



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU
IMPACTO FINANCEIRO

ZT Poços de Caldas Aluguel de Equipamentos Ltda

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU
IMPACTO FINANCEIRO

ZT Poços de Caldas Aluguel de Equipamentos Ltda

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

Dulcinea da Penha Ferreira Araujo, RA 1012020100821

Elizabeth Soares Guerra, RA 1012020100834

Sérgio de Siqueira, RA 1012020100835

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	5
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	5
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	7
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	11
3.2.1 RISCO X RETORNO	11
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	14
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA	19
3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA	19
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	23
4. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	25
ANEXOS	27
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO	29

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é demonstrar como o desligamento de um funcionário pode impactar o financeiro de uma empresa, e que o verdadeiro custo de um funcionário vai muito além do seu salário pois nele existem tributos que fazem parte desta conta e precisam ser levados em consideração .

Será abordada também neste projeto, a diferença entre remuneração e salário, realizaremos simulação de uma rescisão (com dados fictícios) para demonstrarmos alguns custos que estão escondidos dentro deste cálculo, detectando o impacto financeiro na empresa através de uma análise de Payback em seu fluxo de caixa.

Serão apresentados alguns conceitos sobre Risco x Retorno e investimentos.

Esse projeto será iniciado pela descrição da empresa escolhida para estudo.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida para este trabalho é optante do SIMPLES NACIONAL, regime tributário exclusivo para micro e pequenas empresas e faz parte da rede de franquias da Casa do Construtor.

Sua razão social é ZT Poços de Caldas Aluguel de Equipamentos Ltda, CNPJ 11.621.384/0001-86, fundada em 02/03/2010, situada em Poços de Caldas, MG, à avenida João Pinheiro 1081, tendo como atividade principal “Aluguel de máquinas e equipamentos para construção sem operador.”

Oferece a locação de uma ampla linha de equipamentos que podem ser utilizados em diversas fases de uma obra, desde o canteiro, até a fase de acabamento e limpeza. Dentre os equipamentos mais alugados estão: andaimes, betoneiras, compactadores, rompedores, lavadoras de alta pressão, cortadores de grama e ferramentas.

Seus principais clientes são profissionais como engenheiros, pedreiros, construtoras, comércio, condomínios e também pessoas comuns que estão em processo de reformar suas residências.

A empresa conta com uma equipe de 11 funcionários que trabalham no regime da CLT.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

A palavra salário deriva do latim *salarium*, esta palavra vem de *sal*, do latim *salis*. O salário foi assim denominado devido à prática na antiguidade de entregar sal em troca de determinada atividade.

Já a palavra remuneração vem de *remuneratio*, do verbo *remuneror*. A palavra é composta de *re*, que tem o sentido de reciprocidade, e *muneror*, que indica recompensar.

Nas relações trabalhistas podemos conceituar salário como “a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei.” (MARTINS, Sérgio, 2023)

MARTINS, Sérgio, 2023, conceitua remuneração como sendo um “conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.”

Para o autor, a remuneração pode tanto ser paga diretamente pelo empregador, como por terceiros, como por exemplo a gorjeta, cobrada na nota de serviço ou fornecida espontaneamente pelo cliente. Assim, a remuneração pode ser definida como um conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiro em decorrência da prestação dos serviços subordinados.

De acordo com a redação do art. 457 da CLT, a remuneração é igual ao salário mais as gorjetas. Remuneração é o gênero. Salário e gorjetas são espécies.

O salário integra a remuneração e não o contrário.

Salário-base ou salário contratual possuem a mesma definição, ou seja, é o valor que foi negociado pelo empregador pelos serviços prestados em um determinado período (mensal, por hora ou por dia) e que será inserido no contrato individual de trabalho.

Adicionais são valores que integram o salário-base, ou seja, verbas variáveis pagas pelo empregador, que são calculadas sobre o salário e não sobre a remuneração.

Alguns exemplos mais comuns segundo FIDELIS, Gilson J, 2020, incluem:

“a) Horas extraordinárias: quando o colaborador excede a jornada de trabalho contratual diária e recebe na Folha de Pagamento, com acréscimo de 50%, pelo menos sobre a hora normal (Art. 59 da CLT).

b) Descanso Semanal Remunerado (DSR): trata-se da integração do DSR com as horas extraordinárias realizadas e recebidas (Enunciado nº 172 do Tribunal Superior do Trabalho).

c) Adicional noturno: trabalho realizado no período compreendido das 22 horas e às 5 horas da manhã do dia seguinte, com acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna (Art. 73 da CLT).

d) Adicional de insalubridade: pago para atividades insalubres, que pelas condições, podem causar danos à saúde do colaborador, em razão dos limites acima da tolerância, da intensidade do agente nocivo ou do tempo de exposição aos seus efeitos (Arts. 189 e 192 da CLT; Norma Regulamentadora nº 15). O adicional pago é proporcional ao nível de exposição da pessoa com o agente nocivo à saúde: 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo), calculado sobre o valor do salário mínimo ou melhor condição em acordo ou convenção coletiva da categoria.

e) Adicional de periculosidade: pago para trabalhadores que exercem atividade em condições perigosas ou entram em contato com substâncias inflamáveis, explosivos, energia elétrica, estão expostos a roubos ou outras espécies de violência física, além de pessoas que utilizam motocicletas (Art. 193 da CLT; Norma Regulamentadora nº 16). O adicional pago é de 30% sobre o salário-base do trabalhador.”

Além destes adicionais podemos também citar comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem, etc.

