

UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

GESTÃO FINANCEIRA

SOUFER INDUSTRIAL LTDA.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

GESTÃO FINANCEIRA

SOUFER INDUSTRIAL LTDA.

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:

Ana Laura Fernandes Gomes, RA 19000984

Giuliano Gonçalves J. Generoso, RA 19000931

Izabela Teixeira Franco, RA 19000750

Maria Fernanda de Oliveira Lino, RA 19000933

Suelen Cristina Faria de Oliveira, RA 19000232

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	9
3.1 Passivos Trabalhistas	9
3.1.1 Horas extras	10
3.1.2 Adicional noturno	11
3.1.3 Férias atrasadas	12
3.2 Cálculos Trabalhistas	13
3.2.1 Percentual de cada passivo.	13
3.2.2 Reflexos financeiros referentes ao percentual dos passivos trabalhistas	15
3.3 Análise dos Dados Contábeis	17
3.4 Análise Financeira	19
4 CONCLUSÃO.....	21
5 REFERÊNCIAS.....	22

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visa analisar o impacto que Passivos Trabalhistas gerados por falhas de gestão e controle, tem dentro do funcionamento da empresa, focando em sua parte contábil e financeira.

Primeiramente, será explicado quais são e como funcionam esses passivos, como foram gerados dentro da empresa e as soluções conquistadas pela empresa por meio de acordo com os colaboradores envolvidos.

Serão demonstrados os valores gerados por esses passivos, como foram calculados e o que representam percentualmente dentro da empresa, em relação a outros setores e outros colaboradores.

Após a realização cálculos, o valor gerado por meio dos passivos será introduzidos nas demonstrações das contas da empresa, para assinalar o impacto financeiro, fazendo comparações e análises dos valores definidos.

Por fim, serão analisados diversos indicadores como conclusão se a empresa continuará saudável após o impacto desses passivos trabalhistas em suas contas.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Aos 54 anos, numa idade madura, a empresa fundada por Fernando de Souza, em 1966, mostra que está em plena forma e cheia de novos planos.

A história da Soufer começou a ser escrita quando o empreendedor Fernando de Souza decidiu abrir uma serralheria, na cidade de São João, para produzir vitraux de ferro. Oito anos após, ao perceber a oportunidade de expandir seu negócio, passou também a comercializar insumos utilizados por seus concorrentes. Ali começava a Soufer, que ainda nos dias de hoje mantém o espírito de quem olha para o futuro.

Fundada em 1966, a Soufer Industrial Ltda. é uma empresa do Grupo Soufer, voltada à fabricação de produtos siderúrgicos para aplicações variadas e usuais, desenvolve também soluções que têm inovado o emprego de produtos siderúrgicos no Brasil na área industrial, agroindustrial e de construção civil.

A história da Soufer é marcada pelo seu trabalho sério e de qualidade, o que permitiu à empresa criar e adquirir novas tecnologias e incorporar outras companhias, expandindo suas áreas de atuação. Hoje, com unidades no Estado de São Paulo e Minas Gerais, a Soufer atende todo o Brasil e também o mercado internacional, exportando seus produtos para a América do Sul, África e América Central.

A Soufer é uma marca consolidada no mercado que, com o constante aprimoramento de seu sistema logístico e rigorosos padrões de qualidade, fortalece diariamente seu compromisso com clientes, fornecedores, representantes e com a sociedade, desenvolvendo um trabalho de parceria e confiança fortes como a matéria-prima de seu negócio.

A empresa compreende que a qualidade dos seus produtos está relacionada à qualidade de vida dos seus colaboradores. Por isso, além de atender as rígidas legislações trabalhistas brasileiras, a Soufer também oferece benefícios sociais e investe no treinamento, reciclagem e aperfeiçoamento constante do seu quadro funcional, tendo como política de qualidade "atender as expectativas dos Clientes melhorando continuamente os processos e produtos, incentivando o crescimento profissional dos colaboradores".

A Soufer tem a Certificação ISO 9001/2008 e certificação de qualidade concedido pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), sendo a primeira empresa brasileira a obter tal certificação perante o Programa Setorial de Qualidade em Telhas Metálicas em Aço (Nível III).

