



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  
**GPA - GRUPO PÃO DE AÇÚCAR**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

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

**GPA - GRUPO PÃO DE AÇÚCAR**

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES  
TRABALHISTAS - PROF<sup>a</sup>. JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

ANA PAULA FIGUEIREDO, RA 1012021100146

CAMILIE R. DOMINGUES, RA 1012023100359

JULIA B S ARREBOLA, RA 1012023100266

RICHARD A. O. SILVA, RA 1012021100014

SARA A. DA SILVA ARAUJO, RA 1012021100033

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>5</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>7</b>
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	7
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	8
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	9
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	11
3.2.1 RISCO X RETORNO	12
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	13
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA	17
3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA	17
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	19
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>22</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>22</b>
<b>RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO</b>	<b>25</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Os maiores desafios encontrados pelas organizações nos dias atuais é o de manter os números que embasam seus investimentos, o prazo para retorno de seus projetos e gerir os riscos que possam ocorrer de acordo com a tomada de decisões.

Tendo em vista que o fluxo de caixa é a ferramenta utilizada pelas empresas para controle e planejamento, e aplicado nas operações no controle de fluxo operacional, de investimentos e financiamentos ele atua como principal sinalizador de equilíbrio entre o que a empresa possui de recursos e seus objetivos e compreensão sobre as condições financeiras para seus investimentos. Mediante isto, o método Payback é utilizado para demonstrar o período para retorno deste investimento.

Este trabalho visa realizar a simulação do impacto financeiro do desligamento de um funcionário da Empresa Grupo Pão de Açúcar e por meio da análise do Payback do seu fluxo de caixa apontar qual o impacto financeiro poderá gerar à organização trazendo a importância do controle do fluxo de caixa operacional que muitas vezes são desconsiderados pelas organizações e por custos ocultos não estimados no desligamento de mão de obra que passam despercebidos e impactam diretamente no caixa da empresa.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

De acordo com o site do GPA, o Grupo Pão de Açúcar é uma das maiores redes de varejo alimentar do Brasil atuando a cerca de 70 anos no mercado, a empresa foi fundada em 1948 mediante uma mercearia chamada “Casa Alvorada” localizada na cidade de São Paulo por Valentim dos Santos Diniz imigrante português. Com o passar dos anos a mercearia passou a desenvolver-se e ganhar destaque na região, onde surgiu a ideia e a inauguração da primeira loja de autosserviço que foi pioneira no conceito de supermercado no Brasil. O nome Pão de Açúcar foi em homenagem ao morro localizado na cidade do Rio de Janeiro.

Com o decorrer dos anos a expansão e modernização das lojas o conceito de hipermercado no país, onde vários departamentos como opção de compra em um único local, fez com que fossem abertas inúmeras lojas em diferentes regiões de São Paulo, o filho de Valentim Diniz trouxe como marco ao assumir a presidência do Pão de Açúcar aquisição de outras redes de supermercados que gerou a reestruturação e diversificação dos negócios como a surgimento de outros segmentos e formatos de lojas.

O Pão de Açúcar se associou ao Grupo Casino nos anos 2000 uma rede varejista francesa acarretando enormes mudanças e inovações. Atualmente o Grupo Pão de Açúcar é uma das principais referências varejistas do Brasil, atuam no mercado com variedades de produtos que vão desde produtos alimentícios, orgânicos, eletrodomésticos, produtos de farmácias á postos de gasolina.

O modelo de negócios reuniu uma rede de marcas muito valiosas do varejo que são elas: como Compre Bem, Mercado Extra, Pão de Açúcar, além das marcas exclusivas Qualitá, Taeq, Club des Sommeliers, Finlandek, entre outras. Também integram o Grupo Éxito que concentram as suas operações na Colômbia, Uruguai e na Argentina.

O Grupo Pão de Açúcar é uma empresa de capital aberto, suas ações estão listadas na Bolsa de Valores do Brasil no setor de Consumo e Varejo B3: PCAR3 ( CIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO) e NYSE: CBD no exterior. Sua administração é composta pelo Conselho de Administração formado por quatro Comitês de Assessoramento, geridos por representantes do próprio Conselho e por membros externos e especialistas em suas áreas de atuação.

Projeções de resultados operacionais e financeiros, potencial de crescimento da Empresa e relativas às estimativas de mercado realizadas pela Administração são divulgadas no site GPA trimestralmente, a seguir temos os resultados referente ao primeiro trimestre de 2023 que de acordo com CEO da empresa em relação ao futuro da Companhia houve resultado Novo GPA Brasil com crescimento duplo dígito e forte crescimento nas mesmas lojas nas bandeiras Pão de Açúcar e Proximidade.

Como citado por Pimentel:

“ A receita bruta das operações atingiu R\$ 4,8 bilhões, apresentando crescimento de 15,4%, A receita bruta (ex Postos) totalizou R\$ 4,5 bilhões, aumento de 17,5%; As vendas mesmas lojas apresentaram aumento de 6,3%, com destaque para a bandeira Pão de Açúcar que cresceu 7,5% com melhora de 0,8 p.p. em comparação com o 4T22; e no e-commerce, o GMV foi de R\$ 402 milhões no 4T22 (+7,0% vs. 1T22)<sup>3</sup> e penetração do online de 10,2%”.

O GPA possui como propósito construir uma relação de experiência simples e bem feita com os clientes na compra em lojas, sites e aplicativos contando com cerca de 1.429 (mil quatrocentos e vinte nove) lojas no total, 810 lojas distribuídas em diversas regiões do Brasil, dentre elas 68 Drogarias e 74 Postos e com 620 lojas distribuídas na Colômbia, Argentina e Argentina.

A sede da GPA fica localizada na Avenida Brig. Luís Antônio, 3172, Liberdade em São Paulo; a empresa possui vários canais de acesso em mídias sociais como sites das marcas, aplicativos, páginas no LinkedIn, Instagram e Facebook.

No Brasil emprega cerca de 50.968 funcionários e é mundialmente reconhecida como empresa que possui grande propósito social, por seus trabalhos voltados para a sustentabilidade de consumo consciente e trabalhos inclusivos.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Neste tópico vamos verificar sobre a diferença entre o salário e remuneração dos empregados. “O vocábulo salário designa a quantia em dinheiro que uma pessoa recebe em decorrência da execução de um serviço e que é conferido de forma regular a cada período de tempo”(LIVRO MARIANY). Ou seja, salário é a moeda de troca sobre a prestação de serviços de uma pessoa física a uma determinada empresa, o salário é pago em troca da produção, e lucro que aquele empregado gera. Existem algumas modalidades para mensurar o trabalho ou produção para quantificar o valor a ser pago, como , salário por unidade de tempo, salário por quantidade produzida, ou salário por tarefa executada, cada caso deverá ser aceito entre empregado e empregador.

