

# UNifeob

## PROJETO INTEGRADO

### ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



**UNIFEOB**

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

Gestão de Passivos Trabalhistas

**ACOLHE**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

Gestão de Passivos Trabalhistas

**ACOLHE**

MÓDULO DE GESTÃO FINANCEIRA

Contabilidade Geral - Prof. Danilo Morais Doval

Métodos Quantitativos Aplicados aos Negócios - Prof. Mariangela Martimbianco Santos

Gestão de Passivo Trabalhista - Prof. Marcelo Ferreira Siqueira

Estatística Aplicada - Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Finanças Corporativas - Prof. Dirceu Fernandes Batista

Alunos:

Adalberto Aparecido Ferreira da Silva, RA 19001020

Leonardo Moraes Ramos, RA 19000143

Pedro Antonio de Carvalho Rabelo, RA 19000522

Rafaela Aparecida Pan, RA 19000176

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

# SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	6
3.1 PASSIVOS TRABALHISTAS	6
3.2 CÁLCULOS TRABALHISTAS	6
3.3 CONTABILIDADE GERAL	6
3.4 ANÁLISE FINANCEIRA	6
4 CONCLUSÃO	8
5 REFERÊNCIAS	9
6 ANEXOS	10

# 1 INTRODUÇÃO

Para desenvolvimento deste Projeto Integrado, foi escolhida a empresa Acolhe Ltda. Com o auxílio das disciplinas deste módulo, foi realizada a análise dos valores e impactos de Passivos Trabalhistas na empresa, gerados por funcionários.

Inicialmente, com base nos conceitos abordados na disciplina de Gestão de Passivos Trabalhistas, foi realizada a definição, desenvolvimento e solução dos passivos trabalhistas de horas extras, férias vencidas e desvio de função.

A partir da definição dos passivos, foram realizados os cálculos, baseados na Taxa Selic e, com a definição desses valores, foi realizado a demonstração do quanto representa, percentualmente, dentro da empresa e qual o impacto que esses valores terão, em relação a DRE, Balanço Patrimonial, Margem de Lucro, ROI etc.

Após os dados coletados, realizou-se uma análise da situação da empresa, a fim de identificar e auxiliar em ações que possam prevenir futuros casos.

Todo o desenvolvimento foi realizado, respectivamente, com o auxílio dos professores Prof. Marcelo Ferreira Siqueira (Gestão de Passivos Trabalhistas), Prof Mariangela Martimbianco Santos (Métodos Quantitativos aplicados aos Negócios), Pro Renata E. de Alencar Marcondes (Estatística Aplicada), Prof Danilo Doval (Contabilidade Geral) e Prof Dirceu Fernandes Batista (Finanças Corporativas).

## **2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Acolhe Ltda. é uma empresa voltada para a área de saúde psicológica e tem sua sede localizada na cidade de São João da Boa Vista, a área de abrangência atinge toda região e atende os pacientes que necessitam de um atendimento, apoio e acompanhamento especializado no Transtorno do Espectro Autista (TEA).

O acompanhamento é diversificado e particular para cada criança, dependendo do grau do autismo e o momento em que ela está. O maior objetivo da Acolhe Ltda. é preparar essas crianças para a vida adulta, fazendo com que elas consigam se comunicar e expressar sem limitações.

A empresa conta com uma funcionária remunerada, para exercer a função de secretária - agendamentos consultas dos pacientes e, para os atendimentos, conta com médicos que prestam os serviços. Os demais serviços gerais, são realizados de forma terceirizada.

## **3 PROJETO INTERDISCIPLINAR**

### **3.1 PASSIVOS TRABALHISTAS**

A relação entre empregado e empregador é pautada nos direitos e obrigações que ambas as partes, em senso comum, se propõem a cumprir no contrato de trabalho.

A lei prevê os direitos que o empregado possui ao ser contratado pelo empregador - pessoa física ou jurídica que em acordo e perante a lei que se dispõe a cumprir com suas obrigações trabalhistas.

O não cumprimento das obrigações impostas ao empregador gera débitos para com o empregado e a lei, sendo assim denominado os Passivos Trabalhistas.

A identificação dos passivos dentro do ambiente empresarial pode decorrer de Auditoria Interna Trabalhista e Previdenciária como também da Revisão de Procedimento Trabalhista que são respectivamente análise do cumprimento das regras da CLT e adequação das normas Previstas em convenções Coletivas de Trabalho.

