

2022

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL

PASSIVOS TRABALHISTAS E SEUS IMPACTOS
FINANCEIROS

CASSIANO SACARIAS LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2022

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL
PASSIVOS TRABALHISTAS E SEUS IMPACTOS
FINANCEIROS
CASSIANO SACARIAS LTDA

MÓDULO GESTÃO FINANCEIRA

Gestão de Passivos Trabalhistas – Prof. Marcelo Ferreira Siqueira

Finanças Corporativas – Profa. Renata Elizabeth de Alencar Marcondes

Contabilidade Geral – Prof. Danilo Moraes Doval

Métodos Quantitativos e Estatística Aplicada – Profa. Mariângela Martimbianco Santos

Projeto de Gestão Financeira – Prof. Rodrigo Simão da Costa

Estudantes:

Aline Raquel Nicolau, RA 21000879

João Victor Gaspari Arcanjo, RA 21001809

Maria Eduarda Cassiano Lourenço, RA 21000027

Mateus Vilela de Oliveira, RA 21000961

Sarah Cristini de Barros Silva, RA 21000430

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL	7
3.1 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	7
3.1.1 IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	13
3.1.2 FORMAS DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	14
3.2 FINANÇAS CORPORATIVAS	16
3.2.1 CAPITAL DE GIRO	16
3.2.2 INDICADORES DE LIQUIDEZ	17
3.3 CONTABILIDADE GERAL	19
3.3.1 DA COMPARAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES ANTES E DEPOIS DO PASSIVO TRABALHISTA	22
3.3.2 DA COMPARAÇÃO DOS IMPACTOS	23
3.4 MÉTODOS QUANTITATIVOS E ESTATÍSTICA APLICADA	24
3.4.1 HORAS EXTRAS	25
3.4.2 SEGURO DE VIDA	27
3.4.3 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	28
3.4.4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)	30
3.4.5 FÉRIAS REMUNERADAS	31
3.4.6 INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)	32
3.4.7 LEVANTAMENTO DO TOTAL DE PASSIVOS	34
4. SUGESTÕES PARA A EMPRESA	36
4.1 CONTROLE DE PONTO	36
4.2 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPIs)	37
4.3 FLUXO DE CAIXA	38
4.4 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)	39
4.5 MARKETING	39
REFERÊNCIAS	41

1. INTRODUÇÃO

Este projeto de consultoria empresarial tem como objetivo auxiliar e analisar uma melhora na gestão de possíveis passivos trabalhistas que a empresa Cassiano Sacarias Ltda. possa obter em sua atividade, contendo seus direitos e deveres na relação com colaboradores, para que desta forma a corporação não venha sofrer com danos futuros.

Com a disciplina de Gestão de Passivos Trabalhistas, ministrada pelo professor Marcelo Siqueira, será possível organizar e alinhar estes possíveis passivos. Já com a Contabilidade Geral e Finanças Corporativas, ministradas pelos professores Danilo e Renata, será aplicado os conhecimentos para entender melhor a situação econômica e financeira desta organização, para que desta forma tudo esteja alinhado para que o empresário possa usufruir dos benefícios de uma boa gestão com dados claros e verídicos.

Contudo, com a junção de todos os conhecimentos adquiridos durante este semestre para agregar na composição do projeto como um todo, desta forma, realizar o melhor trabalho possível tanto para os professores, quanto para o proprietário da empresa.

O objetivo sempre será contribuir para o sucesso da Cassiano Sacaria Ltda, prezando por um ótimo relacionamento entre empregador e colaboradores.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Cassiano Sacarias Ltda cadastrada no CNPJ 39.612.441/0001-80, encontra-se ativa desde 29 de outubro de 2020, com sua inscrição estadual (SP) no número 152.055.410.110, está situada na Rua Ettore Bonaretti, número 139, bairro Jardim do Éden em Aguai, cujo CEP é 13860-478 no Estado de São Paulo.



Sua natureza jurídica é de sociedade empresária limitada, e possui como sócio administrador Nilson Alessandro de Moraes Cassiano, nome fantasia Cassiano Sacarias, razão social Cassiano Sacarias Ltda, enquadrada como Empresa de Pequeno Porte (EPP), utiliza o Lucro Real como regime tributário e tem seu capital social integralizado no valor de R\$500.000,00.

Tem como seus principais fornecedores: as empresas Gelplat S.A e a Envapar S.A, situadas no Paraguai; a Textil Norberto Simionato, no estado de São Paulo; Pampa Ráfia Ind. e Com. de Embalagens Ltda, no Rio Grande do Sul; Brasráfia Ind. Com. Embalagens Ltda, no Mato Grosso do Sul; e a Procópio Indústria e Comércio, situada no Paraná.

Seus principais concorrentes são Comercial Pracafé - MG, Brasráfia Ind. Com. Embalagens Ltda. - MS, Politupan Indústria e Comércio Embalagens - SP, Nova Textil - SP, Isac Sacarias - SP, Delaplastic Embalagens de Ráfia - SP, Textil Norberto Simionato - SP, Pampa Ráfia Ind. e Com. de Embalagens Ltda. RS.

Podemos observar que alguns de seus fornecedores são também seus concorrentes, isso porque, a Cassiano Sacarias Ltda, compra as bobinas destas empresas, para produzirem os sacos de ráfia, entretanto, essas organizações também possuem como atividade a fabricação de sacaria.

Em seu registro no CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), sua principal atividade possui o código 47.89-0-99, que se classifica como Comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente.

Sua cartela de produtos é voltada para sacaria em rafia, dentre eles temos: o saco de rafia convencional, utilizado para o transporte e armazenamento de produtos; o saco de rafia laminado, feito com um conjunto de fios entrelaçados para que não haja espaço entre eles e assim, ele se torne de alta resistência; o saco de rafia valvulado, que são produzidos com válvulas para facilitar o fechamento; e também é possível realizar impressões em sua superfície, ou seja, personalizar o saco de rafia, de acordo com a necessidade do cliente.

A organização possui uma média mensal de 150 clientes ativos. E conta com uma cartela de 19 colaboradores, dentre eles dois são motoristas e dois estão em contrato de experiência. Assim a empresa exerce suas atividades de segunda-feira à sexta-feira, das 07:00 até 11:30 e das 13:00 até 17:00.

3. PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL

3.1 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

A principal função de uma boa gestão de passivos trabalhistas é proteger a saúde econômica e financeira da empresa. Pois, estudos apontam que o Brasil está com os números de processos por parte de funcionários contra as empresas em que trabalharam em crescimento.

O jornal Estadão noticiou que, em 2016, mais de 3 milhões de novas ações contra organizações foram realizadas no país.

Quando uma empresa age de forma preventiva e organizada em relação às circunstâncias judiciais, evita-se desta forma uma surpresa, muitas vezes acabam não tendo soluções ineficazes e positivas, mas desastrosas e até mesmo podem levar à falência.

Para se elaborar uma gestão destes passivos eficiente é necessária uma auditoria regular na empresa para verificar se a obrigação trabalhista está sendo cumprida à risca. Desta forma, reduz muito as chances de uma possível ação judicial futura e, se porventura ocorra alguma, a entidade terá o respaldo de uma organizada gestão de passivos que cumprem as leis do trabalhador.

Na auditoria é verificado como supracitado o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias, como também, o uso correto de equipamentos de segurança (EPI), possíveis riscos ocupacionais e as condições das instalações da empresa. As principais causas que podem gerar um passivo trabalhista e motivo para uma ação judicial e que devem ser verificadas na auditoria:

A) Erro no controle de jornada de trabalho: As empresas possuem mais de 20 empregados, ela se torna obrigada a elaborar um controle de hora de entrada e de saída de seus funcionários, através de registro manual, mecânico ou eletrônico. Apesar de não ser aplicada em todas, manter o controle adequado pode ser usado como um documento para defesa do empregador/empresa.

A empresa precisa ter atenção, pois a anotação do registro de jornada não pode ser a mesma todos os dias, pois é muito difícil que alguém siga o extremo de pontualidade.

Contudo, é necessário pontuar que recentemente as normas trabalhistas passaram por uma reforma trazendo a possibilidade da utilização do Registro de Ponto por Exceção, Lei nº

13.874/2019 regulamentou o registro de ponto por exceção, que já era permitido anteriormente, portanto de forma limitada. Este registro é usado de forma onde os funcionários só precisam fazer o registro em situações excepcionais, ou seja, é feito apenas quando ocorrer faltas, atrasos, horas extras, atestados entre outras.

B) Não pagamento de horas extras: este é um grande problema que ocorre em várias empresas, a falta de pagamento de adicionais legais quando seu colaborador realiza horas extras.