A empresa dedica-se a fabricação de:

- ✓ Perfis de até 8 metros com espessura de até ½”;
- ✓ Perfis Estruturais comprimento até 12 metros;
- ✓ Telhas Galvanizadas Trapézio e Onduladas comprimento até 12 metros;
- ✓ Tubos Redondos, Quadrados e Retangulares;
- ✓ Vigas soldadas;
- ✓ Corte rotativo (*slitter*);
- ✓ Desbobinamento de chapas em espessuras diversas;
- ✓ Caldeiraria Industrial;
- ✓ Galpões Metálicos;
- ✓ Distribuição de Aço plano e não plano;
- ✓ Torres Autoportantes, Estaiadas, Reforço, Infraestrutura Civil/ Elétrica para telefonia móvel;
- ✓ Painéis isotérmicos para divisórias, fachadas, salas limpas e câmaras frigoríficas.

A empresa tem como missão: “ser uma empresa referencial no seguimento do aço, através da agilidade de oferecer soluções confiáveis aos nossos clientes, promovendo o crescimento e a valorização do ser humano”. A Soufer está sempre pronta para atender seus clientes com agilidade e confiança. Sua empresa pode contar com a nossa.

A necessidade de preservar o meio ambiente, ampliada pela ameaça de aquecimento global, está levando a sociedade a questionar cada vez mais as empresas. Neste contexto, as diretrizes do Grupo Soufer vão ao encontro dos anseios da comunidade.

Quanto à responsabilidade social, o Grupo Soufer apoia o SAS, Serviço de Assistência Social, e a creche Chafica Antakly, e tem por objetivos:

- ✓ Estimular o bem-estar da família como um todo e ajudar os menos favorecidos financeiramente, promovendo a sua recuperação e reintegração na vida da comunidade;
- ✓ Atender crianças e jovens, procurando dar-lhes, através dos programas desenvolvidos pela entidade, subsídios para melhor se entrosarem na família e na comunidade em que vivem;
- ✓ Atender na creche crianças na faixa etária de um ano e oito meses a seis anos e onze meses, dando assistência na alimentação, na saúde, educação, recreação, compreensão e amor;

- ✓ Assistir o idoso com alimentos e medicamentos para, desta forma, promover o seu bem-estar e sua valorização no seio da família e da comunidade.

O Grupo Soufer é parceiro do Centro Infantil Boldrini na luta contra o câncer infantil, através do programa TOP 500. O Boldrini é o maior hospital em onco-hematologia do Brasil e referência na América Latina, há mais de três décadas, está de mãos dadas com a Sociedade; neste período, conquistou muitas vitórias e sorrisos; hoje é possível curar até 70% dos casos de câncer que chegam ao Hospital.

A escolha pela empresa Soufer para desenvolvimento deste trabalho se deu por meio do ramo de atividade (25.99-3-99 - Fabricação de outros produtos de metal não especificados anteriormente) além de um dos integrantes do grupo fazer parte do quadro de colaboradores.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 Passivos Trabalhistas

O passivo trabalhista ocorre quando um empregador, seja pessoa física ou jurídica, deixa de cumprir com suas obrigações trabalhistas. Esse descumprimento pode estar relacionado ao não pagamento tanto do salário quanto de encargos sociais e benefícios obrigatórios. Compreender o problema e a importância de combater tal tipo de situação ajuda no crescimento e no desenvolvimento saudável das organizações.

O passivo trabalhista engloba a soma de dívidas que um empregador tem com o seu funcionário. Acontece quando uma empresa não cumpre com as obrigações trabalhistas e os demais encargos previstos em lei. Também é possível percebê-lo em casos nos quais a organização realiza uma contratação irregular, que esteja em desacordo com aquilo previsto na legislação. De forma geral, os passivos mais comuns estão relacionados a questões que envolvem horas extras, registro de funcionários, pagamentos de férias, demissões, verbas rescisórias, adicionais como o de periculosidade e insalubridade.

