



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  
**MAGAZINE LUIZA S.A**

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

**MAGAZINE LUIZA S.A**

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

ELAINE DE PAULA MARTINS, RA 1012020200105

GUILHERME FONSECA CARVALHO DOS SANTOS, RA 1012022200648

MARIA FERNANDA PEREIRA MORETTO, RA 1012022100174

NATÁLIA CAPECCI RIBEIRO, RA 1012022100533

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>6</b>
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	6
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	7
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	8
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	17
3.2.1 RISCO X RETORNO	17
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	20
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA	24
3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA	24
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	26
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>31</b>
<b>RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO</b>	<b>32</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Nesse projeto aborda sobre a Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, Avaliação de Empresas e também sobre o conteúdo de formação para a vida.

Podemos dizer que a administração de pessoal é a área que garante que a empresa esteja seguindo todas as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis de Trabalho.

Dentro desse assunto vamos falar sobre o Salário Versus Remuneração, explicando qual a diferença entre um e outro, qual o benefício e quais as leis que se aplicam. Vai ser explicado também sobre os custos ocultos relacionados à Mão de Obra.

O segundo assunto tratado neste projeto é a Avaliação de Empresas. Vamos falar sobre Risco x Retorno, explicando como funciona o risco e como funciona o retorno. Nesse tópico ele vai nos mostrar um pouco sobre o risco e o retorno.

Vamos falar também sobre Payback e Fluxo de Caixa para Análise de projetos. O Payback é um fator importante dentro da análise de viabilidade de qualquer iniciativa, pois ele é um indicador utilizado para mensurar os períodos de investimentos. Nessa parte vamos explicar detalhe por detalhe para que todos possam compreender o que significa e quais os benefícios.

Nosso projeto vai ficar em torno desses assuntos, onde vamos nos esforçar para dar o nosso melhor e tentar deixar explícito todas as questões.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

MAGAZINE LUIZA S/A

CNPJ: 47.960.950/0001-21

Endereço: Rua Voluntários da Franca, 1465, Centro, Franca-SP

CEP 14400-490, Brasil

- Natureza Jurídica: Sociedade Anônima, optante pelo regime de apuração Lucro Real.
- Capital Social: R\$12.552.162.483,75, total de ações na B3 (Brasil, Bolsa, Balcão) R\$ 6.748.926.848 (todas ordinárias).

A Magazine Luiza S.A, foi fundada em 1957, a partir de um sonho em comum do casal Luiza Helena Trajano e Pelegrino Donato em construir um comércio que pudesse gerar emprego para toda a família em Franca, interior de São Paulo. A escolha do nome da empresa foi realizada a partir de um concurso cultural na rádio local da cidade, Luiza, por ser uma vendedora muito popular na cidade os ouvintes e clientes votaram em seu nome.

Uma das líderes de varejo do Brasil, com mais de 1.000 lojas no Brasil inteiro. Seu foco no mercado é vendas móveis, eletrodomésticos, eletroeletrônicos, celulares, informática, brinquedos e utilidades domésticas.

Um fato histórico da Magalu, foi no ano de 2011, onde a empresa abriu seu capital de ações (IPO) e passou a ser listada na B3 (BM&FBovespa), tornando-se a segunda maior oferta pública inicial do ano.

No ano de 2020, frente a primeira onda do COVID-19 a Magalu focou ainda mais na sua função de multicanalidade, acelerando ainda mais as entregas aos seus clientes. Foi neste ano, também, que a Magalu deu início ao programa de trainee exclusivo para pessoas negras. No ano de 2021 frente a segunda onda do isolamento COVID-19, a Magalu inicia o ano com o crescimento do segmento e-commerce, ainda

mais acelerado, com mais um cenário desafiador, neste ano a empresa superou o mercado e atingiu o maior market share da história.

Os principais concorrentes, hoje, são o Grupo Via (Casas Bahia) e o Grupo B2W (Lojas Americanas). Entre os principais fornecedores de produtos estão as empresas Arno, LG, Positivo, Apple, Samsung, Philco, Ortobom, Itatiaia, Araplac, Colormaq, Electrolux, entre outros.

A Magazine Luiza também oferece alguns serviços financeiros como a LuizaCred (Crédito ao consumidor), Luizaseg (Seguros) e Consórcio Luiza (Consórcio).

## **3. PROJETO INTEGRADO**

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

A administração de pessoal é a área que garante que a empresa esteja seguindo todas as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Incluindo as leis trabalhistas que envolvem os colaboradores, o que possibilita agilidade e eficiência na gestão do negócio.