Ainda segundo FIDELIS, Gilson J, 2020, a remuneração é a soma do salário base com as parcelas adicionais de natureza salarial, no mês de referência. O salário é apenas uma parte da remuneração do trabalhador e seu valor deve gerar reflexos nos demais cálculos de férias, décimo terceiro, FGTS, rescisão do contrato de trabalho, contribuições previdenciárias e imposto de renda.

Os adicionais que integram o salário base dos funcionários da empresa ZT Poços de Caldas são por Categoria:

- Auxiliar de escritório: Auxílio Combustível, descanso semanal remunerado, horas extras.

- Auxiliar de mecânico: Auxílio combustível, descanso semanal remunerado, horas extras, prêmio.
- Gerente: Descanso semanal remunerado, prêmio.
- Mecânico: Auxílio combustível, descanso semanal remunerado, horas extras, prêmio.
- Motoristas: Auxílio combustível, comissões, descanso semanal remunerado, horas extras, prêmio.
- Supervisor de Vendas: Auxílio combustível, horas extras, quebra de caixa, descanso semanal remunerado, prêmio.
- Vendedores: Auxílio Combustível, comissões, descanso semanal remunerado, horas extras, quebra de caixa, prêmio.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Verbas rescisórias são valores garantidos dentro dos direitos trabalhistas, destinados aos colaboradores contratados no regime CLT, no término do seu contrato de trabalho, conforme artigo 473. Os valores e tipos de verbas rescisórias que o colaborador receberá, vai depender do tipo de demissão.

“Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo Art. 478. e na forma estabelecidos neste artigo. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.”

Principais tipos de rescisão de trabalho :

Pedido de demissão por parte do funcionário

Quando o colaborador decide por vontade própria, solicitar a rescisão contratual, ele se responsabiliza pelo aviso prévio, ou seja, ele trabalha por mais um mês ou esse valor é descontado nas verbas rescisórias

. As verbas rescisórias são: Saldo de salário, 13º salário, férias vencidas, se houver, mais $\frac{1}{3}$; e férias proporcionais ao tempo de trabalho mais $\frac{1}{3}$.

Demissão por comum acordo

A demissão por comum acordo é um tipo de rescisão que surgiu a partir da Reforma Trabalhista de 2017. Ela ocorre quando ambas as partes decidem encerrar o contrato, em consenso.

As verbas rescisórias na demissão por comum acordo são: Saldo de salário, 13º salário, férias vencidas, se houver, mais $\frac{1}{3}$, férias proporcionais ao tempo de trabalho mais $\frac{1}{3}$. Nesta modalidade o colaborador tem direito a metade da multa do FGTS, 20%, assim como 50% do aviso-prévio.

Demissão por justa causa por parte do empregador

A justa causa é um dos tipos de demissão que é decorrente de uma conduta grave do empregado, previsto no Artigo 482 da CLT, que lista os motivos que podem levar a este tipo de rescisão contratual.

Quando ocorre a justa causa, o colaborador acaba perdendo diversos direitos, como multa sobre o saldo do FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e aviso-prévio.

As verbas rescisórias serão: Saldo de salário, salário-família, férias vencidas, se houver, mais $\frac{1}{3}$.

Demissão sem justa causa

A demissão sem justa causa ocorre quando a empresa não possui nenhum motivo aparente para a rescisão contratual.

Neste tipo de demissão o colaborador adquire todos os direitos previstos na rescisão contratual, como: Saldo de salário; 13º salário, aviso-prévio, férias vencidas, se houver, mais $\frac{1}{3}$; férias proporcionais ao tempo de trabalho mais $\frac{1}{3}$; e 40% de multa sobre o FGTS.

Rescisão Indireta

A rescisão indireta é o contrário da demissão por justa causa, pois é uma forma de término do contrato de trabalho iniciada pelo empregado, e ocorre quando o empregador não cumpre com as obrigações acordadas no momento da contratação.

Nesse caso, o colaborador solicita a demissão devido ao descumprimento grave do empregador.

As verbas rescisórias são: Saldo de salário, 13º salário, aviso-prévio, férias vencidas, se houver, mais $\frac{1}{3}$, férias proporcionais ao tempo de trabalho mais $\frac{1}{3}$, 40% de multa sobre o FGTS.

Sabendo exatamente como funcionam as verbas rescisórias e o que diz a lei sobre elas, é fundamental saber como calculá-las, para que a rescisão contratual seja realizada de maneira assertiva e conforme as diretrizes da lei.

Base de cálculo Rescisão de contrato de trabalho

Para realizar os cálculos de uma rescisão, o primeiro passo é descobrir as médias, ou seja, a base de cálculo será o valor do salário acrescido dos complementos dos últimos 12 meses.

Demonstraremos abaixo a rescisão do contrato de trabalho de um funcionário fictício no cargo de vendedor, admitido em 02/03/2010 e demitido em 20/05/2023 por dispensa sem justa causa, sem cumprir o aviso prévio, com férias vencidas, recebendo os seguintes complementos: auxílio combustível, comissões, descanso semanal remunerado, horas extras, quebra de caixa e prêmio.

O Funcionário Sr Fictício XJZ JR

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

3.2.1 RISCO X RETORNO

Diz um ditado popular que “nunca devemos colocar todos os ovos em uma mesma cesta” ou ainda que “devemos aprender com nossos erros”. Na área de finanças, essas frases representam hoje uma verdade incontestável.

LIMA, Fabiano G, 2108, afirma que as crises e desastres financeiros ocorridos nos últimos tempos nos ensina que risco existe e que ele deve ser calculado, mas principalmente deve ser administrado.

Sendo assim, a análise de riscos pode proporcionar ao investidor um estudo minucioso dos tipos de riscos existentes, assim como sua mensuração e interpretação das ferramentas de análise de riscos e tomada de decisão, tendo um maior controle das possíveis perdas envolvidas nos investimentos em análise.