Martins e Andrade definem o passivo trabalhista de duas formas distintas:

- a) passivo trabalhista normal que abrange o pagamento de obrigações da empresa com o funcionário como, por exemplo: salário, pagamento de férias, fundo de garantia, entre outros;
- b) passivo trabalhista oculto, este gerado quando não é efetuado o recolhimento dos encargos sociais ou não é realizado o cumprimento de algum direito trabalhista; neste caso, a legislação é ignorada, acarretando em desequilíbrio contábil, além de gerar prejuízos à empresa que poderiam ser evitados (MARTINS; ANDRADE, 2014, p. 12).

Desta maneira, o passivo trabalhista normal é aquele assumido pela empresa no momento da contratação de um colaborador e o passivo trabalhista oculto o desembolso por parte da empresa, mas sem planejamento prévio de sua ocorrência. Neste último caso, segundo Rocha e Silva:

O passivo trabalhista oculto: Se tornará exigível somente na ocorrência de uma das seguintes situações: a) proposição de uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho por parte do empregado; b) fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); c) fiscalização por parte do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (ROCHA; SILVA, 2011, p. 21).

De acordo com Coelho, Almeida e Alcantara Junior (2008, p. 01), “conhecer os principais pontos que geram passivo trabalhista em uma relação de emprego pode favorecer ao empregador quanto ao menor direcionamento das atividades laborativas em seu cotidiano”.

Uma gestão inadequada ou a falta de controle podem causar um impacto significativo na saúde financeira da empresa. Mas não é só isso, pois problemas com o passivo trabalhista afetam a imagem da organização tanto com os funcionários como com o mercado no qual a empresa atua.

A questão que envolve o passivo trabalhista é mais importante do que o gestor imagina, por isso é importante que ele mantenha sua empresa organizada, evitando situações que envolvam o descumprimento de suas obrigações trabalhistas. Tal cuidado vai garantir um crescimento sustentável para o negócio e reduzir o risco de prejuízos financeiros.

3.1.1 Horas extras

De acordo com Curti e Silva (2015) Hora Extra é toda hora extraordinária a sua jornada normal de trabalho diária exercida por cada trabalhador, o limite máximo de horas extras dia são 2 horas diárias cf. art. 59 CLT, toda hora extra deve ser remunerada com no mínimo 50% a mais do valor de sua hora normal de trabalho em dias úteis e 100% em domingos e feriados, sob os valores pagos de horas extras são incorridos também o Descanso Semanal Remunerado – DSR.

Problematização e solução:

Por conta do aumento de vendas do mês de setembro, 06 colaboradores da linha de produção de corte e dobra, passaram a fazer o horário, que antes era das 6h30min às 16h20min, para das 6h30min às 18h20min, com 1h de almoço, totalizando 2 horas extras diárias. Essas horas extras não foram recebidas.

Ao questionarem o setor de Recursos Humanos da empresa, obtiveram a resposta que os colaboradores sabem que não podem ultrapassar a carga horária e se trabalharam além do que está registrado em seu ponto, é por vontade própria.

O Sindicato entrou em contato com a empresa para averiguação do caso. Foi proposto aos colaboradores o que a legislação trabalhista expressa, o banco de horas, conforme previsto no o § 2º do art.59 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 (BRASIL, 1943).

O regime de compensação de jornada é um ajuste anexo ao contrato de trabalho que estipula, bilateralmente, a possibilidade de aumento de jornada em um dia pelo decréscimo em outro, sem que isso enseje qualquer valor a título de horas extras. Sendo neste caso, respeitado o módulo semanal de 44 horas. (ANGEIRAS, 2015).

Desta maneira, a empresa propôs aos colaboradores que pagaria 40% do valor resultante deste Passivo Trabalhista e o restante seria revertido ao banco de horas. O acordo foi aceito pelos funcionários.

3.1.2 Adicional noturno

O trabalho noturno urbano executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte terá remuneração superior ao trabalho diurno, tendo sua remuneração um acréscimo de 20% (vinte por cento), no mínimo, sobre a hora diurna, que pode ser aumentado conforme acordo coletivo. O cálculo do adicional noturno incide sobre comissões, gratificações, insalubridades e periculosidades (OLIVEIRA, 2016).