Já a remuneração é entendida pelo conjunto de pagamentos realizados ao empregado como, hora extra, adicional, noturno, adicional periculosidade, gratificações, descanso semanal remunerado, quebra de caixa. Outro tipo de remuneração são os salários indiretos, VA ou VR; VT; Auxílio creche; Auxílio-educação; Plano de saúde; Plano odontológico; Moradia; Vale cultura; Cursos e línguas estrangeiras; Seguro de vida e outros. Recentemente foi adicionado para composição no cálculo de salário o recebimento de gorjetas, esses valores devem ser registrados em folha conforme ART. 457.

Diante de tudo que foi exposto, podemos avaliar quais são os custos ocultos que podem incidir sobre a rescisão de um contrato de trabalho sem justa causa. O primeiro que podemos analisar é o custo sobre o aumento da folha de um funcionário que receba gorjetas, isso pode impactar no montante total das verbas rescisórias. Outros custos que podem passar despercebidos na hora da decisão sobre a rescisão são: 13º proporcional aos meses trabalhados, férias mais um terço proporcional aos meses trabalhados até seu

vencimento, se houver férias vencidas terão que ser pagas integralmente. FGTS(GRRF) multa referente a 40% do saldo depositado durante o período de trabalho da pessoa na empresa, aviso prévio, hora extra, comissões.

Então antes de formalizar uma rescisão, é de extrema importância que o gestor faça todos os cálculos das variáveis que são possíveis na folha do funcionário, e analisar se é viável realizar a rescisão no momento, analisar se há fluxo de caixa para arcar com as multas e obrigações.

### **3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO**

A empresa escolhida para análise e base foi o Grupo Pão de Açúcar, uma grande rede de hipermercados em todo o país. Como vimos anteriormente já definimos e analisamos sobre a diferença entre salário e remuneração, agora vamos analisar especificamente o grupo de trabalhadores e empregadores do ramo de supermercados.

Nessa categoria em específico temos diversos tipos de funções a serem executadas, operador de caixa, repositor, gerente de loja, açougue, etc. Todos com sua base salarial conforme indicado pela categoria sindical. Temos também horas extras que deverão ser calculadas conforme convenção coletiva e pago no devido prazo. Décimo terceiro previsto em legislação LEI No 4.749. Férias conforme legislação trabalhista, podendo particionar em 3 períodos dentro das regras. Participação nos lucros no caso do Grupo Pão de Açúcar é realizado a distribuição e pagamentos que podemos chamar de PLR o final do fechamento anual é calculado o valor de PLR a ser distribuído aos colaboradores da empresa. Adicionais aos pagamentos como, adicional periculosidade para aqueles que trabalham manuseando facas como no açougue, trabalham no frigorífico para armazenamento e estoque das mercadorias. Descanso semanal remunerado conforme previsto em lei.

### **3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA**

Os custos ocultos não são mensurados, consecutivamente, não são controláveis e afetam significativamente o desempenho organizacional. Sua redução significa aumento de lucratividade e fluxo de caixa.

Os custos de mão-de-obra abrangem todos os gastos com o pessoal, porém destacando os valores gastos com a mão-de-obra direta e com a mão-de-obra indireta. Os custos de mão-de-obra direta são aqueles despendidos com os empregados envolvidos diretamente na elaboração dos bens ou serviços. Já os custos de mão-de-obra indireta não podem ser associados diretamente com um bem ou serviço, pois esta beneficia o negócio como um todo.

Além dessa classificação tradicional, há os “custos ocultos” provocados pela mão-de-obra não qualificada, principalmente relacionada a falha no processo gerencial.

Os erros na contratação de funcionários são uma constante em todas as áreas empresariais. Na maioria das vezes, opta-se por candidatos sem experiência, mas que apresentam boa vontade para aprendizado e que exigirem salários menores. Porém, esta pode ser uma escolha equivocada. A rapidez de troca de informações, a visão de novos negócios, a agilidade empresarial em detectar novas necessidades do mercado depende dos profissionais. A mão-de-obra não corretamente qualificada é, seguramente, um fator gerador de “custos ocultos”.

O problema dos custos empresariais vai muito além dos custos que podem ser registrados pela Contabilidade. Eles rompem essa barreira e se fazem presentes em todas as decisões relacionadas com a gestão do negócio. Isto porque os ganhos possíveis e não realizados também são considerados custos, custos que as organizações não podem de tê-los. Esses custos são de duas naturezas: “custos invisíveis”, quando causados por problemas estruturais internos ou externos à empresa, ou “custos ocultos”, quando gerados por ineficiência de gestão e que resultam na queda do faturamento da organização.

A dificuldade de identificação, mensuração e registro podem gerar imprecisão nos cálculos e certo desconforto à dedicação a determinada questão .

Para redução dos custos ocultos, os gestores precisam diagnosticá-los e promover mudanças comportamentais, entre as quais reconhecerem a existência nas atividades cotidianas. Cabe aos administradores entenderem e incluírem em programas de treinamento e desenvolvimento de equipes. Para reduzir os custos ocultos é necessário o constante questionamento, o senso crítico permanente, buscando responder

quais são os custos ocultos envolvidos em determinada atividade, tarefa, procedimento, norma, decisão ou qualquer objeto de análise.

A relação abaixo apresenta alguns motivos que podem gerar custos sem expressar o grau de ocorrência nas empresas:

- Lideranças ineficazes: Decisões demoradas ou não tomadas denominadas de "Custo de temporalidade";

- Gestores lenientes ou "fracos";

- Falta de planejamento (produção): Excesso ou falta de estoques. Recursos financeiros estocados (excesso), faturamento abaixo do potencial e perda de clientes para a concorrência;

Entre os custos ocultos, podem ser apresentados, por exemplo, valores não esperados dentro de uma rescisão contratual de um colaborador, logo abaixo será apresentado o cálculo de uma rescisão de um colaborador que teve seu vínculo com a empresa por 13 anos e 2 meses.