De uma maneira simples, as obrigações trabalhistas correspondem aos deveres que os empregadores têm para com o governo em função da contratação de empregados. Desse modo, além do salário, existem outros procedimentos que devem ser realizados. Isso porque estas obrigações estão ligadas a Legislação Trabalhista e Previdenciária (mais conhecida como CLT), que direciona o sistema empregatício no país.

Além disso, define os deveres e direitos na relação de trabalho entre empregado e empregador, como também os procedimentos que envolvem as empresas, os empregados e o governo objetivando regular a interação entre esses elementos. Com isso, consegue garantir o cumprimento, fiscalização e comprovação para as partes.

As obrigações trabalhistas foram definidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Bem como nas normas que complementam a CLT, por exemplo, a Legislação Previdenciária de Saúde e Segurança do Trabalho.

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

De acordo com o artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o salário é definido como a contraprestação que o empregador deve pagar, e é pago diretamente pelo empregador a cada trabalhador nos dias normais de trabalho.

Todos os rendimentos que um funcionário recebe são denominados de remunerações.

Geralmente, dentro de uma remuneração estão todos os benefícios combinados no contrato de trabalho como ganhos extras e o próprio salário. A remuneração não é especificamente um tipo de salário, mas o próprio salário pode ser considerado um tipo de remuneração.

Cada um desses termos representa um item completamente diferente na folha de pagamento do funcionário. É por isso que é extremamente importante que funcionários e empresas entendam a diferença entre eles.

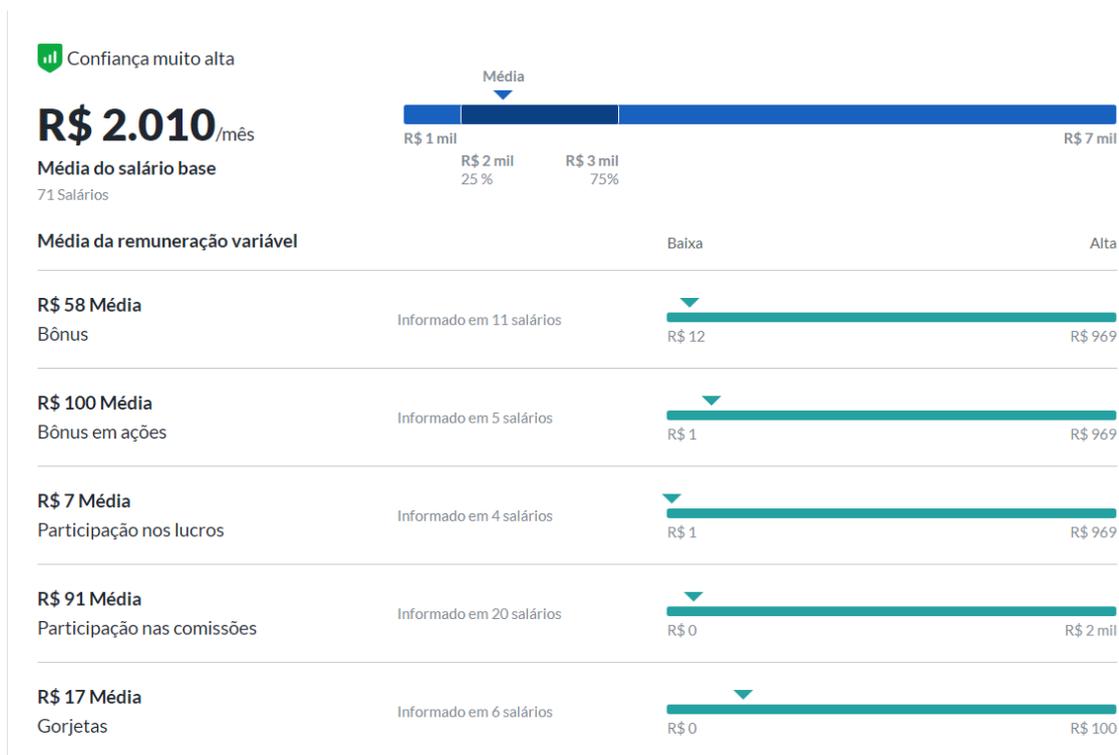
O salário é estabelecido pelo art. 458 da CLT, que diz o seguinte:

“Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.”