Em sua obra *Análise de Riscos*, LIMA, Fabiano G, 2018, pág. 2, cita que “segundo Bernstein(1997), a palavra risco está associada ao italiano *risicare*, que significa ousar.” E que “para Jorion (2010, p. 3), risco é definido como a variabilidade de resultados inesperados.” Segundo o autor, o risco se origina de diversas fontes, podendo ser provocados pelas atitudes dos seres humanos através dos movimentos cíclicos dos negócios, pela inflação, pela ganância de retornos mais altos, pelas alterações das políticas dos governos e até mesmo através da guerra.

O autor considera que o risco pode ser classificado de maneira geral em três grandes categorias: riscos estratégicos, riscos não estratégicos e riscos financeiros, sendo que os riscos financeiros se ramificam em risco de mercado, risco de crédito, risco de liquidez, risco operacional e risco legal.

Pode-se dizer que o risco também surge nas incertezas diante de cenários imprevistos tanto em nosso país quanto no cenário global, como por exemplo nas crises econômicas, nas alterações nas regulamentações das operações, etc.

Há também riscos inesperados e imprevisíveis provenientes de fenômenos da natureza como tempestades, vendavais, terremotos, dentre outros, que provocam variações nos investimentos no mercado financeiro. Essas variações podem ser maiores ou menores, dependendo da sensibilidade do investimento em relação aos fatores de riscos.

No cenário econômico, o risco e o retorno estão diretamente relacionados. Pode-se afirmar que quanto maior for o risco de um determinado investimento, maior será o retorno esperado e quanto menor o risco, menor será o retorno esperado.

Para ANTONOVZ, Tatiane; MAZZAROPPI, Marcos, 2018 “, é possível determinar o risco observando a dispersão dos resultados esperados de um investimento que quando combinado com o retorno, oferece ao investidor uma medida compressível para o processo de tomada de decisão sobre um investimento. “Quanto maior a dispersão de determinado ativo, maior o seu risco. Então, esse ativo precisa oferecer um retorno maior para que se torne atrativo. Já por outro ponto de vista, quanto menor a dispersão, menor o risco. Assim, esses investimentos acabam por oferecer menores retornos em função da segurança que oferecem aos seus investidores.”

Em finanças, o risco é a oscilação da rentabilidade, ou seja, a variação ou volatilidade dos retornos.

Para que uma empresa possa avaliar o risco de um produto (projeto ou investimento), é necessário definir o preço ou o valor desse produto para em seguida avaliar a rentabilidade (retorno), ou seja, a variação do preço ao longo do tempo e também a oscilação da rentabilidade (risco).

ANTONOVZ, Tatiane; MAZZAROPPI, Marcos, 2018, dizem que “em um mercado competitivo o preço de um produto é a interseção entre o valor que o comprador está disposto a pagar para adquirir um determinado item e o valor mínimo que o vendedor está disposto a aceitar pela venda desse item, ou seja, o equilíbrio entre a oferta e a demanda.”

Os autores acreditam que o problema é que nem todo mercado competitivo é regido pelas mesmas leis de oferta e demanda. Alguns podem sofrer interferências na relação oferta e demanda seja por meio de ações governamentais, mercados com poucos vendedores (monopólio) ou poucos compradores (monopsônio e oligopsônio). Existe também a presença da especulação financeira, que segundo os autores, pode alterar significativamente o preço de determinado produto em determinados períodos, impedindo uma análise segura de risco e retorno do produto.

Para tentar resolver este problema, o estudo de finanças corporativas desenvolveu um ramo de estudo sobre o preço/valor dos ativos chamado valuation – avaliação, que apresenta diversas formas de se obter o valor justo (fair value) de um

determinado item, ou seja, que não é afetado pela especulação ou qualquer tipo de manipulação do mercado. Este valor também pode ser entendido como o preço de equilíbrio. A principal métrica usada para estimá-lo está ligada ao conceito de criação ou agregação de valor da empresa através do resultado financeiro obtido por meio de suas operações.

Este resultado envolve alguns fatores como custos e despesas variáveis, custos e despesas fixas, impostos e contribuições, etc.

Segundo ANTONOVZ, Tatiane; MAZZAROPPI, Marcos, 2018,

“Da teoria de geração de valor, podemos definir os fluxos de caixa futuros como o valor de todo e qualquer ativo, ou seja, o valor de um ativo é o somatório de todos os resultados que serão gerados pelo ativo. Como existe o custo do dinheiro no tempo, o valor do ativo não será igual à soma de todos os resultados, e, sim, de todos os resultados trazidos a valor presente, descontados a uma taxa que reflita o custo de capital da empresa. Essa é a principal técnica de valuation, a de fluxo de caixa descontado.”

Para NETO, Alexandre A, 2019, o custo do capital está associado à taxa de retorno exigida de um investimento. Quando a empresa decide por determinado investimento, ela deve buscar financiamento junto ao mercado de capitais. O retorno exigido pelos credores e acionistas é a base para estimar o custo de capital. O custo total de capital de uma empresa (WACC) pode ser obtido pelo cálculo da média ponderada do custo de cada fonte de financiamento, própria e de terceiros.

Segundo o autor:

“Ao avaliar um investimento, uma empresa deve estimar os fluxos de caixa futuros associados à decisão, e apurar sua taxa interna de retorno (IRR) ou calcular seu valor presente líquido (NPV), para decidir sobre a aceitação ou rejeição do projeto. Para qualquer método de decisão escolhido, deve a empresa ainda definir uma remuneração mínima sobre o capital investido. Esta taxa de retorno exigida é o que se denomina de custo de capital.