Muitas organizações não estão atentas ou não às particularidades deste benefício trazidos em suas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). Mas, existem também aquelas que buscam fraudar a legislação criando banco de horas falsas com intuito de economizar, mas com esta ação descoberta terá consequências negativas, como pagamento de multa, correções monetárias com incidência de juros entre outros gastos judiciais, ou seja, não valerá de nada sua tentativa de “poupar” dinheiro.

A duração da jornada de trabalho, horas extras e sua remuneração estão nos artigos 58 e 59 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Art. 58: “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”

Art. 59: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.”

C) Intervalo de refeições e descanso de forma inadequada: Em regra, este intervalo é de no mínimo 1 (uma) hora, salvo se houver acordo escrito ou contrato coletivo contrário à regra, mas em todo caso, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

O que muito empresário não sabe é que a não realização ou a realização parcial implica no pagamento do período com acréscimo de 50% sobre o valor de sua hora normal. Por fim, o empresário deve seguir e exigir a realização deste intervalo, pois o descumprimento ensejará o passivo trabalhista.

D) Não fornecimento ou sua omissão na fiscalização do uso dos equipamentos de segurança adequado: A segurança do trabalho é fator de alta importância dentro de uma empresa, pois é fundamental a preocupação em cumprir com as regulamentações (NR 's) relativas ao seu ramo de empreendimento.

E) Dispensas mal realizadas: muitas organizações não se atentam na forma como ela dispensa um funcionário, pois dependendo da forma que foi realizada a empresa saberá se ele ajuizará ou não uma ação trabalhista. O cuidado e atenção com a elaboração desta dispensa poderá prevenir ou resolver algum conflito.

F) Não pagamento dos adicionais de insalubridade e/ou periculosidade: As normas trabalhistas protegem todo trabalhador que executa suas atividades em ambientes insalubres ou perigosos, com o objetivo de amenizar os possíveis danos causados por estas atividades na saúde do colaborador.

O conceito destas atividades está nos artigos 189 e 193 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Art.189: “São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Art. 193: “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

É oferecido para o empresário e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas, pedirem ao Ministério do Trabalho a realização de uma perícia no estabelecimento, com o objetivo de classificar ou delimitar as insalubridades ou perigos.

Nessas perícias realizadas através do agente responsável pela Delegacia Regional do Trabalho, se for comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho determinará o adicional, seguindo o art. 192 da CLT, de 10%, 20% ou de 40%.

E, se observado a periculosidade, como está expresso no § 1º do art. 193 da CLT, será aplicado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

No caso da empresa do projeto suas regulamentações estão especificadas em:

NR 11 - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS.

Publicação D.O.U.

Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 - 06/07/1978

11.2 Normas de segurança do trabalho em atividades de transporte de sacas.

11.2.1 Denomina-se, para fins de aplicação da presente regulamentação a expressão "Transporte manual de sacos" toda atividade realizada de maneira contínua ou descontínua, essencial ao transporte manual de sacos, na qual o peso da carga é suportado, integralmente, por um só trabalhador, compreendendo também o levantamento e sua deposição.

11.2.2 Fica estabelecida a distância máxima de 60,00m (sessenta metros) para o transporte manual de um saco.

11.2.2.1 Além do limite previsto nesta norma, o transporte descarga deverá ser realizado mediante impulsão de vagonetes, carros, carretas, carros de mão apropriados, ou qualquer tipo de tração mecanizada.

11.2.3 É vedado o transporte manual de sacos, através de pranchas, sobre vãos superiores a 1,00m (um metro) ou mais de extensão.

11.2.3.1 As pranchas de que trata o item 11.2.3 deverão ter a largura mínima de 0,50m (cinquenta centímetros).

11.2.4 Na operação manual de carga e descarga de sacos, em caminhão ou vagão, o trabalhador terá o auxílio de ajudante.

11.2.5 As pilhas de sacos, nos armazéns, devem ter altura máxima limitada ao nível de resistência do piso, à forma e resistência dos materiais de embalagem e à estabilidade, baseada na geometria, tipo de amarração e inclinação das pilhas. *(Alterado pela Portaria SIT n.º 82, de 01 de junho de 2004)*

11.2.6 *(Revogado pela Portaria SIT n.º 82, de 01 de junho de 2004)*

11.2.7 No processo mecanizado de empilhamento, aconselha-se o uso de esteiras-rolantes, dadas ou empilhadeiras.

11.2.8 Quando não for possível o emprego de processo mecanizado, admite-se o processo manual, mediante a utilização de escada removível de madeira, com as seguintes características:

- a) lance único de degraus com acesso a um patamar final;
- b) a largura mínima de 1,00m (um metro), apresentando o patamar as dimensões mínimas de 1,00m x 1,00m (um metro x um metro) e a altura máxima, em relação ao solo, de 2,25m (dois metros e vinte e cinco centímetros);
- c) deverá ser guardada proporção conveniente entre o piso e o espelho dos degraus, não podendo o espelho ter altura superior a 0,15m (quinze centímetros), nem o piso largura inferior a 0,25m (vinte e cinco centímetros);

- d) deverá ser reforçada, lateral e verticalmente, por meio de estrutura metálica ou de madeira que assegure sua estabilidade;
- e) deverá possuir, lateralmente, um corrimão ou guarda-corpo na altura de 1,00m (um metro) em toda a extensão;
- f) perfeitas condições de estabilidade e segurança, sendo substituída imediatamente a que apresente qualquer defeito.

11.2.9 O piso do armazém deverá ser constituído de material não escorregadio, sem aspereza, utilizando-se, de preferência, o mastique asfáltico, e mantido em perfeito estado de conservação.

11.2.10 Deve ser evitado o transporte manual de sacos em pisos escorregadios ou molhados.

11.2.11 A empresa deverá providenciar cobertura apropriada dos locais de carga e descarga da sacaria.

NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

Publicação D.O.U.

Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 06/07/78

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.2 *(Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990)*

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

15.1.5 Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

b) com a utilização de equipamento de proteção individual.

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

15.4.1.2 A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

15.5 É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre.

15.5.1 Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, desde que comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido.

15.6 O perito descreverá no laudo a técnica e a aparelhagem utilizadas.

15.7 O disposto no item 15.5. não prejudica a ação fiscalizadora do MTb nem a realização **ex-officio** da perícia, quando solicitado pela Justiça, nas localidades onde não houver perito.

Obs.: Neste NR15 há 2 anexos que especificam sobre a insalubridade devido à ruídos, no anexo 1 especifica sobre os limites dos ruídos contínuos ou intermitentes e no anexo 2 cita os limites dos ruídos de impacto

3.1.1 IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Até o início das buscas pelas informações da empresa, foi apurado que constava em seu registro de colaboradores 2 motoristas, 15 funcionários contratados fixos e 2 funcionárias que estavam em contrato de experiência.

Os vínculos empregatícios que a empresa tem estão a maioria na modalidade contratual por prazo indeterminado, ficando apenas um como contrato de experiência.

Os contratos celebrados por prazo indeterminado é aquele que segue a regra geral da maioria dos contratos de trabalho, o empregado tem seu vínculo empregatício sem um prazo determinado para se findar, já o contrato de experiência é por prazo determinado de até 90 dias, podendo ser prorrogado desde que o acordado não ultrapasse este limite, pois o objetivo desta modalidade de contrato é conferir se o candidato ao emprego tem ou não aptidão para exercer atividade que está sendo incubida.

Para a elaboração de uma apuração mais detalhada foi realizada uma pesquisa com alguns colaboradores da organização.

❖ Motorista de Caminhão: José Juliari Neto.

O contrato é celebrado por tempo indeterminado.

A categoria é amparada pela própria legislação, a Lei nº 13.103 de 2 de Março de 2015, nomeada como Lei dos Motoristas, que descreve as possibilidades e limites de jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional, entre outras informações.

A Lei específica é aplicada para a complementação da Legislação Trabalhista vigente e por ser mais específica abordando de forma mais assertiva sobre os direitos trabalhistas dos motoristas profissionais, nunca infringindo a Constituição Federal.

Na legislação supracitada temos os seguintes direitos: Não responder financeiramente em favor de seu empregador por prejuízo patrimonial decorrente de ação de terceiro, exceto se comprovado o dolo do motorista; Ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira verdadeira por meio de anotação de diário de bordo, papeleta, ficha de trabalho externo ou sistemas e meios eletrônicos instalados nos veículos; Ter benefício de seguro de vida pago pelo empregador, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente etc.

Contudo, como por trás de todos direitos existem os deveres, que são eles: Respeitar a legislação de trânsito; Realizar exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo

empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, entre outros.

❖ Serviços Gerais: Edson Eduardo Russo Fonseca.

O seu vínculo contratual com a empresa também está sendo na modalidade de prazo indeterminado .

O colaborador que atua na função de serviços gerais tem como atividade auxiliar de forma imediata em vários setores da empresa. Vale ressaltar, que esse funcionário pode inclusive auxiliar na carga e descarga das mercadorias, checar estoque de materiais, acompanhar cronograma de fabricação.