Já o artigo 457 da CLT, menciona que estão incluídos na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, a título de contraprestação pelo serviço, as gorjetas recebidas, os bônus legais e as comissões, além ao adicional devido decorrente da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, entre outros.

A média salarial nacional de Vendedor Comissionado na empresa Magazine Luiza é de R\$2.010,00 por mês. O salário mensal de Vendedor Comissionado na

empresa Magazine Luiza varia de R\$1.236,00 a R\$6.693,00. Estimativa baseada em 71 relatórios de salários publicados por funcionários com o cargo de Vendedor Comissionado na empresa Magazine Luiza ou métodos estatísticos. Quanto ao bônus e remuneração adicional, é esperado que o salário mensal médio de Vendedor Comissionado na empresa Magazine Luiza seja de R\$2.108,00.



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

O custo de um profissional vai muito além de seu salário ou, em termos mais técnicos, de sua remuneração bruta.

Muitas variáveis, como por exemplo, os encargos sociais, já são calculados como percentual da remuneração, mas outras, tais como os benefícios, vêm de valores fixos. Então, para termos uma melhor didática, vamos deixar todos esses valores em

base percentual simulando um funcionário, um técnico por exemplo, com remuneração de R\$4.200,00.

A remuneração bruta, em termos gerais, representa o salário declarado que um colaborador recebe e é sobre a remuneração bruta que todos os componentes a seguir serão calculados. No entanto, não apenas o salário compõe a remuneração bruta, existem outras variáveis que podem ser somadas para totalizar esta componente, tais como:

- Salário;
- Insalubridade;
- Periculosidade;
- Adicional Noturno;
- Hora Extra;
- Comissões;
- Sobreaviso;
- Outras variáveis incidentes.

Esta série de remunerações que se enquadram no rol de Remuneração Bruta, irão depender da função exercida pelo profissional. Cada item tem sua regra específica de cálculo.

A título de exemplo, o sobreaviso é remunerado com 1/3 do valor da hora pelo tempo que o profissional ficar disponível de acordo com o art. 244, § 2º, da CLT. E, ainda assim, se o profissional for acionado neste período, poderá incidir hora extra.

Os encargos que o governo desconta do salário de um funcionário, no entanto, estes descontos apesar de serem retidos e pagos pela empresa, não entram como custo final pois quem paga de fato é o funcionário, a empresa apenas realiza a retenção na folha de pagamento e tem a obrigação de repassar ao governo.

Existem custos na mão de obra que são desembolsados uma vez ao ano ou apenas no ato da saída de um funcionário da empresa. Para estes casos é necessário fazer uma reserva mensal, ou seja, um provisionamento destes recursos para

desembolsar no momento preciso, como se comparado a uma poupança ou reserva onde você junta todo mês para pagar algo em específico.

PROVISÃO	MOMENTO DA EXECUÇÃO	CÁLCULO	% SOBRE A RB
FÉRIAS	RESCISÃO	CASOS EM QUE O FUNCIONÁRIO É DESLIGADO SEM GOZAR O PERÍODO DE FÉRIAS QUE TEM DIREITO. RECOMENDA-SE APROVISIONAR ATÉ O LIMITE DE 24 MESES (PERÍODO MÁXIMO QUE O COLABORADOR PODE FICAR SEM GOZAR FÉRIAS)  CÁLCULO: 1/12	8,33 da RB (LIMITADO A 24 MESES)
ADICIONAL DE FÉRIAS	ANUAL	1/3 DA REMUNERAÇÃO BRUTA PAGO ANUALMENTE NO MOMENTO EM QUE O FUNCIONÁRIO ENTRA EM FÉRIAS.  CÁLCULO: 1/3 APROVISIONADO EM 12 MESES = 1/3/12	2,78% da RB
DÉCIMO TERCEIRO	ANUAL	1 SALÁRIO ADICIONAL PAGO ANUALMENTE AO FUNCIONÁRIO  CÁLCULO: 1/12	8,33 da RB