#### **3.1.1 Horas Extras**

De acordo com o Art. 59 da CLT, a quantidade limite de horas trabalhadas diariamente por um funcionário é de 8 horas, o horário pode ser acrescido em caráter de horas extras, onde o funcionário recebe o valor da hora normalmente e a soma de uma porcentagem adicional pelo trabalho prestado além das horas estipulados.

#### **Problematização e solução**

A secretária da empresa Acolhe foi contratada desde o início das atividades da empresa, no primeiro semestre de 2018. Ela, por ser a única atendente a gerenciar consultas e recepcionar pacientes, além de nas rotinas da clínica, tinha uma demanda de trabalho superior às 8 horas diárias de trabalho e, por vezes, realizou horas extras.

O pagamento pelas horas excedidas não aconteceu, o que acabou gerando um passivo trabalhista. As horas extras trabalhadas, também foram consequência da necessidade da empresa, pois a mesma possui um horário de funcionamento de 12h

diárias e, devido à indisponibilidade dos proprietários, de realizar o trabalho de recepção em todo o horário excedente à jornada de secretária, se fez necessária o trabalho extra.

A solução para esse tipo de problema seria a contratação de mais um funcionário para que essas atividades sejam corretamente distribuídas e que a funcionária não fique sobrecarregada. Se mesmo assim houver horas extras, os gestores devem se informar sobre as normas da CLT (Decreto-Lei 5452 - Art. 58 / §3º - As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.).

### **3.1.2 Férias Atrasadas**

Férias é um direito do funcionário, o qual se destina ao descanso do mesmo, sem que seja prejudicado financeiramente. No período de férias, o funcionário tem o direito de receber o valor de seu salário, sem a necessidade de trabalhar. E o gozo das férias é possível, após o registro do contrato de trabalho completar 12 meses, como definido pelo artigo 130 da CLT.

#### **Problematização e solução**

Como a empresa conta somente com uma funcionária em seu quadro, o trabalho da mesma se torna essencial para o bom funcionamento da clínica e, devido a alta demanda de trabalho e falta de acompanhamento por parte dos donos, Carla teve um atraso de 45 dias para suas férias.

Após constatar tal problema, a funcionária entrou em contato com seus responsáveis, os quais precisaram realizar alguns ajustes internos, para que pudessem realizar uma contratação temporária, a fim de substituir a mesma durante seu período de férias.

Para evitar esse tipo de problema, futuramente, a empresa tem duas opções: pode optar pela contratação de uma empresa de serviço temporário, que consiga atender suas necessidades durante o período de férias da secretária ou optar pela contratação de



um novo funcionário registrado. Dessa forma, é possível que haja um controle melhor do período de férias dos funcionários e também alguém para suprir as necessidades da empresa, caso algum dos funcionários tenha afastamento por motivo de doença ou férias.

### **3.1.3 Desvio de Função**

De acordo com o Art. 468 da CLT, o desvio da função pode ser caracterizado como a alteração contratual sem o consentimento de ambas as partes. Por vezes, o desvio de função é o aumento das funções atribuídas ao empregado sem que haja consentimento e remuneração para tal.

#### **Problematização e solução**

A única funcionária da clínica, foi contratada para exercer a função de secretária, assim como consta em sua CTPS. Durante o tempo que esteve exercendo suas atividades, a funcionária cumpria com as obrigações estipuladas (secretária) e também auxiliava nas rotinas da clínica, como: recepção, auxílio aos pacientes e médicos que solicitam sua ajuda para determinadas tarefas, sendo assim exerceu, durante o período de 1 ano e 11 meses o cargo de Auxiliar Geral, pois realizava tarefas além das exigidas no secretariado.

Neste período, a funcionária, deveria ter recebido o seu salário acrescido da bonificação por função, pois como prevê o artigo 468 da CLT, porém este pagamento não ocorreu por parte dos empregadores, assim gerando passivos trabalhistas por desvio da função.

Desta forma, como prevê a jurisprudência para os casos de desvio de função, há necessidade da equiparação salarial de acordo com a função exercida pelo empregado (auxiliar geral), devendo ser pago os devidos encargos e benefícios que o mesmo exige. Sendo assim, a funcionária recebeu o salário, horas extras e também demais benefícios

de acordo com o salário médio estipulado pelo sindicato para funcionário de serviços gerais.