❖ Serviços Gerais: Aline Nascimento Germano.

Esta colaboradora está sob o regime do contrato de experiência celebrado no mês de Setembro deste ano, portanto tem seu prazo máximo até 90 dias contados da data que consta em seu registro, após este período a empresa tomará a decisão se passara o contrato para indeterminado .

A sua atividade é a mesma que a do colaborador Edson Eduardo, já supracitado.

❖ Auxiliar de escritório: Nayla dos Santos Campos.

Contratada pelo regime indeterminado.

Sua função dentro da organização é auxiliar na digitação de documentos, preparar relatórios e planilhas, gerir estoque de suplementos do escritório e realizar os atendimentos, seja telefônico, virtual ou presencial.

❖ Encarregado geral: William Luciano Felix da Silva.

Registrado pelo prazo indeterminado.

Em suas funções estão incluídas a supervisão do controle e manuseio de equipamentos, estoque de insumos para produção. Faz também o controle de ponto, atestados, afastamentos entre outras atividades administrativas predeterminadas pela empresa.

3.1.2 FORMAS DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

❖ Motorista: José Juliari Neto.

- Data de registro: 03 de Janeiro de 2022.
- Salário R\$2.800,00 livre + R\$60,00 (diária da viagem, independente do estado).
- Benefícios: cesta básica no valor de R\$135,00.

Com base no que foi pesquisado a faixa do salário desta categoria fica entre R\$1.961,24, média do piso do ano 2022 feito pelos acordos coletivos, R\$ 2.000,00 e o teto salarial de R\$ 3.198,79, considerando o salário base de profissionais em regime CLT de todo o Brasil.

❖ Serviços Gerais: Edson Eduardo Russo Fonseca.

- Data de registro: 02 de Maio de 2019
- Salário bruto: R\$1.788,00
- Salário Líquido: R\$1.653,00 (com descontos e o INSS é a parte).
- Benefícios: Cesta básica no valor de R\$135,00 e R\$100,00 caso não falte nenhum dia.
- Obs.: Se o colaborador trabalhar no sábado é pago separadamente R\$150,00.

O salário médio da categoria de Serviços Gerais é de R \$1.258,66, tendo como piso salarial no valor de R \$1.148,77 e o teto salarial está por volta de R \$1.877,47.

❖ Serviços Gerais: Aline Nascimento Germano

- Data de registro: 01 de setembro de 2022
- Salário bruto: R\$1.788,00
- Salário Líquido: R\$1.653,00 (com descontos e o INSS é a parte)
- Benefícios: Cesta básica no valor de R\$135,00 e caso trabalhe no sábado é pago a parte R\$100,00.

O salário médio da categoria de Serviços Gerais é de R \$1.258,66, tendo como piso salarial no valor de R \$1.148,77 e o teto salarial está por volta de R \$1.877,47.

❖ Auxiliar de escritório: Nayla dos Santos Campos.

- Data de registro: 02/05/2022
- Salário registrado: R\$1.653,00
- Benefícios: cesta básica no valor de R\$135,00.

Para o cargo de Auxiliar de Escritório o salário fica oscilando entre o piso de R \$1.558,73 e o teto de R \$2.752,84, levando em consideração os outros profissionais que seguem o regime CLT.

❖ Encarregado geral: William Luciano Felix da Silva

- Data de registro: 01/08/2022
- Salário: R\$2.300,00
- Benefícios: Cesta básica no valor de R\$135,00.

No cargo de Encarregado Geral o valor usado como piso salarial está por volta de R\$1.743,00 e pode alcançar o teto de R \$3.151,00, pois a média do valor desta função é de R\$2.286,00.

3.2 FINANÇAS CORPORATIVAS

3.2.1 CAPITAL DE GIRO

O capital de giro consiste em recursos que são necessários para bancar a liquidez, isto é, possibilitar que a empresa continue exercendo suas atividades.

A expressão “de giro” pode ser interpretada como “em funcionamento”, e tem participação relevante no desempenho operacional das empresas, pois corresponde aos ativos circulantes para financiamento do ciclo operacional, o qual engloba as principais necessidades da empresa desde a aquisição da matéria prima até a venda e recebimento dos produtos elaborados.

Existem diferentes tipos de capital de giro, e eles se dividem em categorias distintas: líquido: são os recursos financeiros da empresa como bens e imóveis; negativo: é quando os recursos disponíveis são insuficientes para quitar os débitos existentes; próprio: capital próprio disponível para a empresa sem precisar de empréstimos; e associado a investimentos: o capital para cobrir despesas que a empresa terá ao fazer determinado investimento, como um financiamento por exemplo.

Uma administração inadequada deste capital resulta normalmente em sérios problemas financeiros, contribuindo efetivamente para a formação de uma situação de insolvência.

Tendo em mãos o balanço da empresa e, por consequência, sua estrutura patrimonial, temos condições de calcular o valor de financiamento de capital de giro e entender o porquê desse montante, para calcularmos o capital de giro utilizamos a fórmula : $\text{Capital de Giro} = \text{Ativo Circulante} - \text{Passivo Circulante}$. Ao se analisar o capital de giro da empresa é notável que ela possui uma folga em sua liquidez, pois suas obrigações são pagas com o valor disponível em seu caixa, sem que seja necessário recorrer a empréstimos ou outras fontes de financiamento, sendo então um capital de giro próprio no qual se totaliza em o seu capital de giro é de R\$ 335.367,03 , baseado nisso vê-se que a administração do seu capital está correta o que previne a empresa de possíveis problemas financeiros.

Tabela 01: Capital de giro

		
CAPITAL DE GIRO		
ATIVO CIRCULANTE	PASSIVO CIRCULANTE	CAPITAL DE GIRO
R\$ 4.316.582,17	R\$ 3.981.215,14	R\$ 335.367,03

Fonte: Google Planilhas

3.2.2 INDICADORES DE LIQUIDEZ

Os indicadores de liquidez servem para avaliar a capacidade de pagamento de uma empresa, conseguimos identificar através deles se a empresa tem ou não condições de efetuar o pagamento em curto prazo, longo prazo e prazo imediato.


A base desses cálculos são feitos utilizando o balanço patrimonial da empresa, onde fez-se a avaliação através de quatro índices, sendo eles, índice de liquidez corrente, que são os ativos circulantes divididos pelo passivos circulantes, que é considerado um índice de curto prazo, a liquidez seca, que é os ativos circulantes menos estoques dividido pelos passivos circulantes que se enquadram em curto prazo também.

Já analisando em longo prazo, tem-se a liquidez geral, onde considerou-se os ativos circulantes e não circulantes, divididos pelos passivos circulantes e não circulantes, e por último, tem-se o indicador de liquidez imediata onde é utilizado caixa e equivalentes a caixa divididos pelos passivos circulantes.

Ao analisar os índices de liquidez da Cassiano Zacarias, é possível notar que a empresa consegue arcar com os seus pagamentos quando se trata de liquidez corrente e liquidez geral, pois após a aplicação da fórmula os resultados se deram em 1,084 na corrente e 1,110 na geral antes de seus passivos, e quando o resultado da operação é superior a 1, significa que os valores que estão a disposição da empresa são capazes de pagar com todas as suas obrigações, e ao calcularmos após seus passivos também foi concluído que a empresa consegue arcar com suas obrigações, pois os valores ficaram respectivamente em 1,081 e 1,111. Já na liquidez seca e imediata os cálculos mostram que não é possível arcar com suas obrigações, pois ambos cálculos resultaram em valores inferiores a 1, sendo os valores na

liquidez seca 0,200 antes do passivo e 0,201 após seus passivos, e na imediata 0,055 antes de seus passivos e 0,554 após seus passivos, o que nos leva a conclusão que o seu disponível não é o valor suficiente para arcar com suas obrigações, e sem seus estoques a empresa também não se sustenta, o que é um ponto a ser analisado para uma melhor gestão financeira, que esteja preparada para qualquer situação.