O custo de capital é formado a partir das informações sobre as expectativas mínimas de retorno exigidas pelas fontes de financiamento (credores e acionistas). Por exemplo, ao fixar em 15% o custo de capital, assume-se que o investimento deve produzir um retorno mínimo igual a esta taxa, visando remunerar adequadamente os proprietários do capital usado como financiamento.

O custo de capital é usado como taxa de desconto dos fluxos previstos de caixa do investimento. Se o retorno apurado for superior ao custo de capital, apura-se um valor presente líquido positivo; em caso contrário, a decisão não é capaz de remunerar os proprietários de capital, destruindo valor.

O custo de capital é essencialmente formado por uma taxa livre de risco mais um prêmio associado ao projeto em avaliação, ou seja:

Custo de Capital = Taxa Livre de Risco + Prêmio pelo Risco

Quanto mais arriscada for a decisão de investimento, maior o custo de capital pela exigência de mais elevado prêmio de risco. O custo de capital é determinado principalmente pelo risco associado ao investimento, e não pela forma como este investimento é financiado.”

Para a correta avaliação do resultado de um fluxo de caixa, considerando o tempo no fluxo, temos a técnica de VPL (valor presente líquido), que consiste em trazer a valor presente todos os fluxos futuros de um determinado projeto, utilizando como taxa de desconto a TMA (taxa mínima de atratividade), ou seja, o custo de oportunidade do projeto.

Deste modo, a empresa terá o resultado real do projeto, ou o lucro econômico do projeto, pois esse resultado considera o custo de oportunidade, podendo assim, decidir sobre a viabilidade do projeto.

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

A palavra *payback* significa retorno na tradução livre do inglês.

O termo *payback* é usado para calcular o tempo que um investidor leva para recuperar seu capital inicial investido em um projeto, em uma aplicação financeira ou em um negócio, sendo uma ferramenta de projeção do lucro líquido de um projeto ao longo do tempo.

Essa ferramenta é usada para calcular, analisar e comparar quanto tempo vai levar para que esse empreendimento “se pague”, ou seja, para que os lucros acumulados mês a mês se igualem ao investimento inicial sendo possível entender a viabilidade de um projeto ou comparar as perspectivas de retorno entre dois projetos antes de escolher em qual deles investir, pois quanto menor o período de *payback*, menor a exposição ao risco.

Sabe aquela expressão “meu investimento se pagou em 6 meses”? O uso do *payback* pode simular esse resultado antes mesmo do investimento ser realizado.

Por conta dessas características é que empreendedores e investidores realizam com frequência a avaliação do *payback*.

Payback Simples ou efetivo

O *payback* simples é aquele que considera apenas duas variáveis para calcular a projeção de retorno do capital investido: o capital inicial e o fluxo de caixa médio previsto, descontando somente os valores de retorno do fluxo de caixa sobre o total investido. Sendo assim, ele não considera o valor do dinheiro no tempo, sendo indicado para investimento de curto prazo

No cálculo do payback simples a fórmula é descomplicada :

$$\text{Payback simples} = \text{investimento inicial} / \text{ganhos no período}$$

Payback descontado ou econômico

O payback descontado considera a desvalorização do dinheiro ao longo do tempo na hora de calcular o prazo esperado para o retorno do capital investido em um projeto já que atualiza valores futuros para data presente com base em uma TMA (taxa mínima de atratividade), ou seja, o custo de capital da empresa, descontada dos retornos do fluxo de caixa do investimento, trazendo um cenário mais real para o investidor. Sendo recomendado para a avaliação de projetos de longo prazo, uma vez que atualiza o valor dos retornos do investimento ao longo do tempo.

$$\text{Fórmula : } VP = VF \div (1 + i)^n$$

Onde:

VP = valor de cada retorno trazido para data presente (data focal zero), utilizando a TMA

VF = valor dos retornos do investimento

i = TMA (taxa mínima de atratividade)

n = prazo de cada retorno

Se o payback é o tempo que leva para que um investimento se pague, é interessante que ele seja sempre o menor possível.

Um investimento com payback maior só faz sentido se o potencial de valorização também for maior, ao ponto de compensar o custo de oportunidade de não ter mais o dinheiro disponível.

A diferença entre ambos está na valorização do dinheiro no tempo.

A seguir será apresentado o cálculo do desligamento de um funcionário da empresa em estudo, a partir do termo de rescisão apresentado no tópico 3.1.2 acima, considerando que será uma demissão sem justa causa e que a falta do funcionário não provocará comprometimento das operações da empresa, aumento da carga de trabalho das equipes ou qualidade dos serviços prestados. Em seguida será apresentado o cálculo do payback da rescisão, lembrando que o custo de um funcionário para a empresa não é apenas salário.

A empresa escolhida faz parte do regime tributário Simples Nacional e está isenta de pagar os encargos referentes a salário educação, seguro acidente de trabalho

(SAT) e contribuições ao SEBRAE, SENAI, SESI ou Inbra. No entanto, recolhe o INSS Patronal - CPP (Contribuição Patronal previdenciária) por meio da guia única no DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), nesse regime o percentual da CPP depende da atividade e da receita bruta anual. Para cada atividade há uma alíquota diferente a ser paga conforme índice e faixa de enquadramento. A empresa ZT está enquadrada no anexo III, faixa 4 e sua alíquota de partilha da CPP é de 43,4 %.

O INSS neste regime não tem impacto sobre a rescisão, pois as empresas optantes pelo Simples Nacional não recolhem CPP (contribuição patronal previdenciária) sobre salários, rescisão e férias dos empregados, recolhe apenas o INSS descontado no holerite, recibo de férias, 13º salário e rescisão.