Problematização e solução:

Dois colaboradores da linha de produção de telhas, foram contratados no horário de 6h30min às 16h20min, com 1h de almoço. Contudo, nos 3 últimos meses, por conta da demanda da produção, o encarregado do setor transferiu os dois funcionários para o turno da noite, 21hs às 7h50min, com 1h de jantar. Entretanto, os funcionários alegam não estarem recebendo o adicional noturno.

De acordo com Almeida (2014 p. 155) “o adicional noturno visa compensar o maior desgaste do empregado que presta serviço no período destinado o repouso”. Dessa maneira, é fundamental que seja realizada a regularização dos salários dos mesmos, tendo como base os adicionais pendentes.

Para que passivos como esse não venham a ser gerados futuramente, é importante que os superiores dos setores estejam sempre atentos aos horários de seus funcionários, frisando aos seus colaboradores, quão rigorosa a empresa é como relação a isso, e, caso o

horário de algum funcionário tenha que ser alterado, o setor de relações trabalhistas deve ser informado de imediato.

3.1.3 Férias atrasadas

Férias é o período para descanso concedido ao funcionário, após o período aquisitivo que corresponde a um ano de serviço prestado. A partir dessa data, o funcionário entra no período concessivo, onde o empregador tem o prazo de 12 (doze) meses para concedê-la. A contagem dos períodos aquisitivo e concessivo será feita a partir da data inicial do contrato de trabalho, exceto em casos de férias coletivas ou suspensão do contrato de trabalho. CLT (art. 130).

Problematização e solução:

Duas colaboradores do setor administrativo da empresa Soufer há 4 anos, estão com 30 dias de férias atrasados. Sendo assim, procuraram o supervisor do setor, que ignorou o pedido das funcionárias após as ouvir.

Desta forma, elas procuraram o gestor do departamento de Relações Trabalhistas e solicitaram uma ajuda com relação ao problema. Após serem ouvidas, foi comunicado ao encarregado das colaboradoras e solicitou que o mesmo agendasse com elas de imediato o período em que elas gozariam de suas férias.

Para que problemas semelhantes a este não ocorram é necessário que haja um acompanhamento mais criterioso tanto dos supervisores do setor mas também do departamento responsável pelo agendamento de férias, pois não são todos os funcionários que podem ter a mesma atitude das 2 senhoras, pelo contrário, já poderiam ter gerado um passivo trabalhista contra a empresa.

Após a análise dos três casos, observa-se que existem procedimentos que não estão de acordo com as normas legais, trazendo riscos para a mesma. Após ter identificado os riscos esta pesquisa propôs a correção dos procedimentos divergentes ou que sejam elaboradas estratégias que minimizem, ou eliminem esses riscos.

No entanto, ressalta-se a importância da empresa investir em prevenção do passivo trabalhista, adotando procedimentos eficientes e priorizando um ambiente de trabalho justo e confiável, através de normas e ações transparentes, a fim de que se evitem os conflitos nas relações trabalhistas.

A redução de custo poderá ser realizada através das melhorias nos processos internos da organização, analisar como está sendo executados os procedimentos bem como

as atitudes dos líderes para com os empregados, treinar e avaliar constantemente esses pontos para que possam ser melhorados evitando danos a moralidade do liderado e a falta de pagamento das obrigações previdenciárias e fiscais.

3.2 Cálculos Trabalhistas

3.2.1 Percentual de cada passivo.

A empresa selecionada possui uma média de 500 colaboradores, e foi realizada a probabilidade por setor. Os setores estudados foram: administrativo e produção.

1° Passivo: Horas Extras

Cálculo de Probabilidade:

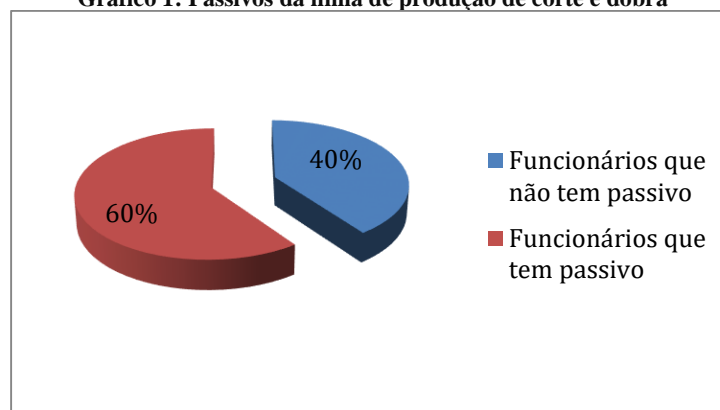
Funcionários com passivo	Nº funcionários do setor de produção de corte e dobra
06	10