Tabela 02: Liquidez Corrente, Seca, Imediata e Geral

 LIQUIDEZ CORRENTE				
	FÓRMULA	ATIVO CIRCULANTE	PASSIVO CIRCULANTE	RESULTADO
Antes do passivo	Ativo circulante / passivo circulante	R\$ 4.316.582,17	R\$ 3.981.215,14	1,084
Depois do passivo		R\$ 4.316.582,17	R\$ 3.994.280,58	1,081

LIQUIDEZ SECA					
	FÓRMULA	ATIVO CIRCULANTE	ESTOQUES	PASSIVO CIRCULANTE	RESULTADO
Antes do passivo	Ativo circulante - estoques / passivo circulante	R\$ 4.316.582,17	R\$ 3.510.000,00	R\$ 3.981.215,14	0,200
Depois do passivo		R\$ 4.316.582,17	R\$ 3.510.000,00	R\$ 3.994.280,58	0,201

LIQUIDEZ IMEDIATA				
	FÓRMULA	DISPONÍVEL	PASSIVO CIRCULANTE	RESULTADO
Antes do passivo	Disponível / passivo circulante	R\$ 217.089,04	R\$ 3.981.215,14	0,055
Depois do passivo		R\$ 217.089,04	R\$ 3.994.280,58	0,054

LIQUIDEZ GERAL						
	FÓRMULA	ATIVO CIRCULANTE	ATIVO NÃO CIRCULANTE	PASSIVO CIRCULANTE	PASSIVO NÃO CIRCULANTE	RESULTADO
Antes do passivo	Ativo circulante + ativo não circulante /	R\$ 4.316.582,17	R\$ 121.150,52	R\$ 3.981.215,14	0	1,110
Depois do passivo	passivos circulantes + passivos não circulantes	R\$ 4.316.582,17	R\$ 121.150,52	R\$ 3.994.280,58	0	1,111

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

3.3 CONTABILIDADE GERAL

A contabilidade tem como principal objetivo gerar informações sólidas e detalhadas da situação financeira da instituição por meio de relatórios contábeis como DRE e Balanços Patrimoniais.

Balanço Patrimonial é a demonstração contábil destinada a evidenciar, qualitativa e quantitativamente em um determinado período, a posição patrimonial e financeira da empresa. O balanço patrimonial serve também como uma ferramenta para análise das atividades da empresa dando um suporte ao administrador para futuras tomadas de decisões em um mercado tão dinâmico.

De acordo com Valverde (1959, p.371), tanto sob o ponto de vista contábil quanto jurídico, o balanço patrimonial significa “o resultado da verificação dos valores ativos e passivos de um patrimônio, em dado momento”. Exclusivamente sob o aspecto contábil, o autor exprime o balanço patrimonial como a representação gráfica e sinteticamente ordenada dos elementos do ativo e do passivo que compõem o patrimônio social da entidade. COSTA, Renato Goulart da et al. Evolução da estrutura de apresentação do balanço patrimonial nos últimos setenta anos: do Decreto Lei nº 2.627/40 à Lei nº 11.638/07. 2010.


Demonstração do resultado do exercício tem como objetivo detalhar a formação do resultado líquido do exercício confrontando as receitas, custos e despesas chegando assim ao

lucro ou prejuízo da empresa no período analisado, tornando possível apontar o patrimônio da empresa capital dos sócios, facilitando assim o entendimento e diferenciação para investidores em potencial.

No Brasil a DRE deve ser elaborada obedecendo a regra do Regime de Competência. Seguindo o Manual de Contabilidade Empresarial, "Por este princípio, as receitas e as despesas devem ser incluídas na operação do resultado do período em que ocorrerem, sempre simultaneamente quando se correlacionarem, independente de recebimento ou pagamento.


Esses relatórios garantem que a empresa tenha controle de suas finanças tendo com clareza seu saldo credor e devedor evidenciados para que assim possa montar estratégia e traçar metas de crescimento que são muito importantes para empresa.

Tabela 03: Balanço Patrimonial 2021

 BALANÇO PATRIMONIAL 2021			
Ativo circulante	R\$ 4.316.582,17	Passivo circulante	R\$ 3.981.215,14
Disponível	R\$ 217.089,04	Fornecedores	R\$ 3.981.215,14
Caixa	R\$ 217.089,04		
Realizável a Curto Prazo	R\$ 589.493,13		
ICMS a Recuperar	R\$ 238.831,55		
Crédito PIS a Recolher	R\$ 62.550,40		
Crédito COFINS a Receber	R\$ 288.111,18		
Estoque	R\$ 3.510.000,00	Passivo não circulante	
Mercadoria P/ Revenda	R\$ 3.510.000,00		
Ativo não circulante	R\$ 121.150,52	Patrimônio Líquido	R\$ 456.517,55
Imobilizado	R\$ 121.150,52	Capital Social Inicial Integralizado	R\$ 500.000,00
Máquina de Corte e Costura	R\$ 74.000,00	Prejuízo acumulado	-R\$ 43.482,45
Depreciação Máquina	-R\$ 1.849,92		
Caminhão	R\$ 60.000,00		
Depreciação Caminhão	-R\$ 10.999,56		
Total do Ativo	R\$ 4.437.732,69	Total do Passivo	R\$ 4.437.732,69

Fonte: Google Planilhas

Tabela 04: Demonstração do Resultado do Exercício 2021

 DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO DO EXERCÍCIO - DRE	
Receita Bruta Revendas/ Vendas e Serviços	R\$ 8.012.726,99
Revenda de Mercadorias Tributadas	R\$ 7.981.158,15
Receita Bruta Venda Produtos Fab.Própria	R\$ 31.568,84
Vendas de Produtos Fabricação própria	R\$ 31.568,84
(-) Deduções	R\$ 1.258.577,67
Devolução Revenda de Mercadoria (Revenda)	R\$ 185.724,90
ICMS Sobre Vendas	R\$ 345.620,34
PIS Sobre Vendas	R\$ 129.722,60
Cofins Sobre Vendas	R\$ 597.509,83
(=) Receita Líquida	R\$ 6.754.149,32
(-) Custo de Mercadorias e Serviços	R\$ 6.738.239,15
Custo de Mercadoria Tributada. ICMS	R\$ 10.248.239,15
Mercadorias P/ Revenda Trib. ICMS	R\$ 3.510.000,00
(-) Custo de Produção no Período	R\$ 6.786,98
Matéria Prima Utilizada	R\$ 128.271,91
Serviços Prestado Pessoa Jurídica	-R\$ 6.612,50
Combustível e Lubrificante	-R\$ 113.933,43
Conservação/Manutenção Veículos	-R\$ 939,00
(=) Lucro Operacional	R\$ 22.697,15
Despesas	-R\$ 38.014,81
Depreciações e Amortizações	-R\$ 12.849,48
Materiais de Consumo	-R\$ 25.165,33
Lucro/Prejuízo Líquido	-R\$ 15.317,66
OBSERVAÇÃO	
Saldo Anterior de Prejuízos Acumulados	R\$ 28.164,79
Prejuízo Líquido do Exercício depois dos Impostos	R\$ 15.317,66
Total de Prejuízos Acumulados	R\$ 43.482,45


Fonte: Google Planilhas

3.3.1 DA COMPARAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES ANTES E DEPOIS DO PASSIVO TRABALHISTA

No ano de 2021 a empresa Cassiano Sacarias apresenta uma situação financeira desfavorável, com a citação do passivo trabalhista seu prejuízo passa ser ainda maior.

O Passivo trabalhista trouxe um impacto prejudicial à corporação, deixando um saldo negativo de R \$32.223,11 na apuração do último exercício apurado, valor este que representa um aumento de 110,37% em relação ao primeiro ano.

Tabela 05: Demonstração do Resultado do Exercício Projetado

			
DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO DO EXERCÍCIO - DRE			
PROJEÇÃO	2022	2023	2024
Receita Bruta Revendas/ Vendas e Serviços	R\$ 8.012.726,99	R\$ 8.012.726,99	R\$ 8.012.726,99
Revenda de Mercadorias Tributadas	R\$ 7.981.158,15	R\$ 7.981.158,15	R\$ 7.981.158,15
Receita Bruta Venda Produtos Fab.Própria			
Vendas de Produtos Fabricação própria	R\$ 31.568,84	R\$ 31.568,84	R\$ 31.568,84
(-) Deduções	R\$ 1.258.577,67	R\$ 1.258.577,67	R\$ 1.258.577,67
Devolução Revenda de Mercadoria (Revenda)	R\$ 185.724,90	R\$ 185.724,90	R\$ 185.724,90
ICMS Sobre Vendas	R\$ 345.620,34	R\$ 345.620,34	R\$ 345.620,34
PIS Sobre Vendas	R\$ 129.722,60	R\$ 129.722,60	R\$ 129.722,60
Cofins Sobre Vendas	R\$ 597.509,83	R\$ 597.509,83	R\$ 597.509,83
(=) Receita Líquida	R\$ 6.754.149,32	R\$ 6.754.149,32	R\$ 6.754.149,32
(-) Custo de Mercadorias e Serviços	R\$ 6.738.239,15	R\$ 6.738.239,15	R\$ 6.738.239,15
Custo de Mercadoria Tributada. ICMS	R\$ 10.248.239,15	R\$ 10.248.239,15	R\$ 10.248.239,15
Mercadorias P/ Revenda Trib.	R\$ 3.510.000,00	R\$ 3.510.000,00	R\$ 3.510.000,00