Sobre as férias indenizadas e proporcionais da rescisão não incide contribuição previdenciária

Encargos trabalhistas Simples Nacional:

Encargos Sociais e Trabalhistas	(%)	(%)
Encargos Trabalhistas		
13º Salário		8,33 %
Férias		11,11 %
Encargos Sociais		
INSS	0,00 %	
SAT/RAT	0,00 %	
Salário Educação	0,00 %	
INCRA/SEST/SEBRAE/SENAT	0,00 %	
FGTS	8,00 %	
FGTS/Provisão de Multa para Rescisão	3,20 %	
Total Previdenciário		11,20 %
Previdenciário s/13º e Férias		2,18 %
SOMA BÁSICO		32,82 %

Com a demissão do funcionário a empresa terá uma economia mensal de R\$

Salario Mensal	R\$ 3.000,00		R\$ 3.000,00
FGTS		8,00%	R\$ 240,00
13 Salario Proporcional		8,33%	R\$ 249,90
Férias		11,11%	R\$ 333,30
FGTS rescisorio		3,20%	R\$ 96,00
Previdenciario sobre 13 férias		2,18%	R\$ 65,40
Auxilio Combustivel		8,88%	R\$ 266,00
Quebra caixa		10,00%	R\$ 300,00
Premio		9,50%	R\$ 285,00
Valor total		61,20%	R\$ 4.835,60

A seguir serão apresentados dois cálculos de payback da rescisão com base no cálculo tratado no tópico 3.1.2, sendo um realizado pelo método simples e o outro pelo método descontado.

No primeiro cálculo pode-se verificar que o payback ocorre em meados do quinto mês.

Simulação Payback simples conforme Rescisão Fictícia no valor R\$ 22.534,82:

Mês	Valor Rescisão		
	0		-R\$ 22.534,82
1	R\$ 4.835,60		-R\$ 17.699,22
2	R\$ 4.835,60		-R\$ 12.863,62
3	R\$ 4.835,60		-R\$ 8.028,02
4	R\$ 4.835,60		-R\$ 3.192,42
5	R\$ 4.835,60		R\$ 1.643,18
Payback simples			4,66

O payback ocorre no início do mês 5

Porém, no segundo cálculo utilizando o payback descontado e considerando uma TMA de 3% a.m., o payback ocorrerá no início do sexto mês:

Simulação Payback descontado conforme Rescisão Fictícia no valor R\$ 22.534,82:

MÊS	VALOR DA RESCISÃO	FLUXO DE CAIXA SIMPLES	FLUXO DE CAIXA DESCONTADO	SALDO
	22.534,82			-22.534,82
1		4.835,60	4.694,76	-17.840,06
2		4.835,60	4.558,02	-13.282,04
3		4.835,60	4.425,26	-8.856,78
4		4.835,60	4.296,37	-4.564,41
5		4.835,60	4.171,23	-392,18
6		4.835,60	4.049,74	3.656,56
PAYBACK				5,10

O payback descontado ocorre no início do mês 6

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA

3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA

- **Tópico 1:** Marca pessoal

Marca Pessoal é o método onde criamos a imagem que desejamos transmitir, é o que nos representa como indivíduo, um conceito que revela quem nós somos, o que valorizamos e o que podemos oferecer, é o como as pessoas nos veem, quais são as qualidades e coisas que associam a nós.

Hoje com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, apenas uma boa formação acadêmica não é suficiente para alavancar a carreira, precisamos de uma marca pessoal forte, com clareza, verdade e propósito. Ser honesto sobre quem somos, nossos atributos e qualidades.

Precisamos nos tornar referência, mostrar o que nos diferencia e nos faz destacar, como diz aquele velho ditado, “quem não é visto não é lembrado”. Por isso precisamos apresentar para o mundo os nossos valores e imagem, e a internet é um dos melhores caminhos. O sentido é enaltecer o que fazemos de melhor e tirar o foco dos pontos que precisamos aperfeiçoar, estando sempre atentos aos conteúdos postados .

O Personal Branding é a forma como apresentamos os valores e imagem para o mundo e o marketing pessoal é o conjunto de ferramentas que utilizamos para nos promover.

O branding pessoal é aquilo que traduz quem somos para os outros.

A partir disso, devemos traçar os nossos objetivos, refletir sobre os valores que desejamos transmitir e as reações que desejamos memorar no imaginário das pessoas. Nosso branding pessoal deve estar alinhado a esses objetivos, pois marca pessoal é aquilo que as pessoas falam de nós quando não estamos presentes!

- **Tópico 2:** Vitrine pessoal

Não basta ser, é preciso comunicar que é .

Os psicólogos se interessam há várias décadas sobre a maneira de como o nosso cérebro funciona e têm desenvolvido diversas teorias acerca do tema. Citamos Daniel Kahneman, psicólogo e Prêmio Nobel de Economia (2002), ele escreveu um livro chamado “Thinking Fast and Slow”, no qual ele afirma que nós temos dois sistemas de

processamento cerebral.:- O sistema 1, que é rápido, paralelo, automático, inconsciente e dirigido por emoções e associações, usamos o pensamento imediato para decidir, julgar e analisar.

- O sistema 2, que é lento, sequencial, deliberativo, baseado em regras e que utiliza cálculos conscientes para chegar a decisões.

A essência da intuição heurística é que, quando somos defrontados com uma situação difícil, quase sempre nossa resposta é optar pelo jeito mais fácil do que pensar a respeito.

Se tomarmos por base discursos de grandes comunicadores, veremos o quanto a fala simples ao tratar de assuntos complexos é de suma importância.