Dados para realização do cálculo:

- Colaborador JOÃO DA SILVA;
- Cargo: REPOSITOR DE MERCADORIAS;
- Data de admissão: 01/02/2010;
- Data de rescisão: 20/03/2023;
- Aviso indenizado;
- Salário Base: R\$ 2.375,00;
- 2 férias vencidas (dobradas);
- Carga horária: 176 horas mensais;

Para o cálculo efetivo considerando as informações indicadas anteriormente, teremos os seguintes proventos a serem pagos ao colaborador:

- Saldo de salário:  $R\$ 2.375 / 30 \text{ dias} \times 20 \text{ dias} = R\$ 1.583,33$
- Aviso Indenizado:  $R\$ 2.375 / 30 \text{ dias} \times 69 \text{ dias} (3 \text{ dias por ano}) = R\$ 5.462,50$
- 13º salário:  $R\$ 2.375 / 12 \text{ meses} \times 3 \text{ meses trabalhados} = R\$ 593,75$
- 13º indenizado:  $R\$ 2.375 / 12 \text{ meses} \times 1 \text{ mês aviso projetado} = R\$ 197,92$
- 2 Férias Vencidas:  $R\$ 2.375 \times 2 = R\$ 4.750,00$
- 1/3 Férias:  $R\$ 4750 / 3 = R\$ 1.583,33$
- Férias Proporcionais:  $R\$ 2.375 / 12 \text{ meses} \times 2 \text{ meses trabalhados} = R\$ 395,83$
- 1/3 Férias Proporcionais:  $R\$ 395,83 / 3 = R\$ 131,94$
- 1 Férias em dobro: R\$ 2.375
- 1/3 Férias em dobro:  $R\$ 2.375 / 3 = R\$ 791,67$

- Férias indenizadas: R\$ 2.375 / 12 meses x 1 mês projetado = R\$ 197,92

Para a finalização dos cálculos, abaixo demonstraremos os valores referente aos descontos na rescisão de contrato a serem descontados do colaborador:

- INSS Salário (Conforme tabela): R\$ 122,70
- INSS 13º Salário (Conforme tabela): R\$ 44,53

Desta forma, considerando o valor total de proventos e deduzindo os descontos, temos **R\$ 18.129,17 - R\$ 167,23 = R\$ 17.961,94**.

Para este cálculo, considerando o assunto tratado anteriormente, os valores relacionados às férias em dobro e aviso prévio indenizado não haviam sido considerados pela equipe gestora da empresa, portanto, esses valores calculados são denominados de “Custos Ocultos”, fruto de uma má avaliação e falta de planejamento.

Em relação do Fundo de Garantia por tempo de serviço, o valor calculado deve ser depositado em conta do FGTS do funcionário em guia específica junto a Caixa Econômica Federal, onde para o cálculo acima, o colaborador possuía um saldo de R\$ 37.500 realizando o cálculo de 50% deste valor, ou seja:

- Guia total FGTS: R\$ 37.500 \* 50% = R\$ 18.750
- 10% retido para o governo federal = R\$ 3.750,00
- 40% repassado ao colaborador = R\$ 15.000,00

Avaliando o custo geral da rescisão do colaborador João da Silva, ao todo, seria pago o valor de:

**R\$ 17.961,94 (Liquido) + R\$ 18.750,00 (FGTS) + 167,23 (INSS) = R\$ 36.879,17**

## 3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

É o processo analítico para determinar o valor atual ou projetado de um ativo ou empresa. Através de uma análise da gestão do negócio, a composição de sua estrutura de capital, a perspectiva de resultados futuros e o valor de mercado de seus ativos, entre outras métricas é possível calcular o valor de uma empresa.

Existem vários métodos e técnicas para chegar a isso e cada um pode gerar um valor diferente.

Um destes métodos é o Payback, que é um cálculo que permite saber quanto tempo um investimento leva para se pagar. Ou seja, a partir de que momento os lucros cobrirão o valor aplicado inicialmente. Dessa maneira, o investidor sabe o intervalo que precisará aguardar para ter de volta o seu dinheiro, antes mesmo de investir. O cálculo do payback também permite entender se o investimento compensa, auxiliando na tomada de decisões.

O objetivo dos investidores é entender o intervalo necessário para que a empresa em que investiram traga retorno. Assim, se o prazo for muito longo, podem procurar outras opções, com retorno mais rápido.

Os empreendedores, por sua vez, desejam entender em quanto tempo conseguirão recuperar a quantia destinada a novos equipamentos ou à abertura de novas lojas, por exemplo. Com base nisso, decidem se vão dar continuidade ao projeto ou desistir dele, caso a recuperação do custo leve muito tempo.

### **3.2.1 RISCO X RETORNO**

Conforme descrito por Presente (2019), o sistema financeiro é parte integrante e essencial de qualquer sociedade econômica moderna. Entre as decisões econômicas, uma é de especial importância para a compreensão do sistema financeiro e diz respeito ao consumo, poupança e investimento .

Diante dos conteúdos estudados, percebe-se que, no mercado financeiro, o risco dos investimentos é tão importante quanto o retorno esperado dos ativos. Uma vez que o risco está diretamente ligado à capacidade de mensurar certo estado de incerteza da tomada de decisões.

Ao compreender sobre a análise de risco faz-se necessário entender como a mesma se relaciona com o fluxo de caixa e com o custo de capital. Desta forma, de acordo Franco (2023), o custo de capital é uma das métricas financeiras mais importantes para as empresas, pois representa o valor que a empresa incorre para obter

financiamento. Essa métrica é calculada com base no custo das fontes de financiamento utilizadas pela empresa, como empréstimos, ações e títulos.

Além do efetivo conhecimento do custo de capital, um bom controle do fluxo de caixa é considerado uma das ferramentas mais necessárias para uma gestão de sucesso, uma vez que exerce um impacto elevado no comportamento da empresa e nos resultados que ela obtém. Essa importância se deve principalmente porque o fluxo de caixa fornece uma análise sobre a saúde financeira, garante mais controle financeiro, ajuda na otimização de custos e apoia o processo de tomada de decisão (ADVTECNOLOGIA, 2023).

### **3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS**

Período de Recuperação do Investimento ou Payback constitui um indicador de risco utilizado para avaliar a viabilidade de um investimento. A tendência do mercado é de mudanças contínuas e por vezes acentuadas na economia, com isso, não se pode aguardar por muitos períodos para se recuperar o capital investido (SOUZA; CLEMENTE, 2004, p. 91).

Segundo Souza & Clemente (2004, p. 91) “o Payback nada mais é do que o número de períodos necessários para que o fluxo de benefícios supere o capital investido”. Souza & Clemente (2004, p. 93) destacam ainda que “o risco do projeto aumenta à medida que o Payback se aproxima do final do horizonte de planejamento”.