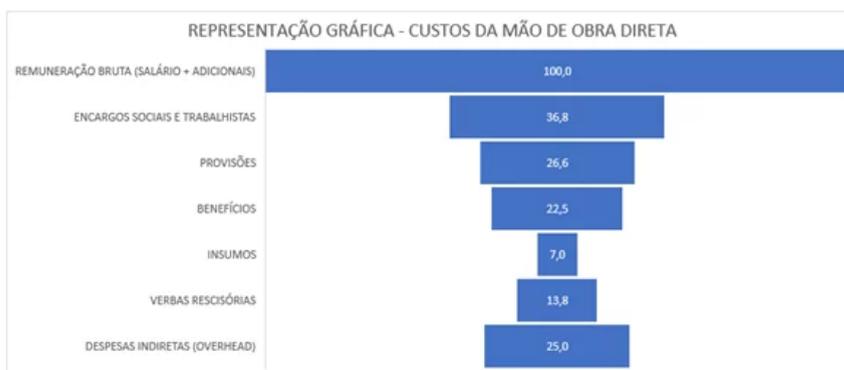
O cálculo exposto abaixo é aproximado, pois sugere um raciocínio similar ao de uma provisão em 12 meses, no entanto, existem fatores que tornam este cálculo mais complexo. Por exemplo, se um trabalhador é demitido sem justa causa no primeiro dia após o término do período de experiência, ele já tem por direito a integralidade destas verbas (mesmo sem ter completado o período de 12 meses). Por outro lado, se o colaborador ficar mais de um ano no cargo essa provisão se excede e, por este motivo, entendemos que as duas possibilidades se compensam quando se tem muitos funcionários.

VERBA INDENIZATÓRIA	CÁLCULO	% SOBRE A RB
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	CASO EM QUE O TRABALHADOR É DEMITIDO MAS RECEBE O AVISO PRÉVIO A TÍTULO INDENIZATÓRIO (SEM TRABALHAR) 30 DIAS DE REMUNERAÇÃO NO PRIMEIRO ANO + 3 DIAS ADICIONAIS A CADA ANO DE EMPRESA CÁLCULO: 1/12	8,33% da RB
FÉRIAS E 13º SOBRE AVISO INDENIZADO	FÉRIAS PROPORCIONAIS + ADICIONAL DE 1/3 E 13º SOBRE O MÊS DE AVISO PRÉVIO INDENIZADO. CÁLCULO: (AVISO /12) + (AVISO/12/3) + (AVISO/12)	1,62% da RB
FGTS SOBRE AVISO INDENIZADO + FGTS SOBRE 13º DO AVISO	8% SOBRE O AVISO PRÉVIO + 8% SOBRE O 13º REFERENTE AO AVISO PRÉVIO CÁLCULO: 8% X (AVISO) + 8% X (AVISO/12)	0,72% da RB
FGTS (INDENIZATÓRIO)	40% DO SALDO DO FGTS NA DATA DA DEMISSÃO A SER PAGO AO TRABALHADOR A TÍTULO INDENIZATÓRIO NO ATO DE UMA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA CÁLCULO: 40% DE 8% (FGTS)	3,2% da RB

Podemos constatar então que, de fato, o custo de uma mão de obra vai muito além de sua remuneração bruta e pode chegar de 2 a 3 vezes o valor da remuneração dependendo da cesta de insumos e dos benefícios ofertados ao trabalhador.

No caso que estudamos essa proporção ficou em 2,32 conforme resumido abaixo:

REMUNERAÇÃO BRUTA (SALÁRIO + ADICIONAIS)	1,00
ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS	0,37
PROVISÕES	0,27
BENEFÍCIOS	0,23
INSUMOS	0,07
VERBAS RESCISÓRIAS	0,14
DESPESAS INDIRETAS (OVERHEAD)	0,25
<b>TOTAL</b>	<b>2,32</b>



De maneira a ficar mais exemplificativo, podemos “explodir” diferentes salários mantendo a mesma cesta de benefícios e insumos para avaliar como se comporta o custo total da mão de obra para cada nível salarial e o efeito multiplicador conforme as remunerações variam.

REMUNERAÇÃO BRUTA	ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS	PROVISÕES	BENEFÍCIOS	INSUMOS	VERBAS RESCISÓRIAS	DESPESAS INDIRETAS (OVERHEAD)	CUSTO TOTAL DA MDO	MULTIPLICADOR DA REM. BRUTA
R\$ 2.000	R\$ 736	R\$ 532	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 277	R\$ 500	R\$ 5.224	2,61
R\$ 3.000	R\$ 1.104	R\$ 798	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 415	R\$ 750	R\$ 7.246	2,42
R\$ 4.000	R\$ 1.472	R\$ 1.064	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 554	R\$ 1.000	R\$ 9.269	2,32
R\$ 5.000	R\$ 1.840	R\$ 1.330	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 692	R\$ 1.250	R\$ 11.291	2,26
R\$ 6.000	R\$ 2.208	R\$ 1.596	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 830	R\$ 1.500	R\$ 13.313	2,22
R\$ 7.000	R\$ 2.576	R\$ 1.862	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 969	R\$ 1.750	R\$ 15.336	2,19
R\$ 8.000	R\$ 2.944	R\$ 2.128	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 1.107	R\$ 2.000	R\$ 17.358	2,17
R\$ 9.000	R\$ 3.312	R\$ 2.394	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 1.246	R\$ 2.250	R\$ 19.381	2,15
R\$ 10.000	R\$ 3.680	R\$ 2.660	R\$ 899	R\$ 280	R\$ 1.384	R\$ 2.500	R\$ 21.403	2,14