Como dizia Abelardo Barbosa, o Chacrinha “*Quem não se comunica, se trumbica*”. Essa frase do célebre Chacrinha é direta e reta. Nesse sentido precisamos tornar a nossa comunicação simples, clara, objetiva e emocionante.

Porém isso só será possível se organizarmos bem as ideias e identificarmos qual é a melhor forma de nos comunicar com cada tipo de pessoa. Sempre teremos o desafio de fazer a mensagem chegar ao destinatário de forma correta.

As redes sociais são grandes aliadas na nossa vitrine pessoal, portanto é de suma importância o foco e consistência dos conteúdos postados, eles precisam estar de acordo com o que almejamos e nas plataformas corretas, precisamos de engajamento compartilhando experiências, conhecimentos e habilidades.

Precisamos transmitir credibilidade e agir conforme nos descrevemos. Quando nossos seguidores nas redes sociais nos veem como um especialista confiável, naturalmente perceberão que somos a melhor escolha dentre os demais existentes no mercado.

Nossa marca pessoal é a união da presença dentro e fora das redes sociais. A sua reputação chegará antes de você.

Usando aquela frase Bíblica "Faça aos outros o que gostaria que fizessem a você", comumente conhecido como "A Regra de Ouro",. Lucas 6:31. Trate as pessoas como gostaria que fosse tratado: se prometeu, cumpra; se combinou algo, cumpra; marcou um compromisso, chegue no horário.

- **Tópico 3: Networking**

Networking é uma palavra em inglês que indica a capacidade de estabelecer uma rede de contatos ou uma conexão com algo ou com alguém.

Por isso mantenha seus contatos sempre atualizados pois com uma rede bem cultivada o seu objetivo será compartilhado, e isso poderá trazer a visibilidade que o ajudará nos momentos em que precisar ser lembrado. Se faça presente, seja através de mensagens, telefonemas ou e-mails, vá além dos contatos on-line, programe encontros, reate contatos, seja simpático, cumprimente as pessoas com um sorriso, pois o apoio das pessoas no desenvolvimento de sua carreira ou quando a oportunidade surgir será de grande valia .

Todo seu histórico de vida e seus comportamentos serão levados em consideração quando você iniciar o networking, por isso não seja aquela pessoa que só dá as caras quando precisa de algo.

Crie uma boa rede de contatos, defina quem deseja conhecer, o que você quer dessa pessoa, e peça conselhos .

Existem bons espaços para networking, podendo ser cursos, eventos, palestras, tudo é relevante em um encontro, ou seja, a postura, contato visual, distância do interlocutor, tom de voz, ritmo da conversa, etc.

Aproxime-se das pessoas, comece um diálogo, demonstre atenção, compartilhe informações .

Manter uma boa rede de contatos é fundamental para gerar oportunidades relevantes para encontrar um emprego ou melhorar seu negócio. Seja um profissional com visão de carreira ou um empreendedor, comece hoje a investir no seu networking.

- **Tópico 4: Redes sociais profissionais**

Redes sociais profissionais são aquelas em que os usuários têm como objetivo criar relacionamentos profissionais com outros usuários, divulgar projetos, prospectar clientes, apresentar currículo e habilidades, conseguir indicações e empregos.

O LinkedIn é a maior rede social de identidade profissional e negócios do mundo. É uma rede com muita abrangência para usuários e empresas, no entanto, não é porque sua empresa tem um perfil profissional que ela deve virar um folheto online, alternar conteúdos comerciais diferentes e até de outras fontes é muito importante.

Também tente humanizar sua empresa com posts mais leves, descontraídos e mostrando quem está por trás do trabalho, revise erros de português antes de enviar, utilize as redes de forma sábia, pois quando utilizada com bom senso e responsabilidade as redes sociais podem trazer ótimos benefícios

Todos concordam que as redes sociais como o Facebook, Instagram e WhatsApp são facilitadoras da comunicação, da troca de informações e da aproximação de pessoas, uma vez que o acesso ao outro está a um clique de distância. e este clique pode ser também devastador quando usado de forma imprópria. Você sabia que denegrir a imagem da empresa, de colegas de trabalho e de clientes; fofocas, piadinhas, etc é passível de demissão por justa causa? Base no Art. 482 da CLT.

Não se envolva em discussões com temas que violem a intimidade da honra, imagem, racismo, sexismo, referente a vida privada de terceiros .

Conforme citado, o LinkedIn é essencial para quem busca conectar amizades profissionais, conectar profissionais de todo o mundo e facilitar a busca por empresas (seja para conquistar um emprego, seja para fazer parcerias) e para “aconselhamento profissional.”

Crie sua página com informações relevantes como: boa foto, área de atuação, nível de conhecimento, palavras chaves e habilidades. Utilize todos os recursos disponíveis na rede, invista tempo em cuidar do seu perfil.

Mostre ao seu público-alvo que você sabe se posicionar nessa rede social.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Neste vídeo abordaremos sobre a importância das redes sociais na construção e divulgação da marca pessoal do profissional, os cuidados necessários e também daremos algumas dicas de ferramentas que podem ajudar os profissionais nesta construção, pois é a sua marca que o conecta ao seu público alvo.

Link do vídeo:

<https://youtu.be/tMKBTag5It0>

4. CONCLUSÃO

A elaboração desse projeto permitiu aos integrantes da equipe a aquisição de conhecimentos sobre temas relevantes como administração de pessoal e obrigações trabalhistas, assim como a diferença entre remuneração e salário. Vimos que salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho e remuneração é a soma do salário com verbas como horas extras, comissões, prêmios, adicional noturno, entre outras.

Vimos também a importância da atenção ao custo oculto de uma mão de obra e o impacto financeiro que um rescisão causa no caixa da empresa, ficando evidente a importância dessa averiguação para uma futura demissão.