Com base nisto, calculou-se:

$$P(a) = \frac{n(a)}{n(s)} = \frac{6}{10} = 0,6$$

$$n(s) = 10$$

Gráfico 1: Passivos da linha de produção de corte e dobra



Fonte: Autores, 2020

Dos 10 funcionários que trabalham na linha de produção de corte e dobra, 40% não tem passivo trabalhista, já os 60% restante sofrem com passivo relacionado a hora extra.

2° Passivo: Adicional Noturno

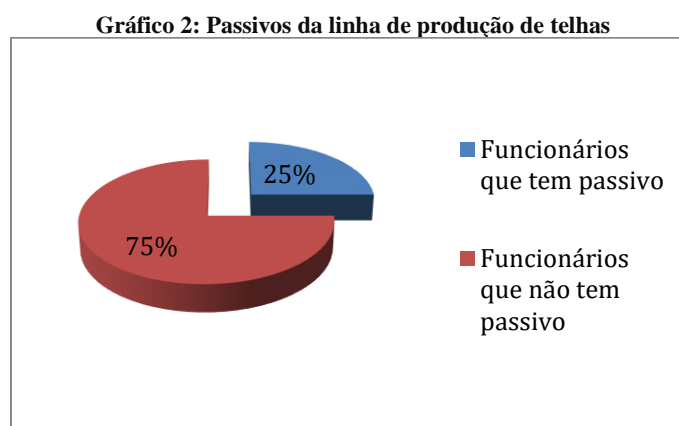
Cálculo de Probabilidade:

Funcionários com passivo	Nº funcionários do setor de produção de telhas
02	8

Com base nisto, calculou-se:

$$P(a) = \frac{n(a)}{n(s)} = \frac{2}{8} = 0,25$$

$$n(s) = 8$$



Fonte: Autores, 2020

Dos 8 funcionários que trabalham na linha de produção de telhas 75% não tem passivo trabalhista, já os 25% restante sofrem com passivo relacionado a adicional noturno.

3° Passivo: Férias Atrasadas

Cálculo de probabilidade:

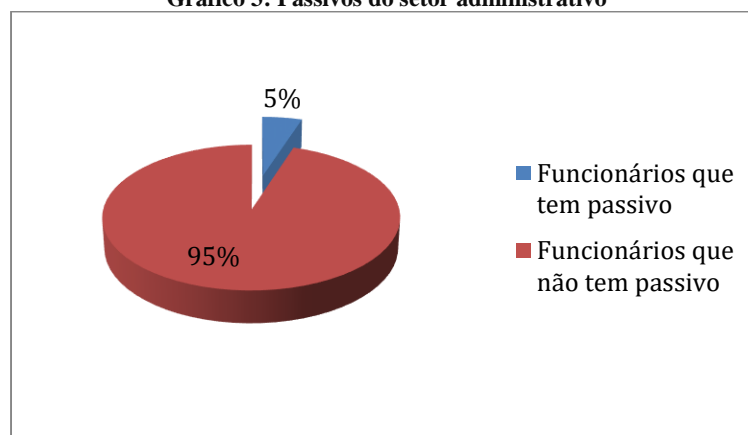
	Nº funcionários do setor administrativo
02	40

Com base nisto, calculou-se:

$$P(a) = \frac{n(a)}{n(s)} = \frac{2}{40} = 0,05 \text{ ou } 5\%$$

$$n(s) = 40$$

Gráfico 3: Passivos do setor administrativo



Fonte: Autores, 2020

Dos 40 funcionários que trabalham no setor administrativo, 95% não tem passivo trabalhista, já os 5% restante sofrem com passivo relacionado a férias atrasadas. Para este setor, considera-se pouco pelo montante de funcionários.