Com todo o ocorrido, a empresa deve atentar-se para que o mesmo não se repita em futuras ocasiões. Sendo assim, além de todo acordo e pagamento dos direitos que a funcionária detinha, os empregadores devem ter uma melhor gestão, onde as funções atribuídas a empregada e futuros empregados, sempre devem ser estabelecidas, entendidas e respeitadas por todos do ambiente interno.

## **3.2 CÁLCULOS TRABALHISTAS**

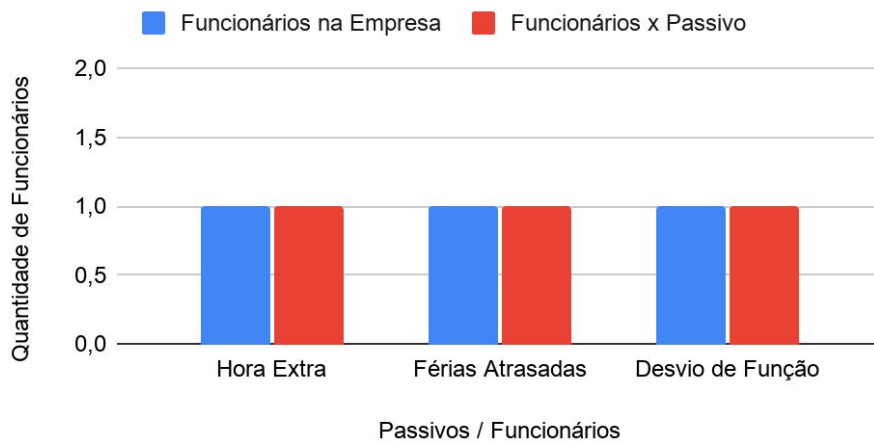
### **3.2.1**

Diante do cenário apresentado da empresa Acolhe LTDA - clínica especializada em crianças diagnosticadas com TEA, o quadro de colaboradores é majoritariamente formado por serviços do segmento da saúde. Os prestadores de serviço são especialistas das diversas áreas de atendimentos oferecidos pelo negócio.

Sendo assim, a mão de obra da clínica Acolhe é terceirizada, onde não há vínculo da empresa com os funcionários, com exceção da única colaboradora contratada para exercer a função de secretária, onde conseqüentemente, seus vínculos são maiores para com a empresa e empregadores.

Considerando o tempo de atividade da empresa e as obrigações a serem cumpridas pelas partes (acordadas no contrato de trabalho celebrado entre empresa e a empregada), houveram alguns atrasos e divergências gerando 3 tipos de passivos trabalhistas com a mesma colaboradora, assim representando um total 100% do quadro de funcionários do negócio.

## Quantidade de Funcionários X Passivo



### 3.2.2

Realizando os cálculos referente aos passivos trabalhistas da empresa, foi identificado que o valor total gerado por cada passivo, é de:

- Hora Extra: R\$2.098,52
- Férias Atrasadas: R\$4.057,11
- Desvio de Função: R\$16.113,82

Tendo em vista que a empresa possui apenas uma funcionária contratada efetivamente em regime CLT e que os passivos trabalhistas ocorreram com a mesma, o valor total da somatória do passivo de horas extras não pagas, férias atrasadas e desvio de função é de R\$22.269,45

Buscando solucionar os passivos trabalhistas gerados e de acordo com a lei prevista, foi proposto um acordo com a colaboradora, onde foi acordado que o valor pago seria de 75% do valor devido dos passivos trabalhistas. Sendo assim, o valor total que a empresa terá que pagar para a colaboradora Carla, é de R\$ 16.702,08.

Além do acordo proposto, a empresa estabeleceu novas políticas a serem adotadas internamente para assim evitar que novos casos aconteçam.