ICMS			
(-) Custo de Produção no Período	R\$ 6.786,98	R\$ 6.786,98	R\$ 6.786,98
Matéria Prima Utilizada	R\$ 128.271,91	R\$ 128.271,91	R\$ 128.271,91
Serviços Prestado Pessoa Jurídica	-R\$ 6.612,50	-R\$ 6.612,50	-R\$ 6.612,50
Combustível e Lubrificante	-R\$ 113.933,43	-R\$ 113.933,43	-R\$ 113.933,43
Conservação/Manutenção Veículos	-R\$ 939,00	-R\$ 939,00	-R\$ 939,00
(=) Lucro Operacional Bruto	R\$ 22.697,15	R\$ 22.697,15	R\$ 22.697,15
Despesas	-R\$ 51.080,25	-R\$ 52.876,75	-R\$ 54.920,26
Passivo de Hora Extra	-R\$ 13.065,44	-R\$ 14.861,94	-R\$ 16.905,45
Depreciações e Amortizações	-R\$ 12.849,48	-R\$ 12.849,48	-R\$ 12.849,48
Materiais de Consumo	-R\$ 25.165,33	-R\$ 25.165,33	-R\$ 25.165,33
Lucro/Prejuízo Líquido	-R\$ 28.383,10	-R\$ 30.179,60	-R\$ 32.223,11

Fonte: Google Planilhas

3.3.2 DA COMPARAÇÃO DOS IMPACTOS

Com a inserção do passivo trabalhista a empresa sai de -R\$ 43.482,45 para -R\$ 60.387,90 de prejuízo acumulado após 3 anos de projeção, mas com a correção do passivo trabalhista e uma boa gestão financeira a empresa obterá bons resultados pois seu faturamento é alto.

Tabela 06: Prejuízo Acumulado

	
PREJUÍZO ACUMULADO	
Saldo Anterior de Prejuízos Acumulados	R\$ 28.164,79
Prejuízo Líquido do Exercício depois dos Impostos	R\$ 32.223,11
Total de Prejuízos Acumulados	R\$ 60.387,90
Valor Total do Passivo Trabalhista	R\$ 16.905,45

Taxa Utilizada Selic Atual	13,75%
----------------------------	--------


Fonte: Google Planilhas

3.4 MÉTODOS QUANTITATIVOS E ESTATÍSTICA APLICADA

Os passivos trabalhistas são gerados quando a organização não exerce suas obrigações com seus colaboradores, assim, adquire dívidas que podem afetar sua gestão financeira e sua imagem diante do âmbito empresarial e da sociedade em que está inserida.

Para a demonstração de um possível passivo trabalhista para a organização, utilizamos um colaborador que exerce a função de motorista e o salário referente a sua responsabilidade. Porém, o motorista em questão atuou no cargo por um ano e três meses (de novembro de 2020 a janeiro de 2022) sem possuir o devido registro em sua carteira de trabalho, assim, o impossibilitando de gozar de seus direitos que lhe são garantidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Abaixo segue um demonstrativo do salário recebido recorrente ao tempo trabalhado pelo mesmo:

Tabela 07: Salário do Funcionário

 LEVANTAMENTO DE PASSIVOS	
Período	Salário
nov.-20	R\$ 1.515,00
dez.-20	R\$ 1.515,00
jan.-21	R\$ 1.785,00
fev.-21	R\$ 1.785,00
mar.-21	R\$ 1.785,00
abr.-21	R\$ 1.785,00
mai.-21	R\$ 1.785,00
jun.-21	R\$ 1.785,00
jul.-21	R\$ 1.785,00
ago.-21	R\$ 1.785,00
set.-21	R\$ 1.785,00
out.-21	R\$ 1.785,00
nov.-21	R\$ 1.785,00

dez.-21	R\$ 1.785,00
jan.-22	R\$ 2.036,00

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

3.4.1 HORAS EXTRAS

Para se analisar o passivo de horas extras, foi considerado que, de acordo com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), quando a jornada de trabalho ultrapassa o limite de 8 horas diárias, o colaborador só poderá exceder em 2 horas o seu expediente, que devem ser pagas em adicional de hora extra ou compensada em dia posterior. Para calcular este adicional é necessário adicionar um percentual de 50% no salário por hora do funcionário, que deve ser calculado sobre o valor do salário bruto. Assim, contabilizou-se os salários referentes aos anos de 2020, 2021 e 2022, como demonstrado a seguir:

Tabela 08: Dados do cálculo da Hora-extra

 Dados 2020	
Valor da hora	R\$ 6,86
50%	R\$ 3,43
Hora extra	R\$ 10,32
Salário bruto	R\$ 1.515,00
Horas Semanais	44
Horas Mensais	220
Funcionário	Motorista

Dados 2021	
Valor da hora	R\$ 8,11
50%	R\$ 4,05
Hora extra	R\$ 12,16
Salário bruto	R\$ 1.785,00
Horas Semanais	44
Horas Mensais	220

Funcionário	Motorista
-------------	-----------


Dados 2022	
Valor da hora	R\$ 9,25
50%	R\$ 4,62
Hora extra	R\$ 13,87
Salário bruto	R\$ 2.036,00
Horas Semanais	44
Horas Mensais	220
Funcionário	Motorista

Fonte: Google Planilhas

De acordo com os elementos supracitados, ao encontrar o valor correspondente a sua hora extra, aplicou-se a ele a quantidade de horas trabalhadas a mais mensalmente, para assim, calcular o valor a ser pago. Como mostrado no período referente a novembro/2020, o colaborador teve apenas 1 hora extra trabalhada, o que soma o valor de R\$10,32 ao seu salário. O mesmo se repete no decorrer dos meses, proporcionalmente a quantidade de horas extras acumuladas.

Possuindo essas informações, juntamente com a taxa selic mensal acumulada, conseguimos de forma eficaz, realizar o cálculo para chegarmos no valor atualizado do passivo trabalhista referente às horas extras não pagas.

Tabela 09: Levantamento de Passivos - Hora-extra

						
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS - HORA-EXTRA						
Período	Salário	Horas trabalhadas	Valor da hora-extra	Hora-Extra à receber	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado
nov.-20	R\$ 1.515,00	1	R\$ 10,32	R\$ 10,32	1,1323	R\$ 11,69
dez.-20	R\$ 1.515,00	7	R\$ 10,32	R\$ 72,24	1,1308	R\$ 81,69
jan.-21	R\$ 1.785,00	3	R\$ 12,16	R\$ 36,48	1,1292	R\$ 41,19

fev.-21	R\$ 1.785,00	5	R\$ 12,16	R\$ 60,80	1,1277	R\$ 68,56
mar.-21	R\$ 1.785,00	3	R\$ 12,16	R\$ 36,48	1,1264	R\$ 41,09
abr.-21	R\$ 1.785,00	4	R\$ 12,16	R\$ 48,64	1,1244	R\$ 54,69
mai.-21	R\$ 1.785,00	3	R\$ 12,16	R\$ 36,48	1,1223	R\$ 40,94
jun.-21	R\$ 1.785,00	6	R\$ 12,16	R\$ 72,96	1,1196	R\$ 81,69
jul.-21	R\$ 1.785,00	3	R\$ 12,16	R\$ 36,48	1,1165	R\$ 40,73
ago.-21	R\$ 1.785,00	2	R\$ 12,16	R\$ 24,32	1,1129	R\$ 27,07
set.-21	R\$ 1.785,00	5	R\$ 12,16	R\$ 60,80	1,1086	R\$ 67,40
out.-21	R\$ 1.785,00	4	R\$ 12,16	R\$ 48,64	1,1042	R\$ 53,71
nov.-21	R\$ 1.785,00	6	R\$ 12,16	R\$ 72,96	1,0993	R\$ 80,20
dez.-21	R\$ 1.785,00	9	R\$ 12,16	R\$ 109,44	1,0934	R\$ 119,66
jan.-22	R\$ 2.036,00	1	R\$ 13,87	R\$ 13,87	1,0857	R\$ 15,06
TOTAL =						R\$ 825,37

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

Observação: A fórmula utilizada para a realização dos cálculos ($1 * 1, \text{TAXA SELIC ACUMULADA}$) também fora a mesma em todas os outros exemplos a seguir.

3.4.2 SEGURO DE VIDA


Seguro de vida é uma cobertura voltada para proteger financeiramente as pessoas que forem indicadas pelo segurado contratante. Em priori a ativação do seguro é feita sendo consequência do falecimento do segurado, que garante a seus familiares indicados uma segurança econômica em um momento delicado como esse.

Vale ressaltar que, conforme previsão do artigo 2º, inciso V, alínea "c", da Lei nº 13.103/2015, todo motorista profissional tem o direito garantido de receber este benefício.

Assim, para o cálculo foi utilizado um valor mínimo de contratação de seguro de vida para motoristas que é de R \$24,99, conforme demonstra a tabela abaixo.