Contudo, é essencial que a empresa encontre uma maneira de regularizar rapidamente as 3 situações para que não sejam gerados passivos pois mesmo que a influência deles neste momento seja pequena, se não houver um controle e a prevenção de futuros casos, esses acontecimentos podem acabar se transformando em um problema maior que futuramente estaria acarretando um gasto a mais que a empresa não estava esperando.

3.2.2 Reflexos financeiros referentes ao percentual dos passivos trabalhistas

Para análise dos passivos trabalhistas dentro da empresa Soufer, foi feita uma elaboração para chegar aos resultados esperados. Desta maneira, observou-se o total que a empresa gastou ao deixar acumular as dívidas com seus colaboradores.

Para obter os resultados alcançados, foi realizada a somatória das dívidas trabalhistas. Desta forma foram escolhidos três tipos de passivos trabalhistas, sendo eles hora extra, adicional noturno e férias.

Hora extra:

Passivo Hora Extra	
Período	out/20
Salário antes do passivo	R\$ 1.850,00
Salário após o passivo	R\$ 2.796,02
Diferença	R\$ 946,02
% ajuste (Selic)	0,46%
Período	1
Atualizado	R\$ 947,53
Acumulado	R\$ 947,53
Total	R\$ 5.685,18

Existem três funcionários onde cada um recebe R\$1.850,00 e ganham R\$ 10,52 por hora. Para efetuar o cálculo do passivo, foi necessário dividir o salário antes do passivo pela carga horária trabalhada por mês, que é de 176 horas, multiplicar por 50% de hora extra, somando com o valor de uma hora trabalhada no mês, após multiplicar o total de horas extras trabalhadas, que foi de 60 horas e por fim soma-se o salário individual e assim multiplicando pela quantidade de colaboradores com passivos trabalhistas.

Adicional Noturno:

Passivo Adicional Noturno			
Período	ago/20	set/20	out/20
Salário antes do passivo	R\$ 1.900,00	R\$ 1.900,00	R\$ 1.900,00
Salário após o passivo	R\$ 3.420,64	R\$ 3.420,64	R\$ 3.420,64
Diferença	R\$ 1.520,64	R\$ 1.520,64	R\$ 1.520,64
% ajuste (Selic)	0,16%	0,16%	0,16%
Período	1	1	1
Atualizado	R\$ 1.523,07	R\$ 1.523,07	R\$ 1.523,07
Acumulado	R\$ 1.523,07	R\$ 3.046,14	R\$ 4.569,22
Total			R\$ 18.276,86

O salário do colaborador que trabalha no período da noite, tem acrescentado 20% no adicional noturno. Para computar quanto de adicional noturno atrasado os funcionários tinham, foi necessário que calculássemos o salário, sendo ele R\$ 1.900,00 por 20% e após quatro meses aplicando a taxa Selic, alcançamos um valor de R\$ 18.276,86.

Férias:

Passivo Férias	
Período	out/20
Salário antes do passivo	R\$ 1.900,00
Salário após o passivo	R\$ 2.533,33
Diferença	R\$ 633,33
% ajuste (Selic)	0,16%
Período	1
Atualizado	R\$ 634,34
Acumulado	R\$ 634,34
Total	R\$ 2.537,36

O cálculo de férias foi realizado somando 1/3 referente ao salário do funcionário onde obteve-se um total de R\$ 634,34 no período de 1 mês de atraso de pagamento das férias

Analisando os dados de todos os passivos trabalhistas, obteve-se um total de R\$ 26.499,40. Para uma empresa do porte da Soufer, pode-se concluir que mesmos após os ajustes necessários ficaram ao final desde ano com um lucro líquido de R\$ 64.371.500,00.

3.3 Análise dos Dados Contábeis

Ao analisar os passivos trabalhistas, foi considerado o montante de R\$ 382.514.000,00 referente ao balanço patrimonial da empresa do ano de 2019. Com os encargos trabalhistas houve alteração mínima no passivo circulante, aumentando R\$ 26.499,40 devido ao total de passivos trabalhistas. O patrimônio líquido também teve uma queda mínima, fazendo com que assim o total de ativo e passivo, ficassem equivalentes.