Adquirimos conhecimentos sobre risco e retorno e foi possível observar a grande importância de uma análise assertiva na tomada de decisão de um novo investimento para maximizar a chance de melhor retorno, e diminuir os riscos dos mesmos, pois quanto maior o retorno esperado de um investimento, maior poderá ser o risco.

Através da análise do payback de uma rescisão (fictícia) sem justa causa do contrato de trabalho da empresa em estudo, foi possível calcular o prazo de retorno para a empresa do valor desembolsado com a rescisão.

A equipe teve dificuldade em pontos isolados deste PI, e as dúvidas que surgiram foram prontamente esclarecidas pela tutora.

REFERÊNCIAS

ANTONOVZ, Tatiane; MAZZAROPPI, Marcos. Análise de riscos, Grupo A, 2018.

E-book. ISBN 9788595023093. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023093/>. Acesso em: 23 maio 2023.

Disponível em <<https://blog.nubank.com.br/payback/>> acessado em 31 de maio de 2023

Disponível em :

<<https://www.4hd.com.br/blog/2012/04/13/thinking-fast-and-slow-por-que-voce-faz-coisas-erradas/>> acessado em 23 de maio de 2023

Disponível em

<<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/anexo-3-simples-nacional/>>

acessado em 31 de maio de 2023

Disponível em

<<https://www.contabeis.com.br/noticias/54225/verbas-rescisorias-saiba-tudo-sobre-este-direito/>> acessado em 26 de maio de 2023

Disponível em <<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/custostrabalhistas.htm>>

acessado em 01 de jun. de 2023

Disponível em

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/postagens-em-redes-sociais-podem-levar-a-demissao-por-justa-causa/658384243>> acessado em 25 de maio de 2023

Disponível em

<<https://www.motionpublicidade.com.br/blog/10-conteudos-para-nao-postar-nas-redes-sociais/>> acessado em 25 de maio de 2023

FIDELIS, Gilson J. Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do

Departamento Pessoal, Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9788536533513.

Disponível em:<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/>.

Acesso em: 19 maio de 2023.

LIMA, Fabiano G. Análise de Riscos, 2ª edição, Grupo GEN, 2018. *E-book*. ISBN

9788597016871. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016871/>. Acesso em: 23 maio 2023.

MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho, Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN

9786553627475. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 19 de maio 2023.

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ctt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>acesso em 19 maio 2023

NETO, Alexandre A. Curso de Administração Financeira, Grupo GEN, 2019. *E-book*.

ISBN 9788597022452. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597022452/>. Acesso em: 30 maio 2023.

ANEXOS

Percentual de Repartição dos Tributos

Faixas	IRPJ	CSLL	Cofins	Pis	CPP	ISS
1ª Faixa	4,00%	3,50%	12,82%	2,78%	43,40%	33,50%
2ª Faixa	4,00%	3,50%	14,05%	3,05%	43,40%	32,00%
3ª Faixa	4,00%	3,50%	13,64%	2,96%	43,40%	32,50%
4ª Faixa	4,00%	3,50%	13,64%	2,96%	43,40%	32,50%
5ª Faixa	4,00%	3,50%	12,82%	2,78%	43,40%	33,50%
6ª Faixa	35,00%	15,00%	16,03%	3,47%	30,50%	-

Receita Bruta em 12 meses (em R\$)	Alíquota	Valor a Deduzir (em R\$)
1ª faixa - até 180.000,00	6,00	0,00
2ª faixa - de 180.000,01 até 360.000,00	11,20	9.360,00
3ª faixa - de 360.000,01 até 720.000,00	13,50	17.640,00
4ª faixa - de 720.000,01 até 1.800.000,00	16,00	35.640,00
5ª faixa - de 1.800.000,01 até 3.600.000,00	21,00	125.640,00
6ª faixa - de 3.600.000,01 até 4.800.000,00	33,00	648.000,00

Fonte: site Contabilizei.com.br

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA			
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 11.621.384/0001-86 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL		DATA DE ABERTURA 02/03/2010
NOME EMPRESARIAL ZT POCOS DE CALDAS ALUGUEL DE EQUIPAMENTOS LTDA			
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****			PORTE ME
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 77.32-2-01 - Aluguel de máquinas e equipamentos para construção sem operador, exceto andaimes			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS Não informada			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - Sociedade Empresária Limitada			
LOGRADOURO AV JOAO PINHEIRO	NÚMERO 1081	COMPLEMENTO 1085	
CEP 37.701-880	BARRIO/DISTRITO CAMPO DA MOGIANA	MUNICÍPIO POCOS DE CALDAS	UF MG
ENDEREÇO ELETRÔNICO DULCINEA@FERREIRAEARAUJOCONTABIL.COM.BR		TELEFONE (35) 3722-2123	
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 02/03/2010	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL 			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	

Fonte: Fazenda.gov.br

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MÓDULO: AVALIAÇÃO EMPRESARIAL e ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
PROFESSOR RESPONSÁVEL: PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE e PROF ^a . JULIANA MARQUES BORSARI
ESTUDANTE: DULCINEA DA PENHA FERREIRA ARAUJO
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: MAIO/2023

2. DESENVOLVIMENTO
<p>Contextualização: Após receber as orientações para execução do projeto através do AVA a equipe se propôs a estudar o tema, encontrar uma empresa disposta a fornecer as informações necessárias, para à partir disso, elaborar o projeto e produzir o vídeo sobre o tema “Construindo sua marca” do tópico Formação para a vida. O projeto foi desenvolvido com a divisão de tarefas de acordo com as habilidades de cada integrante.</p>
<p>Desafio: O maior desafio encontrado pela equipe foi no cálculo do payback</p>
<p>Cronograma das Ações:</p> <p>De 05/05 a 12/05 Leitura do material</p> <p>Dia 15/05 Distribuição das tarefas</p> <p>Dia 16/05 Escolha das empresas e do relatório de auditoria</p> <p>De 17/05 a 02/06 Desenvolvimento do projeto</p> <p>De 05/06 a 14/06 Correção, formatação e envio do projeto</p>