O valor referente ao seguro não pago, ou seja, o valor do passivo trabalhista gerado proporcionalmente aos meses trabalhados pelo colaborador é demonstrado abaixo.

Tabela 10: Levantamento de Passivos - Seguro de Vida

			
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS - SEGURO DE VIDA			
Período	Seguro de Vida	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado
nov.-20	R\$ 24,99	1,1323	R\$ 28,30
dez.-20	R\$ 24,99	1,1308	R\$ 28,26
jan.-21	R\$ 24,99	1,1292	R\$ 28,22
fev.-21	R\$ 24,99	1,1277	R\$ 28,18
mar.-21	R\$ 24,99	1,1264	R\$ 28,15
abr.-21	R\$ 24,99	1,1244	R\$ 28,10
mai.-21	R\$ 24,99	1,1223	R\$ 28,05
jun.-21	R\$ 24,99	1,1196	R\$ 27,98
jul.-21	R\$ 24,99	1,1165	R\$ 27,90
ago.-21	R\$ 24,99	1,1129	R\$ 27,81
set.-21	R\$ 24,99	1,1086	R\$ 27,70
out.-21	R\$ 24,99	1,1042	R\$ 27,59
nov.-21	R\$ 24,99	1,0993	R\$ 27,47
dez.-21	R\$ 24,99	1,0934	R\$ 27,32
jan.-22	R\$ 24,99	1,0857	R\$ 27,13
TOTAL =			R\$ 418,17

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

3.4.3 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Em 1961, o deputado federal Aarão Steinbruch apresentou um projeto que segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST):

"Representa para o empregado brasileiro um alívio no orçamento doméstico e, por isso, é o mais aguardado dos salários."

Mais conhecido como 13º salário, foi aprovado em 1962 pelo então presidente João Goulart.

Basicamente a Lei 4.090/1962 garante ao trabalhador brasileiro, devidamente registrado, um "segundo" salário equivalente ao recebido durante o período trabalhado, que deve ser pago em dezembro de cada ano, podendo ser saldado em até duas parcelas.


O cálculo é realizado da seguinte forma: Salário bruto/12 * Número de Meses trabalhados.

Usando o exemplo do motorista em questão e os valores referentes ao ano de 2021, o resultado foi feito da seguinte forma: R\$1.813,10/12 * 12 >> 151,09*12 = R\$1.813,10 (consolidado).

Também foi utilizada a fórmula da taxa selic acumulada, que já fora citada acima anteriormente. (1* 1,TAXA SELIC ACUMULADA).

Com tudo chegamos a um passivo de R\$1.982,44 referente a 2021, que somado ao de 2020, chegamos a um passivo final de R\$2.126,18.

Tabela 11: Levantamento de Passivos - 13º Salário

						
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS - 13º SALÁRIO 2020						
Período	Salário	Média de Hora- Extra	Meses Trabalhados	Consolidado	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado
13º Proporcional 2020 1 mês	R\$ 1.515,00	R\$ 10,32	1	R\$ 127,11	1,1308	R\$ 143,74
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS - 13º SALÁRIO 2021						
Período	Salário	Média de Horas Extras	Meses Trabalhados	Consolidado	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado
13º Proporcional	R\$ 1.762,50	R\$ 50,60	12	R\$ 1.813,10	1,0934	R\$ 1.982,44

2021 12 meses						
TOTAL =			R\$ 2.126,18			

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

3.4.4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)


O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, mais conhecido como FGTS, é um benefício concedido ao trabalhador registrado, que deve ser depositado todo mês, aplicando uma alíquota de 8% na remuneração recebida pelo colaborador.

“O FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13/09/66. O mesmo é formado por depósitos mensais equivalentes a 8% para empregados celetistas e 2% para empregados menores aprendizes. “

Assim, constata-se como um valor indenizatório que o funcionário pode receber ao final do seu vínculo empregatício com a organização, é possível também, utilizar este valor para possíveis financiamentos.

Diante do exposto, para a realização do cálculo desse passivo foi necessário realizar a somatória do salário do colaborador juntamente com as verbas a serem recebidas, para então, aplicar a alíquota em questão, o valor resultado foi aplicado a taxa selic mensal acumulada e assim, gerado os valores atualizados correspondente ao período citado.

Tabela 12: Levantamento de Passivos - FGTS

							
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS							
Período	Salário	Horas Extras	Salário + Verbas	Alíquota	FGTS	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado
nov.-20	R\$ 1.515,00	R\$ 10,32	R\$ 1.525,32	8%	R\$ 122,03	1,1323	R\$ 138,17
13º Salário	R\$ 127,11	R\$ 72,24	R\$ 1.714,35	8%	R\$ 137,15	1,1308	R\$ 155,09
dez.-20	R\$ 1.515,00						
jan.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	8%	R\$ 145,72	1,1292	R\$ 164,55
fev.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 60,80	R\$ 1.845,80	8%	R\$ 147,66	1,1277	R\$ 166,52

mar.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	8%	R\$ 145,72	1,1264	R\$ 164,14
abr.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 48,64	R\$ 1.833,64	8%	R\$ 146,69	1,1244	R\$ 164,94
mai.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	8%	R\$ 145,72	1,1223	R\$ 163,54
jun.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 72,96	R\$ 1.857,96	8%	R\$ 148,64	1,1196	R\$ 166,41
jul.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	8%	R\$ 145,72	1,1165	R\$ 162,69
ago.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 24,32	R\$ 1.809,32	8%	R\$ 144,75	1,1129	R\$ 161,09
set.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 60,80	R\$ 1.845,80	8%	R\$ 147,66	1,1086	R\$ 163,70
out.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 48,64	R\$ 1.833,64	8%	R\$ 146,69	1,1042	R\$ 161,98
Férias Remuneradas (Novembro)	R\$ 2.785,04	-	R\$ 2.785,04	8%	R\$ 222,80	1,0993	R\$ 244,93
13º Salário	R\$ 1.813,10	R\$ 109,44	R\$ 3.707,54	8%	R\$ 296,60	1,0934	R\$ 324,31
dez.-21	R\$ 1.785,00						
jan.-22	R\$ 2.036,00	R\$ 13,87	R\$ 2.049,87	8%	R\$ 163,99	1,0857	R\$ 178,04
Férias Remuneradas	R\$ 750,34	-	R\$ 750,34	8%	R\$ 60,03	1,0784	R\$ 64,73
TOTAL =					R\$ 2.744,82		

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

3.4.5 FÉRIAS REMUNERADAS


O empregado, após 12 meses da celebração do contrato de trabalho, terá o direito a gozar de suas férias remuneradas, a mesma tendo início na data em que o contrato foi celebrado.

“As férias trabalhistas consistem em um período de descanso concedido ao trabalhador, as quais estão dispostas na Constituição Federal do Brasil de 1988 e garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 129 a 153 deste decreto”

Durante o período de serviço do colaborador na organização, fica evidente que o mesmo possui direito a férias remuneradas em novembro de 2021, mês o qual completa um ano de serviço prestado na empresa Cassiano Sacarias Ltda. Para a execução deste cálculo é necessário considerar o valor de seu salário, somado a mais um terço do mesmo. Diante disto é preciso somar estes valores aos benefícios recebidos, no caso, as horas extras e o seguro de vida.

Ao ser registrado nos termos da CLT, o funcionário quando passa a ter registro ativo ainda possui o direito de receber o valor proporcional aos meses trabalhados em 2022. Sendo assim, basta somar o valor da remuneração de novembro de 2021 com o valor a ser pago proporcional a 2022, já aplicados a taxa selic mensal acumulada, onde encontraremos o valor do seu passivo total referente às férias remuneradas.

Tabela 13: Levantamento de Passivos - Férias Remuneradas

							
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS - FÉRIAS REMUNERADAS							
Período	Férias	1/3 férias	Hora-Extra média	Seguro de Vida	Remuneração	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado
nov.-21	R\$ 2.036,00	R\$ 678,67	R\$ 45,39	R\$ 24,99	R\$ 2.785,04	1,0993	R\$ 3.061,60
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS							
Período	Férias	1/3 férias	Horas Extras média	Seguro de Vida	Remuneração	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado
Proporcionais - 22	R\$ 509,00	R\$ 169,67	R\$ 65,42	R\$ 6,25	R\$ 750,34	1,0993	R\$ 824,85
TOTAL =			R\$ 3.886,44				

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

3.4.6 INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)

O Instituto Nacional do Seguro Social é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Previdência Social com a missão de promover o reconhecimento de direito ao recebimento de benefícios administrados pela Previdência Social (como as necessidades sociais e previdenciárias de seus contribuintes), assegurando agilidade, comodidade e ampliação do controle social.