### 3.3 ANÁLISE DOS DADOS CONTÁBEIS

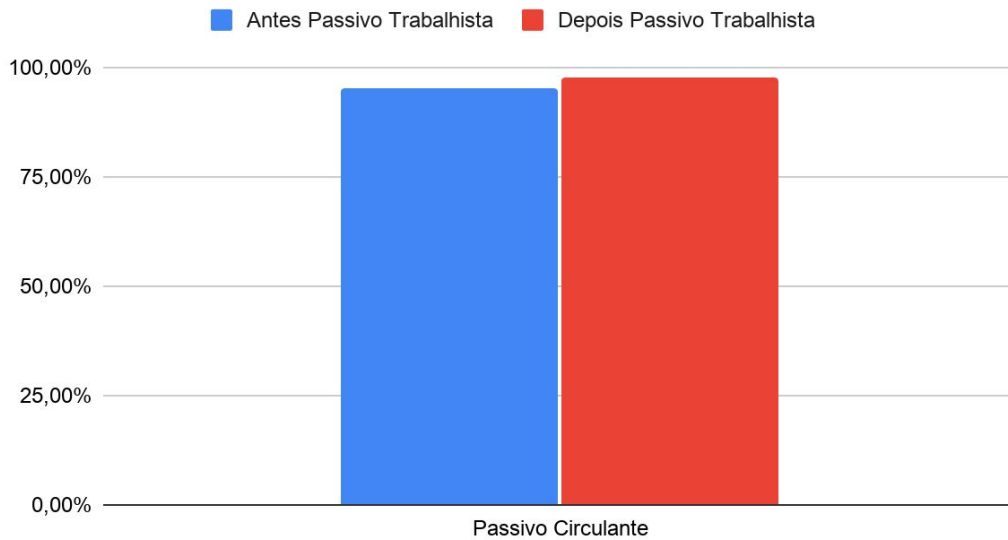
O balanço patrimonial da empresa Acolhe Ltda apresenta a maior parte de seus valores em ativo circulante, sendo assim apresenta uma boa liquidez imediata, conseguindo cobrir suas obrigações em curto prazo. O ativo circulante apresenta-se desta forma devido a alta demanda de consultas mensais.

O ativo não circulante da empresa é composto majoritariamente pelas instalações da clínica para a realização dos serviços prestados, essas instalações possuem um valor variável e inicial, pois não serão custos mensais. As instalações apenas possuem a depreciação, sendo estes custos a desvalorização das instalações com o passar do tempo e o desgaste dos bens.

Analisando o passivo da empresa, identifica-se um alto custo mensal e consequentemente anual com salários a pagar, os serviços prestados são serviços do segmento da saúde e os profissionais que atuarão neste campo são médicos que possuem um valor alto por cada consulta realizada, fazendo com que o valor de passivo circulante se aproxime do ativo circulante, ou seja, o valor de ativo circulante é alto, porém os custos com a mão-de-obra também são altos ao longo do período

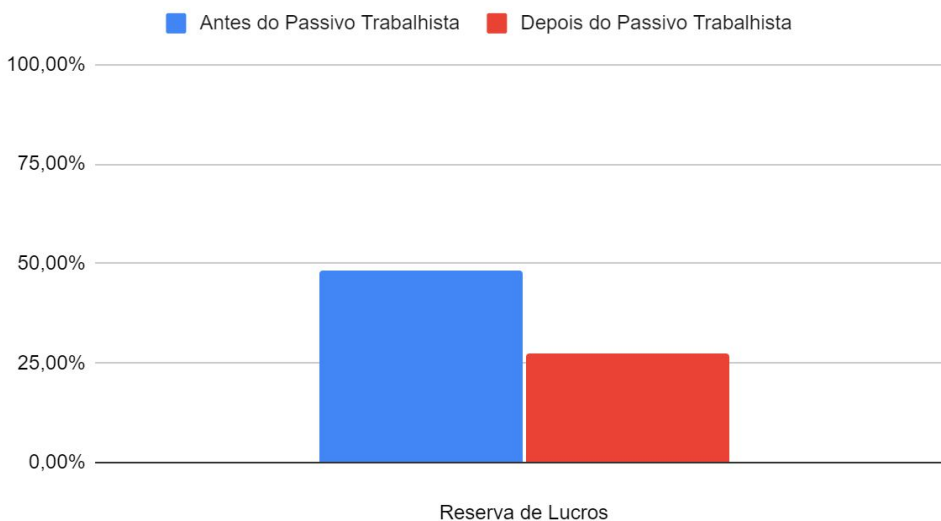
Balanço Patrimonial					
Ativo			Passivo		
	Antes do passivo	Depois do Passivo		Antes do Passivo	Depois do Passivo
<b>Ativo Circulante</b>	<b>R\$ 696.581,42</b>	<b>R\$ 696.581,42</b>	<b>Passivo Circulante</b>	<b>R\$ 664.550,28</b>	<b>R\$ 681.252,37</b>
Caixa	R\$ 34.356,00	R\$ 34.356,00	Publicidade	R\$ 25.200,00	R\$ 25.200,00
Cientes a receber	R\$ 650.745,02	R\$ 650.745,02	Salários e Ordenados	R\$ 557.412,00	R\$ 557.412,00
Estoques	R\$ 11.480,40	R\$ 11.480,40	Duplicata a pagar	R\$ 6.338,28	R\$ 6.338,28
			Água a pagar	R\$ 9.600,00	R\$ 9.600,00
			Energia a pagar	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00
			Telef/Int. a pagar	R\$ 6.000,00	R\$ 6.000,00
			Aluguel	R\$ 48.000,00	R\$ 48.000,00
			Provisão Passivo Trabalhista		R\$ 16.702,09
<b>Ativo Não Circulante</b>	<b>R\$ 26.499,44</b>	<b>R\$ 26.499,44</b>			
Máquinas e equipamento	R\$ 2.207,38	R\$ 2.207,38			
Móveis e utensílios	R\$ 16.450,00	R\$ 16.450,00	<b>Patrimônio Líquido</b>	<b>R\$ 58.530,58</b>	<b>R\$ 41.828,49</b>
Equipamentos informática	R\$ 7.842,06	R\$ 7.842,06	Capital Social	R\$ 30.356,14	R\$ 30.356,14
			Reserva de Lucros	R\$ 28.174,44	R\$ 11.472,35
<b>Ativo Total</b>	<b>R\$ 723.080,86</b>	<b>R\$ 723.080,86</b>	<b>Passivo Total</b>	<b>R\$ 723.080,86</b>	<b>R\$ 723.080,86</b>