Utilizaremos o exemplo de um trabalhador contratado com salário de **R\$4.200,00**, com jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, totalizando 220 horas mensais. Além disso, para fins rescisórios, o contrato de trabalho teve início em 01/03/2017 e foi encerrado em 17/08/2020.

#### 1. Cálculo do saldo do salário

É o valor devido pelos dias em que o empregado trabalhou no mês da rescisão contratual. O valor do salário deverá ser dividido por 30 (conforme art. 64 da CLT). Como o empregado trabalhou até o dia 17, acontecerá o seguinte:

**Salário por dia:  $4.200 / 30 = 140$ ;**

**Saldo de salário:  $140 \times 17 = 2.380$**

Ressalte-se que quando o contrato for mensal, a base de cálculo para a divisão será de 30 dias e, tendo em vista o Descanso Semanal Remunerado, deverão ser incluídos os fins de semana. Lembrando que há algumas exceções em que leva-se em conta o número de dias do mês trabalhado.

## 2. Aviso prévio

O aviso prévio é o período entre a data em que é comunicada a dispensa até o dia do efetivo desligamento. Ele tem, no mínimo, 30 dias e aumenta 3 dias para cada ano de trabalho do empregado, nos casos de dispensa por iniciativa do empregador, de acordo com o artigo 7º, XXI da Constituição Federal (CF), artigos 487 a 491 da CLT e a lei 12.506/2011.

Assim, um mês de aviso é equivalente a um mês de salário — R \$4.200,00. Porém, considerando que no exemplo dado a dispensa foi por iniciativa do empregador, o aviso prévio será de 39 dias. **Como já sabemos que o salário por dia é de R \$140,00, basta multiplicá-lo pelos dias de aviso:  $39 \times 140 = 5.460,00$ .**

É importante lembrar que o período de aviso sempre integra o tempo de trabalho do empregado para todos os efeitos legais, refletindo nas demais verbas.

## 3. Cálculo das Férias + 1/3

A cada 12 meses de trabalho o empregado tem direito a receber 30 dias de férias remuneradas (artigo 130 da CLT), acrescidas de 1/3 (CF, artigo 7º, XVII). Poderá haver descontos nas férias em caso de faltas injustificadas do trabalho, seguindo a graduação feita pelo artigo 30 da CLT.

No caso de pagamento integral das férias, é feito o seguinte cálculo trabalhista:

**1/3 constitucional:  $4.200 \div 3 = 1.400$ ;**

**Total das férias:  $4.200 + 1.400 = 5.600$ .**

## 4. Férias proporcionais

Sempre que a rescisão ocorrer sem que o empregado tenha completado o ciclo de 12 meses de trabalho, ele terá direito a receber as férias proporcionais aos meses trabalhados (art. 146 da CLT). Para fazer essa conta é preciso dividir o

valor do salário por 12 e depois multiplicar pela quantidade de meses trabalhados.

Ainda, é importante saber que o aviso prévio integrará esse cálculo e que o direito à proporção das férias é adquirido sempre que houver mais de 15 dias de trabalho no mês.

No nosso exemplo, o empregado trabalhou até o dia 17/08, com mais 39 (30+3+3+3) integrados ao período, ou seja, até o dia 25/09. Dessa forma, considerando que o trabalho teve início em março, ele terá direito a receber férias proporcionais de 7 meses (de março até setembro). O cálculo será o seguinte:

**Valor mensal:  $4.200 \div 12 = 350$ ;**

**Férias proporcionais:  $350 \times 7 = 2.450$ ;**

**1/3 constitucional:  $2.450 \div 3 = 816,66$ ;**

**Total devido:  $2.450 + 816,66 = 3.266,66$ .**

## 5. 13º Salário

É devido a todos os trabalhadores, no mês de dezembro de cada ano, e terá o valor proporcional a quantidade de meses trabalhados no ano, sendo considerado mês trabalhado todo aquele em que houve mais de 15 dias de labor.