Síntese das Ações:

Os encontros para elaborarmos as ações se deram através da plataforma Zoom e demais ações como algumas dúvidas e ajudas mútuas através de um grupo no WhatsApp.

a. Aspectos positivos

Integrantes do grupo extremamente colaborativos e sempre dispostos a agregar .

b. Dificuldades encontradas

Realizar os cálculos do payback

c. Resultados atingidos

Com engajamento de toda equipe conseguimos concluir o projeto em tempo hábil , cumprindo todos os requisitos solicitados

d. Sugestões / Outras observações

Deixamos como sugestão o uso de temas relacionados à rotina prática dos profissionais de ciências contábeis que trabalham com empresas de pequeno e médio porte.

3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012020100821	NOME DULCINEA DA PENHA FERREIRA ARAUJO
RA 1012020100834	NOME ELIZABETH SOARES GUERRA
RA 1012020100835	NOME SERGIO DE SIQUEIRA
RA	NOME
RA	NOME

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

RELATÓRIO: O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO

CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MÓDULO: AVALIAÇÃO EMPRESARIAL e ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

PROFESSOR RESPONSÁVEL: PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE e PROF ^a . JULIANA MARQUES BORSARI
ESTUDANTE: ELIZABETH SOARES GUERRA
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: MAIO/2023

5. DESENVOLVIMENTO

Contextualização:

Após receber as orientações para execução do projeto através do AVA a equipe se propôs a estudar o tema, encontrar uma empresa disposta a fornecer as informações necessárias, para à partir disso, elaborar o projeto e produzir o vídeo sobre o tema “Construindo sua marca” do tópico Formação para a vida. O projeto foi desenvolvido com a divisão de tarefas de acordo com as habilidades de cada integrante.

Desafio: O maior desafio encontrado pela equipe foi no cálculo do payback

Cronograma das Ações:

De 05/05 a 12/05 Leitura do material

Dia 15/05 Distribuição das tarefas

Dia 16/05 Escolha das empresas e do relatório de auditoria

De 17/05 a 02/06 Desenvolvimento do projeto

De 05/06 a 14/06 Correção, formatação e envio do projeto

Síntese das Ações:

Os encontros para elaborarmos as ações se deram através da plataforma Zoom e demais ações como algumas dúvidas e ajudas mútuas através de um grupo no WhatsApp.

e. Aspectos positivos

Integrantes do grupo extremamente colaborativos e sempre dispostos a agregar .

f. Dificuldades encontradas

Realizar os cálculos do payback

<p>g. Resultados atingidos Com engajamento de toda equipe conseguimos concluir o projeto em tempo hábil , cumprindo todos os requisitos solicitados</p>	
<p>h. Sugestões / Outras observações Deixamos como sugestão o uso de temas relacionados à rotina prática dos profissionais de ciências contábeis que trabalham com empresas de pequeno e médio porte.</p>	
<p>6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO</p>	
RA 1012020100821	NOME DULCINEA DA PENHA FERREIRA ARAUJO
RA 1012020100834	NOME ELIZABETH SOARES GUERRA
RA 1012020100835	NOME SERGIO DE SIQUEIRA
RA	NOME
RA	NOME

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

7. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MÓDULO: AVALIAÇÃO EMPRESARIAL e ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
PROFESSOR RESPONSÁVEL: PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE e PROF ^a . JULIANA MARQUES BORSARI
ESTUDANTE: SÉRGIO DE SIQUEIRA
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: MAIO/2023

8. DESENVOLVIMENTO

Contextualização:

Após receber as orientações para execução do projeto através do AVA a equipe se propôs a estudar o tema, encontrar uma empresa disposta a fornecer as informações necessárias, para à partir disso, elaborar o projeto e produzir o vídeo sobre o tema “Construindo sua marca” do tópico Formação para a vida. O projeto foi desenvolvido com a divisão de tarefas de acordo com as habilidades de cada integrante.

Desafio: O maior desafio encontrado pela equipe foi no cálculo do payback

Cronograma das Ações:

De 05/05 a 12/05 Leitura do material

Dia 15/05 Distribuição das tarefas

Dia 16/05 Escolha das empresas e do relatório de auditoria

De 17/05 a 02/06 Desenvolvimento do projeto

De 05/06 a 14/06 Correção, formatação e envio do projeto

Síntese das Ações:

Os encontros para elaborarmos as ações se deram através da plataforma Zoom e demais ações como algumas dúvidas e ajudas mútuas através de um grupo no WhatsApp.

i. Aspectos positivos

Integrantes do grupo extremamente colaborativos e sempre dispostos a agregar .

j. Dificuldades encontradas

Realizar os cálculos do payback

k. Resultados atingidos

Com engajamento de toda equipe conseguimos concluir o projeto em tempo hábil , cumprindo todos os requisitos solicitados

l. Sugestões / Outras observações

Deixamos como sugestão o uso de temas relacionados à rotina prática dos profissionais de ciências contábeis que trabalham com empresas de pequeno e médio porte.

9. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012020100821	NOME DULCINEA DA PENHA FERREIRA ARAUJO
RA 1012020100834	NOME ELIZABETH SOARES GUERRA
RA 1012020100835	NOME SERGIO DE SIQUEIRA
RA	NOME
RA	NOME