## Passivo Circulante Sobre o Ativo Circulante



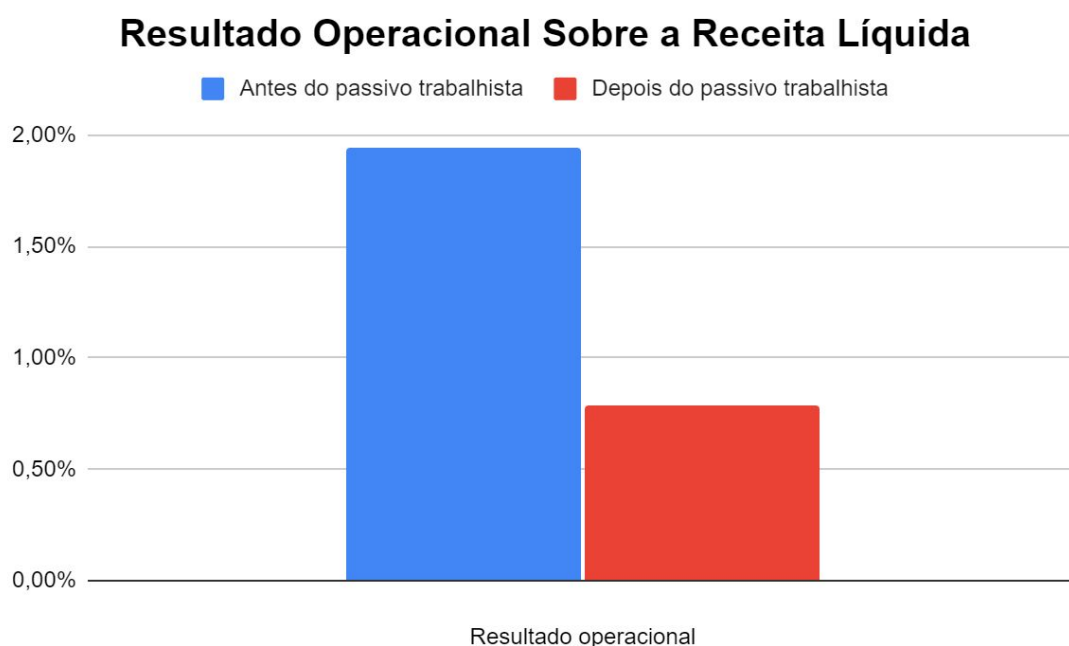
Realizando uma análise sobre o passivo da empresa, antes e depois de considerar o valor do passivo trabalhista, nota-se que há pouca variação, entretanto nota-se também que o valor total dos passivos da empresa são muito altos o que requer atenção dos sócios para que não aumentem e sim diminuam através de uma melhor planejamento financeiro.