Quanto ao término do contrato, esse valor será calculado com base no valor da remuneração do mês da rescisão. Assim, no nosso exemplo, o 13º salário dos anos completos será de R\$4.200,00. Já na rescisão, com término do trabalho em 25/09 (já incluído o aviso prévio), o empregado terá direito a receber 9 meses proporcionais da seguinte forma:

**Valor mensal:  $4.200 / 12 = 350$ ;**

**13º proporcional:  $350 \times 9 = 3.150$ .**

## 6. Cálculo do FGTS

Todo mês o empregador deve recolher 8% do FGTS. Este cálculo é feito sobre a remuneração do empregado. Nesse caso, o cálculo é feito multiplicando a remuneração por 0,08:  $4.200 \times 0,08 = 336$ . Contudo, é importante estar atento às outras verbas eventualmente pagas que refletirão também no FGTS, como as horas extras e o adicional noturno, além de incidir sobre as férias e o 13º salário.

## 7. Multa do FGTS

Na dispensa sem justa causa é devida a multa do FGTS no valor de 40% do saldo final da conta do empregado ou 20% nas demissões em comum acordo, como dito anteriormente.

O cálculo é feito com base no saldo final da conta do empregado, que terá como base todos os recolhimentos realizados pelo empregador. Com esse valor em mãos, basta multiplicar por 0,4 (40%) ou 0,2 (20%) para obter o valor da multa.

Por exemplo, supondo que o valor total do depósito tenha sido R\$ 12.000,00, a multa será calculada da seguinte forma:

**No caso de dispensa sem justa causa:  $12.000 \times 0,4 = 4.800$ ;**

**Já no caso de dispensa em comum acordo:  $12.000 \times 0,2 = 2.400$ .**

Ressalte-se que, até aqui, todos os cálculos foram feitos com base na remuneração fixa, sem considerar eventuais faltas, horas extras ou outras verbas salariais.

## 8. Horas extras

Para calcular as horas extras, primeiro é preciso saber o valor da hora de trabalho. Para isso, divide-se o salário do empregado pela quantidade de horas de trabalho mensais. Depois, deve-se multiplicar o valor da hora por 0,5 (50%) para chegar ao valor do adicional de hora extra.

Somando o valor da hora com o adicional, saberemos o valor de uma hora extra. Feito isso, basta multiplicar esse valor pelo total de horas extraordinárias realizadas pelo empregado durante o mês. De acordo com o exemplo, supondo que tenha feito 30 horas extras no mês, o cálculo é o seguinte:

**Valor da hora:**  $4.200 \div 220 = 19,09$ ;

**Valor do adicional:**  $19,09 \times 0,5 = 9,54$ ;

**Preço da hora extra:**  $19,09 + 9,54 = 28,63$ ;

**Total devido:**  $30 \times 28,63 = 858,90$ .

#### 9. Cálculo trabalhista do Adicional noturno

O adicional noturno será devido sempre que o empregado trabalhar em jornada noturna. Para o trabalhador urbano, ela engloba o horário entre as 22 horas até as 5 horas do dia seguinte. A remuneração do período deve ser feita com adicional de, pelo menos, 20% no valor da hora normal.

**Por exemplo, se o trabalhador teve 30 horas noturnas, o cálculo é o seguinte:**

**Valor da hora:**  $4.200 \div 220 = 19,09$ ;

**Valor do adicional:**  $19,09 \times 0,2 = 3,81$ ;

**Preço da hora noturna:**  $19,09 + 3,81 = 22,90$ ;

**Total devido:**  $30 \times 22,90 = 687,00$ .

Outro ponto importante é que a hora deve ser reduzida para 52 minutos e 30 segundos. Ou seja, esse período, na prática, deverá contar como se o empregado tivesse trabalhado por 60 minutos. Portanto, o cálculo da jornada trabalhada deve considerar essa redução para não haver erros.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS**

Ao se tratar de investimentos é de grande importância, que se faça uma avaliação para prever quais os riscos, as chances de insucesso, o quanto o investidor pode perder em uma operação, probabilidade dos riscos serem maiores que o retorno, contando com as inflações, volatilidade, baixa produtividade da empresa, quebra, crises econômicas, mudanças no câmbio, e retorno é o objetivo de lucro.