De acordo com Gitman (2010, p. 366), “quanto mais tempo for preciso esperar para recuperar os fundos investidos, maior será a possibilidade de que ocorram imprevistos. Assim, quanto menor o período de payback, menor a exposição ao risco”.

Ainda de acordo com este mesmo autor, os principais defeitos do payback estão em não considerar o valor do dinheiro no tempo de forma clara e não dar atenção aos fluxos de caixas posteriores ao período do payback.

Da mesma forma que ocorre com outros indicadores de desempenho, o payback também tem suas vantagens e desvantagens e de acordo com os conteúdos abordados na Disciplina de Avaliação de Empresas, temos:

- ❖ Primeiro, conheça os benefícios:
  - Mostra o tempo que um investimento levará para trazer retorno.
  - Cálculo fácil, bastando o uso de uma fórmula descomplicada, principalmente no caso do payback simples.
  - Permite entender a viabilidade de um negócio ou projeto, auxiliando na tomada de decisão.
- ❖ Já entre as desvantagens, estão:
  - É mais recomendado para projetos de curto prazo.
  - É pouco compatível com negócios de grande porte ou com projetos complexos.
  - Não leva em consideração rendimentos que ocorrem depois de o investimento inicial ter sido recuperado.

Diante das desvantagens podemos considerar que não é recomendado usar este método de forma isolada, e sim em conjunto com outros indicadores, como o retorno sobre o investimento (mais conhecido como ROI), para ter uma visão mais completa.

Temos dois tipos de payback, o Payback simples e o descontado, sendo:

Payback simples: necessita de se ter o valor inicial do investimento e o valor dos retornos periódicos proporcionados por esse investimento a fim de se encontrar o prazo de retorno. Vale ressaltar que, nesse método, não se inclui o valor do dinheiro no tempo (PADILHA, 2023).

Payback descontado: acrescenta, como medida corretiva, o valor do dinheiro no tempo. Uma das vantagens desse método é permitir a inclusão de fluxos de caixa de períodos mais distantes, já que atualiza valores futuros para data presente com base em uma taxa mínima de atratividade (LEMES JÚNIOR; CHEROBIM; RIGO, 2010).

Padilha 2023 ressalta que têm-se duas formas para analisar o payback descontado, por meio do padrão estipulado pela empresa, no qual a organização define um tempo padrão para o retorno de seus investimentos, ou por meio do cálculo, verificando-se quando haverá o retorno completo do investimento. Em sua maioria, em casos de projetos de investimento, haverá um investimento inicialmente sendo colocado no projeto e, para dar sequência, haverá a projeção de retornos periódicos (saldos líquidos, ou seja, os gastos menos as entradas). A partir desse investimento e dos retornos, a empresa verificará quando o saldo vai ficar positivo, significando que houve todo o retorno do investimento. A relação existente entre o fluxo de caixa e o payback é muito clara, pois a empresa pode perceber que, à medida que há entradas derivadas do investimento, por meio do fluxo de caixa, o investimento vai retornando à empresa. Quando o investimento integral retorna à empresa, significa que a partir desse momento os retornos que acontecerem serão considerados lucro, pois, como se diz: “o investimento já se pagou”

Desta forma, entende-se que a diferença entre os dois tipos de payback está na valorização do dinheiro no tempo, ou seja, no payback descontado, aplica-se a fórmula dos juros compostos para se encontrar o valor atual (PV).

Exemplo do cálculo do Payback com base no tópico 3.1.2 deste trabalho:

- Custo geral da rescisão do colaborador João da Silva

**R\$ 17.961,94 (Líquido) + R\$ 18.750,00 (FGTS) + 167,23 (INSS) = R\$ 36.879,17**

**Valor Investido na Rescisão R\$36.879,17      Custo Capital 10%**

VPL ANO	Valor Presente Líquido	Valor Presente
0	R\$ 36.879,17	R\$ 36.879,17
1	R\$ 28.500,00	R\$ 25.909,09
2	R\$ 28.500,00	R\$ 23.553,72
3	R\$ 28.500,00	R\$ 21.412,47
4	R\$ 28.500,00	R\$ 19.465,88
5	R\$ 28.500,00	R\$ 17.696,26

Analisando o payback, verifica-se que seria necessário o tempo de 1 ano e 6 meses para recuperar o valor da rescisão. Um payback para ser viável deve ser inferior a 3 anos. Neste caso, como o tempo foi de 1 ano e 6 meses, aproximadamente, o projeto de desligamento deste colaborador estaria aprovado.

O objetivo é demonstrar em quanto tempo a empresa irá recuperar o investimento desse desligamento por meio da economia no desembolso do salário mensal desse funcionário.

É lógico que essa decisão deve considerar outras variáveis, como o comprometimento da operação, a carga de trabalho nas equipes, a qualidade do trabalho ou serviço prestado, entre outras, mas com certeza a análise financeira pesará na decisão dos gestores e precisa estar muito bem fundamentada para uma melhor assertividade.

Importante ressaltar que a tomada de decisões deve estar sempre pautada em uma análise mais profunda sobre o atual cenário da organização e que deve ser considerado outras variáveis que permeiam o ramo empresarial.

## 3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA

Visando o desenvolvimento e crescimento tanto intelectual quanto nas relações humanas, o conteúdo Formação para a Vida visa referir práticas que contribuirão para resolução de conflitos pessoais e profissionais. Neste tema, veremos sobre a Construção da sua marca e sua relevância.

### 3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA

Quando nos deparamos com uma identidade visual nova, alguma reação ou sentimento vem a nossa mente, despertando curiosidade (ou não e é sobre isso que falaremos) sobre o nosso olhar. Ter uma identidade visual limpa e clara abrirá portas para novas oportunidades profissionais. Abaixo, demonstraremos alguns exemplos de como construí-la:

- **Tópico 1: Marca Visual:** Com o intuito de criar uma imagem que queremos passar, a marca pessoal é nosso cartão de visita, é nela que definiremos nossas principais características, mas lembre-se, não é sobre criar uma mentira e sim sobre ser autêntico. O que faz outras pessoas quererem trabalhar com você? Para respondermos a esta questão utilizaremos algumas técnicas como:
- **Torne-se visível:** Faça com que os outros te vejam, seja pró ativo, participe das atividades que envolvem seu ambiente de trabalho, assim aumentará sua visibilidade perante a equipe e a gestão. Ninguém admira o que não conhece.
- **Aprenda com as grandes marcas:** Esforce para identificar sempre o que te faz diferente do outro e como você pode se destacar. Coletar dados, reunir uma equipe e demonstrar suas ideias de melhorias poderá alavancar sua carreira.
- **Tenha postura e saiba falar:** Sua linguagem corporal e verbal diz muito sobre sua imagem. Jamais use gírias em reuniões ou em uma conversa direta com superiores, saiba se expressar e passar uma ideia clara sobre seu objetivo.