Sendo assim, para que fosse possível elaborar o balanço patrimonial, foi necessário fazer a simulação considerando os três passivos trabalhistas da empresa Soufer. A seguir o Balanço Patrimonial antes dos passivos e a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

Balço Patrimonial antes do passivo trabalhista			
Ativo Circulante		Passivo e Patrimônio Líquido	
Caixa	R\$ 37.489.000,00	Passivo Circulante	
Contas a receber	R\$ 75.285.000,00	Fornecedores	R\$ 36.405.000,00
Estoque	R\$ 112.530.000,00	Empréstimos e financiamentos	R\$ 60.812.000,00
Impostos a recuperar	35.146.000,00	Obrigações Sociais e Trabalhistas	R\$ 2.429.000,00
Outros créditos	R\$ 8.888.000,00	Obrigações tributárias	R\$ 4.783.000,00
Total do ativo circulante	R\$ 269.338.000,00	Andiamento de clientes	R\$ 4.536.000,00
Ativo Não Circulante		Outras obrigações	R\$ 5.553.000,00
Impostos à recuperar	R\$ 317.000,00	Total do passivo circulante	R\$ 114.518.000,00
Impostos Diferidos	R\$ 599.000,00	Passivo Não Circulante	
Partes relacionadas	R\$ 5.566.000,00	Empréstimo e Financiamentos	R\$ 87.423.000,00
Depósitos Judiciais	R\$ 1.600.000,00	Partes relacionadas	
Precatórios	R\$ 6.180.000,00	Provisões	R\$ 531.000,00
Outros créditos	R\$ 231.000,00	Total do passivo não circulante	R\$ 87.954.000,00
Total realizável à longo prazo	R\$ 14.493.000,00		
		Patrimônio líquido	
Investimentos	R\$ 2.140.000,00	Capital social	R\$ 58.142.000,00
Imobilizado	R\$ 89.182.000,00	Reserva de Incentivo Fiscal	R\$ 121.865.000,00
Intagível	R\$ 7.361.000,00	Lucros acumulados	R\$ 35.000,00
Total do ativo não circulante	R\$ 113.176.000,00	Total do patrimônio líquido	R\$ 180.042.000,00
TOTAL DO ATIVO	R\$ 382.514.000,00	TOTAL DO PASSIVO E PATRIMONIO LÍQUIDO	R\$ 382.514.000,00

DRE ANTES DO PASSIVO TRABALHISTA	
Receita Líquida	R\$ 665.592.000,00
Custo de Produtos vendidos e Serviços prestados	-R\$ 550.696.000,00
Lucro Bruto	R\$ 114.896.000,00
Receitas e despesas Operacionais	
Com vendas	-R\$ 39.186.000,00
Gerais e administrativas	-R\$ 17.957.000,00
Outras receitas ou despesas operacio	R\$ 22.221.000,00
Total das receitas e despesas operacionais	-R\$ 34.922.000,00
Resultado operacional antes do resultado financeiro	R\$ 79.974.000,00
Receitas financeiras	R\$ 3.139.000,00
Despesas financeiras	-R\$ 15.906.000,00
Total das receitas e despesas operacionais	-R\$ 12.767.000,00
Lucro antes do Impósto de Renda e Contribuição Social	R\$ 67.207.000,00
Imposto de Renda e Contribuição Social correntes	-R\$ 3.408.000,00
Imposto de Renda e Contribuição Social diferidos	R\$ 599.000,00
Lucro do Exercício	R\$ 64.398.000,00

Como foi possível no quadro acima o lucro líquido da empresa foi de R\$ 64.398.000,00 sem os passivos trabalhistas.

Abaixo está o balanço feito com os passivos trabalhistas.

DRE DEPOIS DO PASSIVO TRABALHISTA	
Receita Líquida	R\$ 665.592.000,00
Custo de Produtos vendidos e Serviços prestados	-R\$ 550.696.000,00
Lucro Bruto	R\$ 114.896.000,00
Receitas e despesas Operacionais	
Com vendas	-R\$ 39.186.000,00
Gerais e administrativas	-R\$ 17.957.000,00
Outras receitas ou despesas operacional	R\$ 22.221.000,00
Total das receitas e despesas operacionais	-R\$ 34.922.000,00
Resultado operacional antes do resultado financeiro	R\$ 79.974.000,00
Receitas financeiras	R\$ 3.139.000,00
Despesas financeiras	-R\$ 15.906.000,00
Total das receitas e despesas operacionais	-R\$ 12.767.000,00
Lucro antes do Impósto de Renda e Contribuição Social	R\$ 67.207.000,00
Imposto de Renda e Contribuição Social correntes	-R\$ 3.408.000,00
Imposto de Renda e Contribuição Social diferidos	R\$ 599.000,00
Encargos trabalhistas	R\$ 26.499,40
Lucro do Exercício	R\$ 64.371.500,60