Portanto iremos abordar a importância das avaliações e/ou da seleção das alternativas possíveis antes da tomada de decisão, apresentaremos o conceito de risco e retorno, assim como o método payback de avaliação de investimentos, que se trata de ferramenta capaz de analisar o tempo que levará para um investimento “se pagar”, o tempo que terá o seu retorno fazendo triagem na avaliação da operação, para a tomada de decisão.

### **3.2.1 RISCO X RETORNO**

O risco pressupõe as chances que você tem de perder ou ganhar o dinheiro. Isso será proporcional ao valor investido, bem como, ao tipo de ativo em que pretende investir.

O rendimento, por sua vez, está relacionado ao retorno que uma pessoa espera obter com seus investimentos. Assim como o risco, o retorno varia muito de ativo para ativo.

Os conceitos de risco e retorno estão diretamente relacionados no mercado financeiro e exigem dos investidores um conhecimento aprofundado desses dois elementos.

Isso ocorre porque quanto maior o risco de um investimento, maior o retorno potencial. O contrário também é verdade. Conseqüentemente, ao investir, é importante garantir que o retorno esperado corresponda ao risco.

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.

A maioria das empresas, e isso inclui companhias renomadas como Google, Microsoft e Apple, começaram com capital próprio. Nesta modalidade, o fluxo de caixa é residual e é representado pelo pagamento de dividendos.

Já o Capital de Terceiros está relacionado com o passivo real ou passivo exigível (obrigações da empresa com terceiros) e representa, também como o nome implica, todos os investimentos feitos por meio de recursos de entidades externas. Um dos exemplos mais comuns nesse caso são os financiamentos e empréstimos, sejam de curto, médio ou longo prazo. O fluxo de caixa neste caso é contratual, representado pela obrigatoriedade do pagamento de encargos contratuais.

Algumas vantagens do Capital próprio são:

Capital Próprio não precisa ser devolvido. Isso significa que todo o dinheiro gerado pelo fluxo de caixa pode ser utilizado para fazer o negócio crescer.

Mais dinheiro no caixa. Como não há dívidas a serem pagas, o dinheiro em caixa pode ser utilizado para fazer o negócio crescer.

Menor risco de falência. Se o negócio está indo mal, os credores podem forçar a empresa a decretar falência. Ao contrário, os investidores poderão aguardar uma mudança de cenário, ou, até mesmo investir mais dinheiro.

Relação ganha-ganha. Seus sócios investidores serão também seus parceiros. Como todos caminham com o mesmo objetivo de maximizar os resultados, os conhecimentos podem ser trocados e, por conseguinte, a empresa poderá beneficiar-se com novas visões de mercado e diferentes experiências. Um novo know-how estratégico ou novas formas de liderança podem ser um gatilho para mudanças ainda maiores e mais rentáveis no futuro

Abaixo seguem as vantagens do capital de terceiros:

O controle da empresa é todo seu. Talvez essa seja a maior vantagem na opção por capital de terceiros. O credor, seja quem for, não tem o direito de se envolver no negócio, de gerenciá-lo, etc.

Previsibilidade. Ao fazer um empréstimo, você tem total conhecimento da quantia a ser paga, bem como de que maneira. Essas informações permitem um orçamento mais preciso. Especialmente para pequenas empresas, saber exatamente quanto será gasto mensalmente faz toda a diferença.

Obrigações simples. A sua única obrigação com terceiros é de quitar sua dívida. Feito isso, a relação entre sua empresa e o credor termina e não existem mais vínculos.