- **Tópico 2:** Vitrine pessoal: Você provavelmente já ouviu o termo “Meu trabalho fala por mim”. O conceito de vitrine é a exposição do objeto (no caso a sua imagem pessoal) de forma que todos possam ver o que a mercadoria ou trabalho pode oferecer. E se o objetivo da mesma é atrair pessoas, como podemos fazer isso em relação a nossa marca? Abaixo analisaremos algumas situações que podem te ajudar:
- Fuja da mesmice: Procure sempre inovar, se sua dificuldade é oratória, leia sobre os maiores discursos feitos e aprenda com eles.
- Tenha foco: Lembre-se de seus objetivos e como precisa fazer para conquistá-los.

Quanto maior a distância física ou de convivência maior a necessidade de uma imagem pessoal mais sólida, demonstre a qualidade do seu trabalho e mais pessoas estarão interessadas.

- **Tópico 3:** Networking: A fim de expandir seu círculo social e profissional, aumentando sua chance de sucesso, o networking é uma rede de comunicação que envolve um ou mais grupos de pessoas ligadas, semelhante a uma teia de aranha. Estima-se que geralmente conhecemos cerca de 200 a 250 pessoas, que, teoricamente, abrem a possibilidade de você conhecer até 10 mil pessoas (Diane Darling, “*Networking: desenvolva sua carreira criando bons relacionamentos*”). Entretanto, é difícil zelar por uma rede tão extensa. Contudo, foque no relacionamento e desenvolvimento pessoal. Para tanto, alguns passos poderão ser utilizadas para a efetividade da rotina, tais como:
- Assuma a responsabilidade de conhecer a pessoa, demonstre interesse em sua jornada, faça questionamentos sobre o assunto abordado;
- Participe de workshops e frequente espaços direcionados ao network, a fim de expandir seus conhecimentos e práticas;
- Monte uma lista de monitoramento de contatos, assim ficará mais fácil acompanhar o que há de novo em sua “teia”;
- Selecione os meios de contatos, não foque somente em cartão de visitas e redes sociais, tomar um café com alguém de sua rede poderá lhe render bons frutos.

Se olhar pelo lado da praticidade, o networking torna-se algo supérfluo ou indispensável, entretanto sua importância fica em evidência quando escutamos algum colega reclamar que envia 10 currículos em um dia, porém não é chamado para nenhuma entrevista. A rede de apoio poderá abrir horizontes que jamais imagináramos alcançar somente com um papel impresso.

- **Tópico 4:** Redes sociais profissionais: Uma das maiores ferramentas de prospecção e atendimento ao cliente são as redes sociais. Sua presença na rede

permite que você tenha acesso a pontos relevantes como: Descobrir novas ideias e tendências, conectar-se a novos grupos, buscar novas oportunidades de trabalho e muito mais. Sabemos que é difícil separar a rede pessoal da profissional, entretanto, use a rede pessoal com sabedoria, tome cuidado com o posicionamento de determinados assuntos, uma vida exposta e polêmica pode colocar o seu desempenho em risco em um processo seletivo. Portanto, destacamos algumas práticas a serem adotadas nas redes sociais com intuito profissional:

- Faça uma análise nas suas redes sociais, verifique o histórico de publicações e comentários, caso necessário, refaça ou exclua;
- No caso de e-mail, revise antes de enviar, não cometa gafes como “arquivo anexo” porém não o anexou, verifique sua ortografia e oratória;
- Em grupos de whatsapp evite encaminhar mensagens privadas, atente-se ao linguajar utilizado, por mais que o meio é de descontração, seus gestores estarão analisando;
- Caso opte por utilizar a ferramenta LinkedIn, não a subestime. É uma rede estritamente profissional, portanto, compartilhe o máximo de informações que dizem respeito a sua carreira, seus objetivos e qualificações.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Tema: Como usar as redes sociais para potencializar sua marca pessoal

1. As redes sociais profissionais são focadas tanto na busca por talentos como na estratégia de prospecção de clientes em muitas empresas. Para começar a adentrar ao mundo da rede social profissional contamos com a atual ferramenta de comunicação LinkedIn, que é voltada justamente para procura de vagas de empregos, onde cria-se conexões com pessoas do mundo todo (networking) a fim de demonstrar o que se tem a oferecer.
2. Os Grupos do LinkedIn são um ótimo espaço para promover a sua imagem, entretanto, não use essa ferramenta apenas como promoção pessoal. Ao fazer um comentário, jamais use links remetendo para um texto ou post seu sobre produtos e serviços. Apenas opine ou participe do debate, sempre de forma cordial e simples, falar mais as vezes pode complicar a mensagem da ideia que

deseja passar. Por tratar-se de um ambiente voltado estritamente aos negócios, existe um conjunto de etiquetas para sua atuação nessa rede.

3. Dentro da mesma ferramenta, temos outro recurso importante que é a possibilidade de dar e receber recomendações das pessoas com quem você já trabalhou. Alguns recrutadores levam as recomendações no LinkedIn quase tão a sério quanto as recebidas pessoalmente, portanto, seja atento ao seu comportamento no campo de trabalho atual, isso irá contar pontos para a vaga futura. Evite a famosa "rádio peão", quanto menos envolvimento nesse aspecto, melhor poderá ser sua avaliação.
4. Caso possua uma rede social voltada para a vida pessoal, tenha cuidado com as postagens e comentários que são "curtidos" e "compartilhados" uma vida exposta com polêmica em determinados assuntos podem colocar o seu desempenho num processo seletivo em risco.. Lembre-se, o recrutador poderá ter acesso a essas informações. Tenha atenção à ortografia ao redigir um texto, dependendo da sua área de atuação, precisará escrever muito, isso será levado em consideração.
5. A ferramenta de comunicação mais utilizada no Brasil, o whatsapp também tem muito a dizer sobre você, seja pelas mensagens enviadas ou pelos "status" postados. Há quem prefira separar a ferramenta em pessoal e profissional, de forma que haja uma comunicação informal e formal, de acordo com a situação. Caso este seja seu caso, não deixe de compartilhar suas ideias nos grupos de trabalho, fique em evidência, pois os integrantes podem conhecer um recrutador que esteja precisando de alguém que pense como você.