## Reserva de Lucros Sobre o Patrimônio Líquido



Analisando o lucro da empresa, é notável que o valor não é atrativo mesmo antes do passivo trabalhista. Após a empresa assumir a conta gerada pelas obrigações não

cumpridas com a funcionária, o valor do lucro é afetado de forma significativa (em 20,71%). Sendo assim, a empresa que apresentava um baixo lucro foi afetada de forma a diminuir o valor do mesmo.



Com a análise do gráfico acima, é possível concluir que a empresa possui um baixo lucro em relação a sua receita líquida, conforme apontado anteriormente. E, com o acréscimo do passivo trabalhista em suas obrigações, seu lucro foi, por consequência, consideravelmente afetado.

### 3.4 ANÁLISE FINANCEIRA

#### 3.4.1

DEPOIS DO PASSIVO			
CAPITAL DE GIRO	LIQUIDEZ CORRENTE	LIQUIDEZ IMEDIATA	LIQUIDEZ SECA
R\$ 15.329,05	1,02	5,04%	1,01
ANTES DO PASSIVO			
CAPITAL DE GIRO	LIQUIDEZ CORRENTE	LIQUIDEZ	LIQUIDEZ

		<b>IMEDIATA</b>	<b>SECA</b>
R\$ 32.031,14	1,05	5,17%	1,03

O capital de giro está diretamente associado com a liquidez da empresa, isto é, a capacidade de converter em dinheiro líquido para o pagamento de dívidas. Realizando uma análise entre o capital de giro da empresa antes e depois do passivo trabalhista, é possível visualizar que o valor apresenta uma grande expressão sobre o total, o valor do capital de giro da Acolhe Ltda teve uma queda de aproximadamente 47,85%.

Analisando a liquidez corrente da empresa, sendo a divisão dos ativos pelos passivos, verifica-se que o valor apresentado é superior a 1 em ambos os casos (antes e após a inclusão dos passivos trabalhistas), o que indica que empresa consegue arcar com suas dívidas em curto prazo. Entretanto, mesmo com a capacidade de arcar com as dívidas, a empresa não apresenta boa lucratividade, pois grande parte dos seus recursos se destina ao pagamento de dívidas.

A liquidez imediata (a expressão em valor do caixa que se destina ao pagamento das contas em curto prazo) ou também chamado ativo disponível, é capacidade/velocidade com que um ativo se converte em dinheiro para o pagamento das dívidas. Na empresa, a L.I se apresenta muito próxima antes e após o passivo trabalhista, cerca de 5% em ambos os cenários indicam a liquidez imediata da empresa, o que significa que em torno de 5% do valor total dos ativos podem se converter em dinheiro líquido.

Partindo para a análise da liquidez seca, sendo um conceito destinado a entender qual a capacidade que a empresa tem de cumprir com suas obrigações no curto prazo, verifica-se que antes do passivo trabalhista a Acolhe já era capaz de sanar suas dívidas, porém com um valor muito justo (próximo a 1). Diante de um novo cenário, onde o passivo da empresa foi acrescido dos passivos trabalhistas, a capacidade da empresa de sanar suas dívidas ainda é viável, porém com um índice próximo a incapacidade de pagar suas dívidas em curto prazo (abaixo de 1), essa análise mostra uma preocupação nítida que os sócios devem ter com seus passivos.

Calcular o valor do capital de giro da empresa e os indicadores de liquidez seca, imediata e corrente. Com base nos resultados, fazer uma análise da situação de liquidez da empresa.

**3.4.2** Ao realizar uma análise dos passivos trabalhistas da empresa, em relação ao seu patrimônio líquido, é perceptível que o valor do passivo e a forma como ele será pago, são questões que necessitam de cuidado e atenção, pois ele equivale a um valor expressivo do patrimônio líquido.

Antes dos passivos, a empresa possui um patrimônio líquido de R\$ 58.530,58 e, com os passivos, esse valor cai expressivamente para R\$ 41.828,49. Vale ressaltar que o valor considerado, já é um acordo entre a empresa e a funcionária, no qual ficou definido que o pagamento será o equivalente a 75% do valor total dos passivos gerados.

Devido a isso, é importante que haja um grande cuidado e boas estratégias para o pagamento dessa pendência, para que assim a empresa não fique consideravelmente vulnerável e consiga arcar com o valor, de forma a não ser muito afetada.

