,00 durante 6 meses resultando em um pagamento total de R\$3.052,93.

A soma de todos esses valores encontrados resulta em um valor total de passivos trabalhistas da empresa de R\$9.921,95.

3.3 CONTABILIDADE GERAL

3.3.1 O que é DRE e Balanço Patrimonial?

As demonstrações financeiras são uma representação estruturada da posição patrimonial e financeira da empresa e seu desempenho. O objetivo das demonstrações é proporcionar informações relacionadas à posição patrimonial e financeira, do desempenho e dos fluxos de caixa da empresa para auxiliar no desenvolvimento de estratégias e tomada de decisões econômicas. Existem várias demonstrações financeiras importantes dentro da contabilidade, dentre elas estão a DRE e o Balanço Patrimonial.

A DRE é um relatório contábil que demonstra as operações realizadas pela empresa como contas de receitas, despesas, investimentos, custos e provisões, possuindo o objetivo final de obter o lucro líquido.

O balanço patrimonial é uma demonstração contábil destinada a evidenciar, qualitativa e quantitativamente, numa determinada data, a posição patrimonial e

financeira da empresa. No balanço patrimonial, as contas deverão ser classificadas segundo os elementos do patrimônio que registra e que são agrupadas de modo a facilitar o conhecimento e a análise da situação financeira da empresa.

3.3.2 Demonstrações Antes e Após inclusão dos Passivos Trabalhistas

Podemos ver a seguir a DRE e o Balanço Patrimonial da empresa antes da inclusão dos passivos trabalhistas:

DRE	
Receita com vendas	R\$ 150,000.00
ICMS	-R\$ 27,000.00
Devolução de vendas	-R\$ 1,000.00
Receita Bruta	R\$ 122,000.00
CMV	-R\$ 16,000.00
Receita Líquida	R\$ 106,000.00
Despesas Operacionais	
Despesas com aluguel	-R\$ 1,500.00
Despesas com depreciação	-R\$ 5,000.00
Despesas com salários	-R\$ 6,300.00
Despesas com vendas	-R\$ 5,000.00
Despesas Financeiras	-R\$ 3,700.00
Despesas Gerais	-R\$ 2,000.00
Resultado antes dos impostos	R\$ 82,500.00
Impostos	R\$ 11,220.00
Lucro Líquido	R\$ 71,280.00

Balanço patrimonial			
Ativo Circulante		Passivo Circulante	
Caixa	R\$ 120,000.00	Fornecedores	R\$ 8,700.00
Estoque	R\$ 3,500.00	Impostos a recolher	R\$ 17,520.00
Banco	R\$ 5,000.00	Total circulante	R\$ 26,220.00
Clientes	R\$ 2,000.00		
Total circulante	R\$ 130,500.00	Passivo Não Circulante	
Ativo Não circulante		Financiamento	R\$ 15,000.00
Imobilizada		Total não circulante	R\$ 15,000.00
Moveis e utensilios	R\$ 12,000.00		
(-)Depreciação móveis e	-R\$ 3,000.00	PL	

utensílios			
Imóveis		Capital social	R\$ 30,000.00
Veículos	R\$ 9,000.00	Reserva legal	R\$ 5,000.00
(-)Depreciação veículo	-R\$ 2,000.00	Capital a integralizar	R\$ 5,000.00
Duplicatas a receber LP	R\$ 6,000.00	Lucro líquido	R\$ 71,280.00
Total Não Circulante	R\$ 22,000.00	Total PL	R\$ 111,280.00
Total	R\$ 152,500.00	Total	R\$ 152,500.00

Como o próprio nome já diz os passivos trabalhistas entram como obrigações da empresa. Observe as diferenças após a inclusão dos passivos trabalhistas:

DRE	
Receita com vendas	R\$ 150,000.00
ICMS	-R\$ 27,000.00
Devolução de vendas	-R\$ 1,000.00
Receita Bruta	R\$ 122,000.00
CMV	-R\$ 16,000.00
Receita Líquida	R\$ 106,000.00
Despesas Operacionais	
Despesas com aluguel	-R\$ 1,500.00
Despesas com depreciação	-R\$ 5,000.00
Despesas com salários	-R\$ 6,300.00
Despesas com vendas	-R\$ 5,000.00
Despesas Financeiras	-R\$ 3,700.00
Despesas Gerais	-R\$ 2,000.00
Despesas passivos trabalhistas	-R\$ 9,921.95
Resultado antes dos impostos	R\$ 72,645.58
Impostos	R\$ 9,879.80
Lucro líquido	R\$ 62,707.44

Balanco patrimonial			
Ativo Circulante		Passivo Circulante	
Caixa	R\$ 120,000.00	Fornecedores	R\$ 8,700.00
Estoque	R\$ 3,500.00	Impostos a recolher	R\$ 16,170.61
Banco	R\$ 5,000.00	Horas Extras	R\$ 2,869.02
Clientes	R\$ 2,000.00	Desvio de Função	R\$ 3,052.93

Total circulante	R\$ 130,500.00	Férias Vencidas	R\$ 4,000.00
		Total circulante	R\$ 34,792.56
Ativo Não circulante		Passivo Não Circulante	
Imobilizada		Financiamento	R\$ 15,000.00
Moveis e utensilios	R\$ 12,000.00	Total não circulante	R\$ 15,000.00
(-)Depreciação móveis e utensílios	-R\$ 3,000.00	PL	
Imóveis		Capital social	R\$ 30,000.00
Veículos	R\$ 9,000.00	Reserva legal	R\$ 5,000.00
(-)Depreciação veículo	-R\$ 2,000.00	Capital a integralizar	R\$ 5,000.00
Duplicatas a receber LP	R\$ 6,000.00	Lucro líquido	R\$ 62,707.44
Total Não Circulante	R\$ 22,000.00	Total PL	R\$ 102,707.44
Total	R\$ 152,500.00	Total	R\$ 152,500.00

3.3.3 Comparação de Resultados

Os passivos trabalhistas começam impactando nossas demonstrações na própria DRE. Inicialmente a empresa possui uma Receita com vendas de R\$150.000,00 e um lucro líquido de R\$71.280,00 (47,52% da Receita com vendas); após a inclusão dos passivos o lucro líquido sofre uma queda de aproximadamente 12,03% caindo para R\$62.707,44, representando apenas 41,80% da Receita com vendas.

No Balanço Patrimonial as maiores diferenças são Passivo Circulante e Patrimônio Líquido. Com a inclusão dos passivos o PC tem um aumento de aproximadamente 24,64%, subindo de R\$26.220,00 para R\$34.792,56. Já no PL ao invés de haver um crescimento, o mesmo sofreu uma queda de aproximadamente 7,64%, caindo de R\$111.200,00 para R\$102.707,44.

Apesar da empresa possuir condições de arcar com os passivos trabalhistas, convenhamos que o melhor a se fazer é evitá-los não só pelo impacto financeiro evidente que ele causa nos resultados da empresa, mas também prezando pela qualidade de vida do colaborador e o cumprimento de regulamentações e leis.

3.4 ANÁLISE FINANCEIRA

3.4.1 Capital de Giro e Índices de Liquidez

Capital de Giro	Ativo - Passivo Circulante
-----------------	----------------------------

Capital Circulante Líquido	
sem Passivos Trabalhistas	R\$104.280,00
com Passivos Trabalhistas	R\$ 95.707,44