Link para acesso ao vídeo:

<https://youtu.be/lnQPnNpYAk>

## 4. CONCLUSÃO

Diante dos conteúdos abordados foi possível evidenciar a importância e a relevância do estudo de viabilidade de encerramento de contrato de trabalho, o quanto esse desligamento pode impactar financeiramente uma empresa, e que um conhecimento criterioso do fluxo de caixa e do método Payback são essenciais para o contínuo sucesso de uma empresa. Foi possível verificar, também, que muitas vezes essas ferramentas são negligenciadas pelas organizações, e que tem-se custos ocultos não estimados no desligamento de mão de obra que passam despercebidos e impactam diretamente no caixa da empresa.

Em suma, ficou claro que o payback representa uma boa alternativa para o diagnóstico do investimento, no entanto não deve ser utilizado como única solução para os negócios.

## REFERÊNCIAS

ADVTECNOLOGIA. **Fluxo de caixa: entenda a importância para a empresa.** Disponível em:

<<https://www.advtecnologia.com.br/qual-importancia-do-fluxo-de-caixa-nas-empresas/>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

GPA Institucional: **Quem somos: Sobre o grupo.** Disponível em:

<https://www.gpabr.com/pt/conheca-o-gpa/quem-somos/sobre-o-grupo/>. Acesso em 09 de junho de 2023.

GPA Company: Disponível em: <https://www.linkedin.com/company/gpabr/about/>. Acesso em 09 de junho de 2023.

B3. **Capital Social das Empresas:** Disponível em:

[https://www.b3.com.br/pt\\_br/produtos-e-servicos/negociacao/renda-variavel/consultas.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/negociacao/renda-variavel/consultas.htm). Acesso em 05 de junho de 2023.

GPA Institucional: **Compromissos:** Disponível em:

<https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2022/08/INDICADORES-DE-DESEMPENHO-GPA-BRASIL-E-GRUPO-EXITO.pdf>. Acesso em 05 de junho de 2023.

FRANCO, A. F. **O que é o custo de capital e qual a sua importância?** Disponível em: <<https://blog.vhsys.com.br/custo-de-capital/>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

**LEI 4.749.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4749.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm). Acesso em 04 de junho de 2023.

LANES, Mariany Stadler. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária.** São Paulo: SAGAH EDUCAÇÃO S.A, 2018.

LEMES JUNIOR, A. B.; RIGO, C. M.; CHEROBIM, A. P. M. **Administração financeira: princípios, fundamentos e práticas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

**Lei nº 5.452.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713471/artigo-457-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 28 de maio de 2023.

MESQUITAMAIO, Aline. **QUAL A DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO?**. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/salario-e-remuneracao-qual-a-diferenca-entre-eles/#:~:text=Isso%20significa%20que%20a%20remunera%C3%A7%C3%A3o,de%20servi%C3%A7os%20por%20um%20per%C3%ADodo>. Acesso em 28 de maio de 2023.

PADILHA, Fabiane. **ANÁLISE DE INVESTIMENTO E FONTES DE FINANCIAMENTO**. Disponível em: <https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/305220/content/2674919>. Acesso em: 03 jun. 2023

PESENTE, Ronaldo. **MERCADOS FINANCEIROS**. 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/553591/2/eBook%20FCCC48-Mercados%20Financeiros.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2023.

RÚBIA, Daiane. **PLR 2023: Quais empresas pagam, valor e quem tem direito**. Disponível em: <https://hpg.com.br/plr-2023-quais-empresas-pagam-valor-e-quem-tem-direito.html>. Acesso em 04 de junho de 2023.

SOUZA, Alceu; CLEMENTE, Ademir. **Decisões Financeiras e Análise de Investimentos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ESTÍMULO À INFORMALIDADE, in Informativo Semanal da CACB Sobre Temas Econômicos, Tributários e Políticos de Interesse do Setor Privado Brasileiro e de Utilidade Gerencial. Brasília: Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil. Ano I, Nº. 020, 24 out. 2003.

FEMENICK, Tomislav R. Auditoria de Estoques. Natal: Fanr, 2005.

FEMENICK, Tomislav R. Para aprender economia. 2ª ed. São Paulo: CenaUn, 2000.

RICARDO, David. Princípios de economia e política de tributação. Tradução de Maria Adelaide Ferreira. 2ª ed. Lisboa: Calouste Guldenkian, 1978.

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

<b>1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
<b>CURSO:</b> CIÊNCIAS CONTÁBEIS
<b>MÓDULO:</b> MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> LUIZ FERNANDO PANCINE / JULIANA MARQUES BORSARI
<b>ESTUDANTE:</b> ANA PAULA FIGUEIREDO
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 04 de Maio de 2023 à 14 de Junho 2023

<b>2. DESENVOLVIMENTO</b>
<p>Contextualização: Foi proposto no presente trabalho que a equipe buscasse entender sobre custos da mão-de-obra que muitas vezes passam despercebidos no âmbito empresarial. Conhecer e aplicar o playback alinhado ao fluxo de caixa. A equipe abordou sobre os conceitos de RISCO X RETORNO, custo de capital e fluxo de caixa. Foi abordado um exemplo de encerramento de contrato de trabalho para relatar sobre o payback e também sobre os custos ocultos da mão-de-obra.</p>
<p>Desafio: Ao decorrer do projeto, um dos maiores desafios foi a interpretação do cálculo payback.</p>
<p>Cronograma das Ações: As partes de trabalho foram divididas de formas iguais e ficou aberto para que todos pudessem contribuir aos tópicos uns dos outros. No conteúdo Formação para Vida, optamos por confeccionar um vídeo. Todos os integrantes do grupo realizaram uma gravação em torno de 1 minuto.</p>
<p>Síntese das Ações: Inicialmente ocorreu a divisão das partes. As dúvidas por parte dos integrantes e pedidos de contribuições quanto a informações foram resolvidas via grupo de WhatsApp. Cada um contribui com os aspectos que possuíam mais facilidade e afinidade, como por exemplo na edição do vídeo.</p>
<p>a. Aspectos positivos: Desenvolver o trabalho em grupo e aprender a respeitar os limites do outro; Conhecer mais a fundo sobre todos os temas abordados no presente trabalho.</p>

b. Dificuldades encontradas: Organização da divisão de tarefas.

c. Resultados atingidos: O trabalho foi concluído com a contribuição de todos integrantes e espera-se estar de acordo com o proposto.

d. Sugestões / Outras observações: SERIA MAIS VIÁVEL APENAS 1 RELATÓRIO POR GRUPO.