Para o levantamento dos valores a serem pagos ao INSS é preciso identificar em qual faixa da tabela de alíquota do INSS se enquadra sua remuneração.


Tabela 14 - Para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso 2022

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.212,00	7,5%
De R\$ 1.212,01 a R\$ 2.427,35	9%
De R\$ 2.427,36 até R\$ 3.641,03	12%
De R\$ 3.641,04 até R\$ 7.087,22	14%

Fonte: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS

Sendo assim, fica evidente que o valor de sua remuneração na grande parte dos meses, se enquadra na faixa de salário entre R \$1.212,01 a R \$2.427,35, com uma alíquota de 9%. Diante disto será necessário aplicar a alíquota anterior de 7,5%, onde encontraremos um valor de R\$90,90. Após isto, o valor de sua remuneração deverá ser deduzido R \$1.212,00 (Valor da primeira faixa) e aplicado uma alíquota de 9%, ao somar com o resultado da primeira alíquota, será obtido o valor de contribuição do INSS. Como observamos na tabela abaixo:

Tabela 15: Levantamento de Passivos - INSS

							
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS							
Período	Salário	Hora-Extra	Salário + Verbas	Alíquota	INSS	Taxa Selic Mensal acumulada	Atualizado

nov.-20	R\$ 1.515,00	R\$ 10,32	R\$ 1.525,32	7,5% e 9%	R\$ 119,09	1,1323	R\$ 134,85
13° Salário	R\$ 127,11	R\$ 72,24	R\$ 1.714,35	7,5% e 9%	R\$ 136,11	1,1308	R\$ 153,91
dez.-20	R\$ 1.515,00						
jan.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	7,5% e 9%	R\$ 145,75	1,1292	R\$ 164,58
fev.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 60,80	R\$ 1.845,80	7,5% e 9%	R\$ 147,94	1,1277	R\$ 166,83
mar.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	7,5% e 9%	R\$ 145,75	1,1264	R\$ 164,17
abr.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 48,64	R\$ 1.833,64	7,5% e 9%	R\$ 146,84	1,1244	R\$ 165,11
mai.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	7,5% e 9%	R\$ 145,75	1,1223	R\$ 163,58
jun.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 72,96	R\$ 1.857,96	7,5% e 9%	R\$ 149,03	1,1196	R\$ 166,85
jul.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 36,48	R\$ 1.821,48	7,5% e 9%	R\$ 145,75	1,1165	R\$ 162,73
ago.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 24,32	R\$ 1.809,32	7,5% e 9%	R\$ 144,65	1,1129	R\$ 160,98
set.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 60,80	R\$ 1.845,80	7,5% e 9%	R\$ 147,94	1,1086	R\$ 164,01
out.-21	R\$ 1.785,00	R\$ 48,64	R\$ 1.833,64	7,5% e 9%	R\$ 146,84	1,1042	R\$ 162,14
Férias Remuneradas (Novembro)	R\$ 2.785,04	-	R\$ 2.785,04	7,5% e 9% e 12%	R\$ 352,28	1,0993	R\$ 387,26
13° Salário	R\$ 1.813,10	R\$ 109,44	R\$ 3.707,54	7,5% e 9% e 12%	R\$ 462,98	1,0934	R\$ 506,22
dez.-21	R\$ 1.785,00						
jan.-22	R\$ 2.036,00	R\$ 13,87	R\$ 2.049,87	7,5% e 9%	R\$ 166,30	1,0857	R\$ 180,55
Férias Remuneradas	R\$ 750,34	-	R\$ 750,34	7,50%	R\$ 56,27	1,0784	R\$ 60,68
TOTAL =			R\$ 3.064,46				

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)


3.4.7 LEVANTAMENTO DO TOTAL DE PASSIVOS

O valor final do passivo é levantado ao somar as horas-extras, o seguro de vida, o décimo terceiro salário, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, as férias remuneradas e o valor do Instituto Nacional do Seguro Social, onde os mesmos passivos citados foram aplicados à taxa selic mensal acumulada. Sendo assim, constituindo um passivo trabalhista total de R\$13.065,44, proporcional ao tempo de serviço do colaborador sem registro na Carteira de Trabalho.

“A Taxa Selic (Sistema Especial de Liquidação e Custódia) é a taxa básica de juros do Brasil, índice no qual todas as taxas cobradas pelos bancos no país se balizam.” (DUARTE, 2021, p. 08)

Ao considerar os elementos mencionados, foi realizado o levantamento de passivos da organização:

Tabela 16: Levantamento Total de Passivos

						
LEVANTAMENTO DE PASSIVOS						
Horas Extras	Seguro de Vida	13º Salário	FGTS	Férias Remuneradas	INSS	TOTAL
R\$ 825,37	R\$ 418,17	R\$ 2.126,18	R\$ 2.744,82	R\$ 3.886,44	R\$ 3.064,46	R\$ 13.065,44

Fonte: Google Planilhas (elaborado pelos autores)

De acordo com os elementos supracitados, é possível observar que um valor considerado baixo, no decorrer dos anos pode se tornar uma quantia considerável para organização. Vale ressaltar que o prazo para a prescrição de uma reclamação trabalhista é de 5 anos.

4. SUGESTÕES PARA A EMPRESA

4.1 CONTROLE DE PONTO

Um dos fatores que podem gerar passivos trabalhistas para a organização é a hora-extra, esta condição se dá quando a empresa deixa de cumprir com o pagamento deste benefício. Vale ressaltar, que de acordo com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), quando a jornada de trabalho ultrapassa o limite de 8 horas diárias, o colaborador só poderá exceder em 2 horas o seu expediente, que devem ser pagas em adicional de hora-extra ou compensada em dia posterior.

A organização deve-se atentar também a maneira correta de se realizar o cálculo deste valor, de acordo com o parágrafo 1º, do artigo 59:

“ 1o A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.”

Este valor mencionado é atribuído aos dias trabalhados durante a semana e no sábado, aos domingos e feriados o acréscimo deverá ser de 100% sobre o valor da hora comum.

Diante dos elementos supracitados, deve-se calcular primeiramente o valor da hora comum do colaborador, onde basta dividir seu salário bruto pela quantidade de horas mensais trabalhadas, após isto, adiciona-se 50% sobre o valor da hora do funcionário.

Anteriormente, pela lei, o controle destas horas eram exigidas para empresas que possuíssem mais de dez colaboradores, entretanto com a aprovação da Lei da Liberdade Econômica, essa obrigatoriedade passou a ser apenas para organizações com mais de vinte funcionários. De acordo com o artigo 74:

Art. 74, § 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

A organização em questão não se enquadra neste quesito, pois sua quantidade de funcionários é inferior à exigida, porém, há vantagens em aderir este registro. Isto porque, caso haja uma alegação falsa, a empresa pode usar deste meio, para se defender e provar que realiza com êxito suas obrigações.

A proposta para a Cassiano Sacarias Ltda é aderir a um software de gerenciamento de ponto, a sugestão seria o uso do sistema Pontomais, nele há várias funcionalidades que se adaptam às necessidades da organização, existe opção do registro de ponto simples, por QR code, por reconhecimento facial e até mesmo offline, o que irá otimizar a rotina da empresa. Sendo possível gerenciar os horários de marcação de cada profissional, inclusive daqueles que efetuam hora-extra, e as informações podem ser disponibilizadas tanto para o funcionário quanto para a gestão da empresa, com esta transparência, ambos ficam cientes em relação a jornada de trabalho.

Imagem 01 - Pontomais



Fonte: Pontomais

4.2 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPIs)

O equipamento de proteção individual é utilizado para proporcionar segurança e proteger a saúde dos colaboradores, a norma regulamentadora nº 6, define EPI como:

“6.1 [...] considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”.

Diante disto, cabe a organização disponibilizar todo o equipamento necessário de proteção, de acordo com a função exercida, em bom estado de conservação e gratuitamente.

Assim, 6.6.1 define quais são as obrigações do empregador quanto ao uso do EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;

- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, “podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009)

Vale ressaltar que, o empregado também possui obrigações relacionadas ao EPI, são elas:

- utilizar o EPI apenas para a finalidade a que se destina;
- responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio ao uso; e
- cumprir as determinações do empregador sob o uso pessoal;

De acordo com a atividade que a empresa Cassiano Sacarias Ltda exerce, alguns dos itens essenciais de segurança seriam: o protetor auricular, por conta do ruído produzido pelos maquinários; as luvas, que auxiliam na proteção das mãos dos colaboradores, principalmente daqueles que trabalham diretamente com as máquinas de corte, além dos que manuseiam a sacaria em rafia; e o capacete, para proteger os funcionários contra quedas de objetos.

Vale ressaltar que um ambiente organizacional possui tolerância ao nível de ruído em até 85 decibéis, ao ultrapassar este valor se torna obrigatório o uso de EPI's.