Liquidez Seca	(Ativo Circulante - Estoques) / Passivo Circulante
---------------	--

sem Passivos Trabalhistas	4.84
com Passivos Trabalhistas	3.65

Liquidez Corrente	Ativo Circulante / Passivo Circulante
-------------------	---------------------------------------

sem Passivos Trabalhistas	4.98
com Passivos Trabalhistas	3.75

Liquidez Imediata	Disponível / Passivo Circulante
-------------------	---------------------------------

sem Passivos Trabalhistas	4.77
com Passivos Trabalhistas	3.59

Liquidez é a velocidade ou a facilidade em que um ativo pode ser convertido em dinheiro. Os cálculos feitos para calcular a capacidade de liquidez de uma empresa resultam em um índice de liquidez. A liquidez de uma empresa é medida pela sua capacidade de cumprir as obrigações de curto prazo. Quanto maior for o índice de liquidez da empresa, maior tende a ser sua saúde financeira.

Existe uma regra geral para a interpretação dos índices de liquidez:

- índice >1 : a empresa possui ativos mais que suficientes para cumprir com suas obrigações.
- índice = 1: os valores à disposição da empresa empatam com as contas que ela tem para pagar.
- índice <1 : se a empresa precisasse quitar todas as suas obrigações no curto prazo, ela não teria recursos suficientes.

Como observado acima a empresa possui excelentes índices de liquidez tanto antes quanto após a inclusão dos passivos trabalhistas. Apesar de ter sofrido uma queda após a inclusão os índices continuaram acima de 3, isso quer dizer que a empresa tem ativos o suficiente para arcar com todas suas obrigações de curto prazo 3 vezes. O que mais influencia nesse resultado é o Ativo Circulante possuir um Caixa com valor alto de R\$120.000,00 que é incluído em todos os cálculos de liquidez, enquanto o Passivo Circulante possui um valor total de R\$34.792,56 (29% de apenas o Caixa do AC).

3.4.2 Análise de Risco

Existem várias maneiras de analisar o risco de uma empresa, como por exemplo utilizando alguns indicadores: ROI, ROE, EBITDA, a margem de lucro e o giro do ativo. A seguir vamos relembrar para que serve cada indicador antes de analisarmos os dados adquiridos.

- ROI: é o retorno sobre o investimento, ou seja, é usada para saber quanto a empresa ganhou com os investimentos realizados;
- ROE: é o retorno sobre patrimônio, mede a capacidade de agregar valor de uma empresa à partir de seus próprios recursos e do dinheiro de investidores;

- EBITDA: é o lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização; com ela é possível descobrir quanto a empresa está gerando com suas atividades operacionais, não incluindo investimentos financeiros, empréstimos e impostos, qual é a realidade financeira da empresa e se ela está melhorando sua competitividade e a sua eficiência ano a ano.
- Margem de lucro: é a porcentagem de lucro que a empresa terá em cima daquela venda;
- Giro do ativo: esse índice indica a capacidade da empresa em usar todos seus ativos para gerar vendas e quanto maior ele for mais eficientes serão as operações da empresa do ponto de vista financeiro.

Antes dos Passivos Trabalhistas:

ROI	0.55
-----	------

ROE	0.64
-----	------

EBITDA	R\$ 91,200.00
--------	---------------

Margem de Lucro	0.55
-----------------	------

Giro do Ativo	0.70
---------------	------

Depois dos Passivos Trabalhistas:

ROI	0.48
-----	------

ROE	0.61
-----	------

EBITDA	R\$ 81,278.05
--------	---------------

Margem de Lucro	0.48
-----------------	------

Giro do Ativo	0.70
---------------	------

O acréscimo do passivo trabalhista gerou uma queda na margem de lucro da empresa de 0.07, caindo de 0.55 para 0.48. Essa queda também afetou o ROI, diminuindo o poder de ganho por real investido de 0.55 para 0.48 (12,72% de queda nos ganhos da empresa). A EBTIDA também sofreu uma queda de aproximadamente 10,88%, caindo de R\$91.200,00 para R\$81.278,05.