### 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100146	ANA PAULA FIGUEIREDO
RA 1012023100359	CAMILIE ROSA DOMINGUES
RA 1012023100266	JULIA B. S. ARREBOLA
RA 1012021100014	RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
RA 1012021100033	SARA A. S. ARAUJO

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

<b>4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
<b>CURSO:</b> CIÊNCIAS CONTÁBEIS
<b>MÓDULO:</b> MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> LUIZ FERNANDO PANCINE / JULIANA MARQUES BORSARI
<b>ESTUDANTE:</b> CAMILIE ROSA DOMINGUES
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 04 de Maio de 2023 à 14 de Junho 2023

<b>5. DESENVOLVIMENTO</b>
<p>Contextualização: Foi proposto no presente trabalho que a equipe buscasse entender sobre custos da mão-de-obra que muitas vezes passam despercebidos no âmbito empresarial. Conhecer e aplicar o playback alinhado ao fluxo de caixa. A equipe abordou sobre os conceitos de RISCO X RETORNO, custo de capital e fluxo de caixa. Foi abordado um exemplo de encerramento de contrato de trabalho para relatar sobre o payback e também sobre os custos ocultos da mão-de-obra.</p>
<p>Desafio: Ao decorrer do projeto, um dos maiores desafios foi a interpretação do cálculo payback.</p>
<p>Cronograma das Ações: As partes de trabalho foram divididas de formas iguais e ficou aberto para que todos pudessem contribuir aos tópicos uns dos outros. No conteúdo Formação para Vida, optamos por confeccionar um vídeo. Todos os integrantes do grupo realizaram uma gravação em torno de 1 minuto.</p>
<p>Síntese das Ações: Inicialmente ocorreu a divisão das partes. As dúvidas por parte dos integrantes e pedidos de contribuições quanto a informações foram resolvidas via grupo de WhatsApp. Cada um contribui com os aspectos que possuíam mais facilidade e afinidade, como por exemplo na edição do vídeo.</p>
<p>e. Aspectos positivos: Desenvolver o trabalho em grupo e aprender a respeitar os limites do outro; Conhecer mais a fundo sobre todos os temas abordados no presente trabalho.</p>

f. Dificuldades encontradas: Organização da divisão de tarefas.

g. Resultados atingidos: O trabalho foi concluído com a contribuição de todos integrantes e espera-se estar de acordo com o proposto.

h. Sugestões / Outras observações: SERIA MAIS VIÁVEL APENAS 1 RELATÓRIO POR GRUPO.

## 6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100146	ANA PAULA FIGUEIREDO
RA 1012023100359	CAMILIE ROSA DOMINGUES
RA 1012023100266	JULIA B. S. ARREBOLA
RA 1012021100014	RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
RA 1012021100033	SARA A. S. ARAUJO

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

<b>7. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
<b>CURSO:</b> CIÊNCIAS CONTÁBEIS
<b>MÓDULO:</b> MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> LUIZ FERNANDO PANCINE / JULIANA MARQUES BORSARI
<b>ESTUDANTE:</b> RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 04 de Maio de 2023 à 14 de Junho 2023

<b>8. DESENVOLVIMENTO</b>
<p>Contextualização: Foi proposto no presente trabalho que a equipe buscasse entender sobre custos da mão-de-obra que muitas vezes passam despercebidos no âmbito empresarial. Conhecer e aplicar o playback alinhado ao fluxo de caixa. A equipe abordou sobre os conceitos de RISCO X RETORNO, custo de capital e fluxo de caixa. Foi abordado um exemplo de encerramento de contrato de trabalho para relatar sobre o payback e também sobre os custos ocultos da mão-de-obra.</p>
<p>Desafio: Ao decorrer do projeto, um dos maiores desafios foi a interpretação do cálculo payback.</p>
<p>Cronograma das Ações: As partes de trabalho foram divididas de formas iguais e ficou aberto para que todos pudessem contribuir aos tópicos uns dos outros. No conteúdo Formação para Vida, optamos por confeccionar um vídeo. Todos os integrantes do grupo realizaram uma gravação em torno de 1 minuto.</p>
<p>Síntese das Ações: Inicialmente ocorreu a divisão das partes. As dúvidas por parte dos integrantes e pedidos de contribuições quanto a informações foram resolvidas via grupo de WhatsApp. Cada um contribui com os aspectos que possuíam mais facilidade e afinidade, como por exemplo na edição do vídeo.</p>
<p>i. Aspectos positivos: Desenvolver o trabalho em grupo e aprender a respeitar os limites do outro; Conhecer mais a fundo sobre todos os temas abordados no presente trabalho.</p>

j. Dificuldades encontradas: Organização da divisão de tarefas.

k. Resultados atingidos: O trabalho foi concluído com a contribuição de todos integrantes e espera-se estar de acordo com o proposto.

l. Sugestões / Outras observações: SERIA MAIS VIÁVEL APENAS 1 RELATÓRIO POR GRUPO.

### 9. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100146	ANA PAULA FIGUEIREDO
RA 1012023100359	CAMILIE ROSA DOMINGUES
RA 1012023100266	JULIA B. S. ARREBOLA
RA 1012021100014	RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
RA 1012021100033	SARA A. S. ARAUJO

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

<b>10. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
<b>CURSO:</b> CIÊNCIAS CONTÁBEIS
<b>MÓDULO:</b> MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> LUIZ FERNANDO PANCINE / JULIANA MARQUES BORSARI
<b>ESTUDANTE:</b> SARA ALVES DA SILVA ARAUJO
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 04 de Maio de 2023 à 14 de Junho 2023