Na primeira DRE o lucro líquido era de R\$ 64.398.000,00 sem os encargos trabalhistas, já com os passivos trabalhistas o lucro líquido foi de R\$ 64.371.500,00, o que gerou uma diferença de R\$ 26.499,40 reais.

3.4 Análise Financeira

Com a análise do capital de giro e dos índices de liquidez, depois do passivo trabalhista, conclui-se que a empresa tem disponibilidade juntamente com o estoque para

suas obrigações à curto prazo, sem o mesmo não cumpre com seus encargos. Em caso de urgência utilizando somente o caixa, não será possível pagar suas dívidas.

Além disso, foi possível perceber o retorno sobre investimento elevado antes e depois do passivo. A produtividade é baixa, por ser do ramo siderúrgico, seus produtos são feitos sob encomenda, trazendo uma lucratividade de 18,11%. Após o recolhimento dos impostos, restará a eles um lucro líquido de 37,15% correspondente a R\$ 64.398.000,00. Após os passivos trabalhistas a empresa teve um lucro líquido de R\$ 64.371.501,40, permanecendo com o caixa positivo.

A empresa apresentou uma estratégia para quitar as dívidas com colaboradores por meio de um acordo, documentado, assinado e registrado pelas partes, constando a responsabilidade da mesma em pagar parcelas de R\$ 8.833,15.

4 CONCLUSÃO

A empresa Soufer sempre se mostrou saudável financeiramente, sem apresentar dificuldades para honrar suas dívidas e pagar funcionários. Com os acontecimentos do ano de 2020, ano onde ocorreram os diversos passivos trabalhistas contra a empresa, foi observado que, com a administração correta e a abordagem de estratégias adequadas, a empresa consegue se manter bem, mesmo com os abatimentos financeiros sofridos com os pagamentos aos colaboradores envolvidos na ações judiciais, conseguindo o equilíbrio de gastos através dos acordos feitos, transformando uma grande quantia devida em pequenos valores que foram se acertando nos próximos meses, amenizando o impacto direto nas finanças da unidade.

Após o fim do pagamento dos passivos trabalhistas, a empresa deve melhorar sua administração a fim de precaver e evitar mais situações como as ocorridas na ocasião, para não acontecerem mais imprevistos que podem atrapalhar o bom desenvolvimento da Soufer Industrial Ltda.

5 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes. **Direito do trabalho:** material, processual e legislação especial. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

ANGEIRAS, Tainá. Descomplicando a compensação de jornada e o banco de horas. **JusBrasil**. 2015.

COELHO, Napoleão Alves; ALMEIDA, Sergio Geraldo de; ALCANTARA JUNIOR, Daladies Rodrigues de. **Importância de uma Boa Gestão de Passivo Trabalhista**. Minas Gerais, 2008.

CURTI, Mario Sergio; SILVA, Sandra Mara da. Contador: elemento essencial no combate passivo trabalhista. **Faculdade Inesul**. 2015

MARTINS, Pablo Luiz; ANDRADE, Rodrigo. Importância da gestão do passivo trabalhista: estudo de caso em uma empresa no sul de minas. *Revista Acadêmica São Marcos*, Alvorada, p.9-24, jul/dez. 2014.

Oliveira, Antonia Luana de. **Passivo Trabalhista:** estudo de caso em uma empresa de mineração da região do Seridó. Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Exatas e Aplicadas do Centro de Ensino Superior do Seridó da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2016.

ROCHA, José Eugênio; SILVA, Sidnei Celerino da. A auditoria como ferramenta de prevenção do passivo trabalhista oculto. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, n. 190, p. 21-31, jul-ago/2011.