Portanto as empresas que possuem nível de ruído acima dos previstos na NR-15, devem pagar adicional de insalubridade aos seus colaboradores de acordo com o grau de risco, que pode ser de 10%, 20% ou 40%.

Entretanto, com a utilização do equipamento correto de proteção individual, se houver neutralização e o nível de ruído ficar abaixo dos valores indicados, a organização poderá deixar de pagar este adicional e também poderá evitar futuras reclamações trabalhistas vinculadas à falta de utilização do EPI.

4.3 FLUXO DE CAIXA

O fluxo de caixa é uma das demonstrações mais importantes que uma empresa pode adotar, nele consta todos os pagamentos realizados, sejam eles à vista ou a prazo, todas as entradas que há na organização, como por exemplo, vendas e recebimento de duplicatas, além de conter as previsões dos recebimentos e das saídas futuras.

Isso possibilita a visualização de como a organização se encontra financeiramente no momento presente e como ela pode estar futuramente, pois esta ferramenta permite apurar o saldo disponível e realizar projeções, através disto, o empreendedor poderá se organizar para tomar decisões importantes e planejar eventos futuros.

4.4 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é obrigatória para empresas com mais de vinte colaboradores, já para aquelas que possuem número inferior de funcionários, fica exposto que deve constituir obrigatoriamente a CIPA Individual, onde será designado um colaborador para realizar o devido treinamento e promover as ações dentro da organização.

Diante disto, a empresa receberá orientações sobre a prevenção de acidentes, poderá também identificar com maior facilidade as condições de risco no ambiente de trabalho e assim obter conhecimentos sobre os EPI 's que precisam ser utilizados.

4.5 MARKETING

Ao analisar a organização, foi constatado que a mesma apresenta baixa participação em redes sociais e sites, assim, vale ressaltar que, diante da globalização constante em que o mundo se encontra, a comunicação se torna cada vez mais acessível a todos, portanto, a internet transforma-se em uma das principais fontes de informação e comunicação.

Utilizar deste meio atualmente significa, abranger um número maior de pessoas que visualizam seu marketing, entendem sua missão, visão e valores, o que pode gerar um maior reconhecimento e conseqüentemente elevar sua cartela de clientes, assim, impactando positivamente os lucros da organização.

5. CONCLUSÃO

A empresa Cassiano Sacarias Ltda demonstra ser uma organização com grande potencial de se tornar referência no âmbito em que atua, em apenas dois anos no ramo de sacarias, ela vem se destacando e desenvolvendo uma ótima estrutura organizacional.

Usamos a empresa para demonstrar, de forma embasada e aplicada, que os passivos trabalhistas são gerados, quando a organização não exerce suas obrigações com seus colaboradores, assim, adquire dívidas que podem afetar sua gestão financeira e sua imagem diante do âmbito empresarial e da sociedade em que está inserida.

Levando em consideração os aspectos observados durante a elaboração do projeto de consultoria empresarial para a empresa Cassiano Sacarias Ltda, foi pontuado um passivo trabalhista referente a hora extra paga a um de seus funcionários.

Desta forma, foi realizado o levantamento do montante, onde este passivo poderia acarretar o enfraquecimento do vínculo empregatício e por este motivo a situação financeira da empresa também sofre interferência negativa.

Ademais apresentamos tabelas que contém dados relevantes para a empresa como: o balanço patrimonial, a demonstração do resultado de exercício (DRE), os indicadores de liquidez e o capital de giro da organização.

Utilizou-se pesquisas jurídicas para se explicar detalhadamente as normas regulamentadoras de segurança que a empresa deve seguir, além dos direitos e deveres de ambas as partes dentro do contrato de trabalho, assim como: a remuneração, o prazo do contrato, as funções e os benefícios existentes.

Contudo que foi exposto acima, a organização detém uma grande oportunidade de exponenciar seus lucros cada vez mais, por conta da demanda na busca do serviço prestado pela Cassiano Sacarias Ltda.

Assim, constata-se que a organização deve regularizar, documentar e acompanhar suas relações trabalhistas, comportando-se de forma lícita e controlável no cumprimento de suas obrigações legais.

REFERÊNCIAS

BALIAN, José Eduardo, A. e BROM Luiz Guilherme. ANÁLISE DE INVESTIMENTOS E CAPITAL DE GIRO - 2ª Edição. Disponível em: Minha Biblioteca, (2nd edição). Editora Saraiva, 2007. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502088505/pageid/84>>

Acesso em: 18 de setembro de 2022.

BRASCONTA. Disponível em:

<<https://brasconta.com.br/site/2019/04/06/gestao-de-passivos-trabalhistas-da-empresa-como-balancear-esses-riscos/#:~:text=Import%C3%A2ncia%20da%20gest%C3%A3o%20de%20passivos.as%20empresas%20em%20que%20trabalharam>>

Acesso em: 21 de setembro de 2022.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.

CONTADOR ONLINE. Disponível em:

<<https://www.meucontadoronline.com.br/blog/contabilidade-basica-metodo-das-partidas-dobradas-debito-e-credito/>>

Acesso em: 18 de setembro de 2022.

COSTA, Renato Goulart da et al. Evolução da estrutura de apresentação do balanço patrimonial nos últimos setenta anos: do Decreto Lei nº 2.627/40 à Lei nº 11.638/07. 2010. Disponível em:

<<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/1778/1/Renato%20Goulart%20da%20Costa.pdf>>

Acesso em: 30 de setembro de 2022.

DUARTE, Igor Almeida et al. Análise dos efeitos da taxa selic sobre o mercado de capitais brasileiro. 2021.

GOVERNO FEDERAL. Disponível em:

<<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-d-e-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-11-nr-11>>

Acesso em: 21 de setembro de 2022.

GOVERNO FEDERAL. Disponível em:

<<https://www.gov.br/pt-br/orgaos/instituto-nacional-do-seguro-social>>

Acesso em: 31 de outubro de 2022.

GOVERNO FEDERAL. Disponível em:

<<https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/seus-direitos-e-deveres/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal>>

Acesso em: 30 de outubro de 2022.

GOVERNO FEDERAL. Disponível em:

<<https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/seus-direitos-e-deveres/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal>>

Acesso em: 30 de outubro de 2022.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em:

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr11.htm>>

Acesso em: 20 de setembro de 2022.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em:

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>>

Acesso em: 24 de outubro de 2022.

GUIMARÃES, GIVAGO DA ENCARNAÇÃO SÁ; LEOCADIO, CARLOS AFONSO LEITE. FÉRIAS: um direito indisponível.

Acesso em: 23 de outubro de 2022.

JUS BRASIL. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759850/artigo-59-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>

Acesso em: 30 de outubro de 2022.

MANUAL DE CONTABILIDADE EMPRESARIAL. Disponível em:

<<https://www.contabeis.com.br/artigos/801/conceito-objetivos-e-estrutura-da-dre/>>

Acesso em: 18 de setembro de 2022.

Neto, Alexandre, A. e César Augusto Tibúrcio Silva. Administração do capital de giro, 4ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2011. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522484751/pageid/20>>

Acesso em: 17 de setembro de 2022.

NR 06 – Equipamento de Proteção Individual – EPI. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2015.

NR 11 – Equipamento de Proteção Individual – EPI. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2015.

NR 15 – Equipamento de Proteção Individual – EPI. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2015.

PLANALTO. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm>

Acesso em: 27 de outubro de 2022.

PLANALTO. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm>

Acesso em: 27 de outubro de 2022.

PONTOTEL: Disponível em:

<<https://www.pontotel.com.br/passivos-trabalhistas/>>

Acesso em: 21 de setembro de 2022.

PORTAL DA CONTABILIDADE. Disponível em:

<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/guia/balancopatrimonial.htm>>

Acesso em: 19 de setembro de 2022.

PROJURIS. Disponível em:

<<https://www.projuris.com.br/passivo-trabalhista/>>

Acesso em: 22 de setembro de 2022.

REDE ABRASEL. Disponível em:

<https://redeabrasel.abrasel.com.br/read-blog/271_principais-exemplos-de-passivo-trabalhista.html>

Acesso em: 19 de setembro de 2022.

REVISTA UNIVERSO. Disponível em:

<https://web.archive.org/web/20180511171012id_/http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=1reta2&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=1881&path%5B%5D=1254>

Acesso em: 30 de setembro de 2022.

SALÁRIO. Disponível em:

<<https://www.salario.com.br/tabela-salarial/>>

Acesso em: 18 de setembro de 2022.

SEBRAE. Disponível em:

<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/fluxo-de-caixa-o-que-e-e-como-implantar.b29e438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>>

Acesso em: 24 de outubro de 2022.

SILVA, Hildeberto Rodrigues da. As férias remuneradas no contexto da reforma trabalhista lei 13.467/2017. 2019.

Acesso em: 23 de outubro de 2022.