Fazendo uma análise de risco, a empresa não sofre danos muito impactantes e nem corre risco de fechar por causa dos passivos trabalhistas. A fator de risco, de um modo básico, é determinado pela comparação do Ativo Circulante com o Ativo Permanente, se o Ativo Circulante é maior que o permanente é de baixo risco, se o Permanente for maior que o Circulante é de alto risco. O valor do Caixa da empresa é um dos seus pontos mais fortes, já que o seu caixa tem um valor muito alto ela consegue pagar as suas obrigações mesmo com a queda nos lucros gerada pelos passivos trabalhistas. O importante é tomar algumas medidas para não sofrer novamente com a queda nos lucros por causa de passivos trabalhistas.

3.4.3 Estratégia Financeira

Há várias maneiras de arcar com os custos dos passivos trabalhistas da empresa, optamos pela estratégia mais rápida e fácil de resolver esse problema sem impactar muito os seus resultados.

Como observado anteriormente a empresa possui ótimos índices de liquidez, podendo arcar com suas obrigações até 3 vezes se necessário. Além disso a empresa possui um caixa com um valor decente de R\$120.00,00, responsável majoritariamente pelos bons resultados que obtemos. Tendo em mente que a situação atual da empresa é saudável decidimos que a maneira mais simples e coerente de quitar os passivos trabalhistas é utilizando o dinheiro do caixa.

Com a quitação dos passivos trabalhistas nossos valores mudam para os seguintes:

Caixa	R\$ 110,078.05
Total do Ativo Circ.	R\$ 120,587.24
Capital de Giro	R\$ 85,785.49

Observe abaixo os índices de liquidez depois de arcar com os passivos trabalhistas utilizando o caixa:

Liquidez Imediata	3.31
Liquidez Seca	3.37
Liquidez Corrente	3.47

Apesar da queda nos valores do Caixa, Ativo Circulante e no CGL, os índices de liquidez continuam acima de 3. A Liquidez Corrente por exemplo cai de 3.75 para 3.46, porém continua com um resultado positivo mesmo depois de extinguir a dívida dos passivos trabalhistas. Portanto é possível afirmar que utilizar o Caixa é a solução mais viável.

4. CONCLUSÃO

Apesar da empresa não ter sofrido grandes impactos financeiros, é de suma relevância evitar a prospecção de passivos trabalhistas, levando em consideração tanto o lado econômico\financeiro quanto o lado ético e legal da instituição. Atualmente a qualidade de vida e saúde dos colaboradores é de grande pertinência, visto que a estabilidade de uma companhia depende majoritariamente do trabalho e motivação de seus colaboradores e clientes internos.

Cessado os passivos trabalhistas, é muito importante que a empresa desenvolva estratégias eficientes para que não haja problemas semelhantes futuramente. Uma das formas de gestão inicialmente implementada em empresas é o Sistema Integrado de Gestão. Desta forma há uma integralidade de dados e processos de todos os departamentos de uma instituição em um único sistema. Assim pode ser utilizada de maneira funcional, integralizando sistemas de finanças, contabilidade, recursos humanos, fabricação, marketing, vendas, compras, entre outros, e sistêmica com desenvolvimento de processamento de transações, sistemas de informações gerenciais, entre outros.

REFERÊNCIAS

Consolidação das Leis Trabalhistas (em pdf). Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct_e_normas_correlatas_1ed.pdf?sequence=6> Acesso em: 02 de Outubro de 2019.

O que fazer para evitar passivos trabalhistas? 17/11/2017. Disponível em: <<https://www.blbbrasil.com.br/blog/passivos-trabalhistas/>> Acesso em: 27/10/2019

Sistema Integrado de Gestão Empresarial Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Sistema_integrado_de_gest%C3%A3o_empresarial> Acesso em: 15 de Outubro de 2019.

TAVARES, José Cláudio Rangel - **Passivos Trabalhistas: Entenda o que é** Disponível em: <<https://okup.com.br/passivo-trabalhista-entenda-o-que-e/>> Acesso em: 29 de Setembro de 2019.