**3.4.3** Diante aos passivos trabalhistas gerados pela empresa, com a funcionária Carla, existem algumas estratégias que podem ser consideradas, a fim de possibilitar o pagamento de uma forma que não afete a empresa agressivamente. O primeiro ponto a ser considerado, é que a empresa já possui um acordo com a funcionária, no qual ficou definido que o pagamento será referente a 75% do valor total dos passivos trabalhistas gerados. Sendo assim, o valor que deve ser pago para a funcionária, é uma importância de R\$ 16.702,09.

Analisando a situação financeira da empresa, foram identificadas três possíveis alternativas, para a realização desse pagamento. Sendo elas o pagamento do valor de forma parcelada, diminuição do pró-labore dos sócios ou a renegociação dos valores pagos aos médicos que realizam o atendimento da clínica.



Dentre as opções apresentadas, a que se mostra mais atrativa é a renegociação dos valores pagos aos médicos pois, mesmo se a empresa conseguir um acordo para realizar o pagamento do passivo, de forma parcelada, o valor continuará sendo expressivo, como constatado no próprio Balanço Patrimonial da empresa, e o valor pago aos médicos é muito mais elevado e representa um custo muito maior, do que o pró-labore dos sócios. Sendo assim, é válido que haja uma renegociação para a diminuição desses valores.

Atualmente, a empresa realiza o pagamento de 30% do valor de cada consulta, para o médico que realizar o atendimento e, no ano de 2018, o valor total pago aos médicos, foi de R\$ 541.440,00. Se a empresa tiver o mesmo número de atendimentos em 2020, e fizer uma renegociação para realizar o pagamento de 25% do valor de cada consulta, o valor de pagamento anual cairá para R\$ 451.200,00, o que já contribuirá muito para o capital de giro da empresa e irá colaborar para a quitação do passivo trabalhista, de forma a não deixar a empresa vulnerável. Vale ressaltar que, para essa diminuição de valores acontecer, não é necessário que a empresa negocie o pagamento para, especificamente, 25%, pois se houver uma pequena diminuição dessa porcentagem, a empresa já se beneficiará.

Outro ponto importante a ressaltar, é que mesmo conseguindo essa renegociação do pagamento dos médicos, é interessante que a empresa também recorra ao pagamento do passivo de forma parcelada, pois podem ocorrer outros imprevistos que podem influenciar a empresa economicamente.

Dessa forma, podemos concluir que a melhor alternativa para a empresa nesse momento, é buscar uma redução de seus gastos, especificamente no gasto com pagamento dos médicos e também optar pelo pagamento parcelado dos passivos trabalhistas. Com isso, ela poderá quitar essa pendência e não ficará totalmente vulnerável.

## 4 CONCLUSÃO

A empresa Acolhe Ltda, inserida no segmento da saúde, possui um custo elevado com a mão-de-obra ao que se refere a pagamento de salários, pois os médicos terceirizados, recebem por consultas realizadas, o que é um custo elevado por se tratar de especialistas atuando no espaço oferecido pela empresa.

Considerando o exposto, a empresa que possui um bom ativo circulante (capacidade de pagar suas dívidas em curto prazo), destina grande parte do valor ao pagamento dos custos operacionais. Desta forma, o lucro da empresa é afetado pela alta porcentagem de passivos em relação aos ativos (95%).

As taxas de capital de giro, liquidez corrente, liquidez imediata e liquidez seca que se destinam a entender a relação entre os ativos da empresa e os passivos, considerando sua capacidade, velocidade entre outros fatores de pagamento de dívidas, mostra que a Acolhe Ltda é uma empresa que possui um custo operacional elevado (passivos) e a empresa possui capacidade para sanar essas dívidas, porém o valor de ativo e passivo são muito próximos o que demonstra que a empresa tem baixa lucratividade. Considerando que neste cenário analisado, a empresa está incluindo o passivo trabalhista gerado, a porcentagem de lucro que se apresentava baixa, teve o valor afetado. Como entendimento final, a empresa apresenta a capacidade de perenidade desde que seja revisto seus passivos e implementado políticas para a abolição de passivos trabalhistas ou qualquer outro passivo que possa vir a ser gerado para que haja uma maior estabilidade e conseqüentemente o aumento da sua lucratividade.

## **5 REFERÊNCIAS**

Presidência da República. Lei Nº 6019, de 03 de Janeiro de 1974. 11 de Agosto de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>