<b>11. DESENVOLVIMENTO</b>
<p>Contextualização: Foi proposto no presente trabalho que a equipe buscasse entender sobre custos da mão-de-obra que muitas vezes passam despercebidos no âmbito empresarial. Conhecer e aplicar o playback alinhado ao fluxo de caixa. A equipe abordou sobre os conceitos de RISCO X RETORNO, custo de capital e fluxo de caixa. Foi abordado um exemplo de encerramento de contrato de trabalho para relatar sobre o payback e também sobre os custos ocultos da mão-de-obra.</p>
<p>Desafio: Ao decorrer do projeto, um dos maiores desafios foi a interpretação do cálculo payback.</p>
<p>Cronograma das Ações: As partes de trabalho foram divididas de formas iguais e ficou aberto para que todos pudessem contribuir aos tópicos uns dos outros. No conteúdo Formação para Vida, optamos por confeccionar um vídeo. Todos os integrantes do grupo realizaram uma gravação em torno de 1 minuto.</p>
<p>Síntese das Ações: Inicialmente ocorreu a divisão das partes. As dúvidas por parte dos integrantes e pedidos de contribuições quanto a informações foram resolvidas via grupo de WhatsApp. Cada um contribui com os aspectos que possuíam mais facilidade e afinidade, como por exemplo na edição do vídeo.</p>
<p>m. Aspectos positivos: Desenvolver o trabalho em grupo e aprender a respeitar os limites do outro; Conhecer mais a fundo sobre todos os temas abordados no presente trabalho.</p>

n. Dificuldades encontradas: Organização da divisão de tarefas.

o. Resultados atingidos: O trabalho foi concluído com a contribuição de todos integrantes e espera-se estar de acordo com o proposto.

p. Sugestões / Outras observações: SERIA MAIS VIÁVEL APENAS 1 RELATÓRIO POR GRUPO.

## 12.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100146	ANA PAULA FIGUEIREDO
RA 1012023100359	CAMILIE ROSA DOMINGUES
RA 1012023100266	JULIA B. S. ARREBOLA
RA 1012021100014	RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
RA 1012021100033	SARA A. S. ARAUJO

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

<b>13. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
<b>CURSO:</b> CIÊNCIAS CONTÁBEIS
<b>MÓDULO:</b> MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> LUIZ FERNANDO PANCINE / JULIANA MARQUES BORSARI
<b>ESTUDANTE:</b> RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 04 de Maio de 2023 à 14 de Junho 2023

<b>14. DESENVOLVIMENTO</b>
<p>Contextualização: Foi proposto no presente trabalho que a equipe buscasse entender sobre custos da mão-de-obra que muitas vezes passam despercebidos no âmbito empresarial. Conhecer e aplicar o playback alinhado ao fluxo de caixa. A equipe abordou sobre os conceitos de RISCO X RETORNO, custo de capital e fluxo de caixa. Foi abordado um exemplo de encerramento de contrato de trabalho para relatar sobre o payback e também sobre os custos ocultos da mão-de-obra.</p>
<p>Desafio: Ao decorrer do projeto, um dos maiores desafios foi a interpretação do cálculo payback.</p>
<p>Cronograma das Ações: As partes de trabalho foram divididas de formas iguais e ficou aberto para que todos pudessem contribuir aos tópicos uns dos outros. No conteúdo Formação para Vida, optamos por confeccionar um vídeo. Todos os integrantes do grupo realizaram uma gravação em torno de 1 minuto.</p>
<p>Síntese das Ações: Inicialmente ocorreu a divisão das partes. As dúvidas por parte dos integrantes e pedidos de contribuições quanto a informações foram resolvidas via grupo de WhatsApp. Cada um contribui com os aspectos que possuíam mais facilidade e afinidade, como por exemplo na edição do vídeo.</p>
<p>q. Aspectos positivos: Desenvolver o trabalho em grupo e aprender a respeitar os limites do outro; Conhecer mais a fundo sobre todos os temas abordados no presente trabalho.</p>

r. Dificuldades encontradas: Organização da divisão de tarefas.

s. Resultados atingidos: O trabalho foi concluído com a contribuição de todos integrantes e espera-se estar de acordo com o proposto.

t. Sugestões / Outras observações: SERIA MAIS VIÁVEL APENAS 1 RELATÓRIO POR GRUPO.

#### 15.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100146	ANA PAULA FIGUEIREDO
RA 1012023100359	CAMILIE ROSA DOMINGUES
RA 1012023100266	JULIA B. S. ARREBOLA
RA 1012021100014	RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
RA 1012021100033	SARA A. S. ARAUJO

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

<b>16. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
<b>CURSO:</b> CIÊNCIAS CONTÁBEIS
<b>MÓDULO:</b> MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> LUIZ FERNANDO PANCINE / JULIANA MARQUES BORSARI
<b>ESTUDANTE:</b> JULIA BENEDITA DE SOUZA ARREBOLA
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 04 de Maio de 2023 à 14 de Junho 2023

<b>17. DESENVOLVIMENTO</b>
<p>Contextualização: Foi proposto no presente trabalho que a equipe buscasse entender sobre custos da mão-de-obra que muitas vezes passam despercebidos no âmbito empresarial. Conhecer e aplicar o playback alinhado ao fluxo de caixa. A equipe abordou sobre os conceitos de RISCO X RETORNO, custo de capital e fluxo de caixa. Foi abordado um exemplo de encerramento de contrato de trabalho para relatar sobre o payback e também sobre os custos ocultos da mão-de-obra.</p>
<p>Desafio: Ao decorrer do projeto, um dos maiores desafios foi a interpretação do cálculo payback.</p>
<p>Cronograma das Ações: As partes de trabalho foram divididas de formas iguais e ficou aberto para que todos pudessem contribuir aos tópicos uns dos outros. No conteúdo Formação para Vida, optamos por confeccionar um vídeo. Todos os integrantes do grupo realizaram uma gravação em torno de 1 minuto.</p>
<p>Síntese das Ações: Inicialmente ocorreu a divisão das partes. As dúvidas por parte dos integrantes e pedidos de contribuições quanto a informações foram resolvidas via grupo de WhatsApp. Cada um contribui com os aspectos que possuíam mais facilidade e afinidade, como por exemplo na edição do vídeo.</p>
<p>u. Aspectos positivos: Desenvolver o trabalho em grupo e aprender a respeitar os limites do outro; Conhecer mais a fundo sobre todos os temas abordados no presente trabalho.</p>

v. Dificuldades encontradas: Organização da divisão de tarefas.

w. Resultados atingidos: O trabalho foi concluído com a contribuição de todos integrantes e espera-se estar de acordo com o proposto.

x. Sugestões / Outras observações: SERIA MAIS VIÁVEL APENAS 1 RELATÓRIO POR GRUPO.

### 18.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100146	ANA PAULA FIGUEIREDO
RA 1012023100359	CAMILIE ROSA DOMINGUES
RA 1012023100266	JULIA B. S. ARREBOLA
RA 1012021100014	RICHARD ADRIANO DE OLIVEIRA SILVA
RA 1012021100033	SARA A. S. ARAUJO