## FLUXO DE CAIXA

<b>Fluxo de caixa das atividades de investimento</b>					
Aquisição de imobilizado	14 15	(216.838)	(812.247)	(265.129)	(863.049)
Aquisição de ativo intangível	16	(302.757)	(208.652)	(430.282)	(301.073)
Aumento de capital em controlada	12	(123.794)	(625.414)	-	-
Pagamento por aquisição de controlada		(595.796)	-	(620.147)	(153.281)
Venda de contrato de exclusividade e direito de exploração		64.261	-	272.000	-
<b>Fluxo de caixa aplicado nas atividades de investimento</b>		<b>(1.174.924)</b>	<b>(1.646.313)</b>	<b>(1.043.558)</b>	<b>(1.317.403)</b>
<b>Fluxo de caixa das atividades de financiamento</b>					
Captação de empréstimos e financiamentos	20	-	6.300.273	400.000	6.300.273
Pagamento de empréstimos e financiamentos	20	(7.917)	(1.617.420)	(383.261)	(1.687.720)
Pagamento de juros sobre empréstimos e financiamentos	20	(591.701)	(128.378)	(616.462)	(131.313)
Pagamento de arrendamento mercantil	14	(470.226)	(362.440)	(487.186)	(373.751)
Pagamento de juros sobre arrendamento mercantil	14	(314.441)	(242.554)	(321.543)	(244.699)
Pagamento de dividendos e juros sobre capital próprio		(99.966)	(146.133)	(99.966)	(146.133)
Aquisição de ações em tesouraria		-	(1.050.151)	-	(1.050.151)
Aumento (redução) de fornecedores – convênio		(657.490)	3.209.341	(658.319)	3.206.459
Recursos provenientes com emissão de ações		-	3.981.250	-	3.981.250
Pagamento de gastos com emissão de ações, líquido de tributos		-	(81.035)	-	(81.035)
<b>Fluxo de caixa gerado pelas (aplicado nas) atividades de financiamento</b>		<b>(2.141.741)</b>	<b>9.862.753</b>	<b>(2.166.737)</b>	<b>9.773.180</b>
<b>Aumento (redução) do saldo de caixa e equivalentes de caixa</b>		<b>(649.990)</b>	<b>177.185</b>	<b>(146.173)</b>	<b>884.842</b>
Caixa e equivalentes de caixa no início do exercício	05	1.458.754	1.281.569	2.566.218	1.681.376
Caixa e equivalentes de caixa no fim do exercício	05	808.764	1.458.754	2.420.045	2.566.218
<b>Redução do saldo de caixa e equivalentes de caixa</b>		<b>(649.990)</b>	<b>177.185</b>	<b>(146.173)</b>	<b>884.842</b>

Os objetivos da Companhia ao administrar seu capital são os de salvaguardar a capacidade de continuidade das operações para oferecer retorno aos acionistas e benefícios às outras partes interessadas, além de manter uma estrutura de capital ideal para reduzir custo e maximizar os recursos para aplicação em abertura e modernização de lojas, novas tecnologias, melhorias de processos e métodos avançados de gestão.

Os objetivos da Companhia ao administrar seu capital são os de salvaguardar a capacidade de continuidade das operações para oferecer retorno aos acionistas e

benefícios às outras partes interessadas, além de manter uma estrutura de capital ideal para reduzir custo e maximizar os recursos para aplicação em abertura e modernização de lojas, novas tecnologias, melhorias de processos e métodos avançados de gestão.

A responsabilidade final pelo gerenciamento do risco de liquidez é da Diretoria Financeira da Companhia, que elabora um modelo apropriado de gestão de risco de liquidez para o gerenciamento das necessidades de captação e gestão de liquidez no curto, médio e longo prazos. A Companhia gerencia o risco de liquidez por meio do monitoramento contínuo dos fluxos de caixa previstos e reais, da combinação dos perfis de vencimento dos ativos e passivos financeiros e pela manutenção de relacionamento próximo com instituições financeiras, com frequente divulgação de informações para suportar decisões de crédito quando da necessidade de recursos externos.

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

O payback é um importante fator dentro da análise de viabilidade de qualquer iniciativa, pois é um indicador financeiro utilizado para mensurar os períodos de retorno do investimento. Ainda segundo Gitman (2010), “o período de payback é o tempo necessário para que a empresa recupere o investimento inicial em um projeto, calculado a partir das entradas de caixa”. Indica o período de recuperação desse investimento, o prazo no qual os rendimentos acumulados tornam-se iguais ao valor que foi investido primeiramente.

Lemes Júnior, Rigo e Cherobim (2010) afirmam que o payback é um dos métodos mais utilizados nas decisões de investimento de longo prazo, principalmente, como uma medida de risco. Quando ouvimos a expressão “seu investimento se pagou em um ano”, por exemplo, significa que aconteceu o resultado do payback esperado. Por isso é importante ter a dimensão de qual é o payback, pois ele é um indicador que facilita o processo de decisão sobre o investimento.

Ao estabelecer o período máximo para o retorno do projeto, procura-se reduzir o risco e valorizar a liquidez. Dessa forma, as alternativas de longo prazo são analisadas de forma mais criteriosa, pois o investimento se torna mais crítico e vulnerável ao risco à medida que ele avança no tempo.

O processo decisório da escolha do melhor investimento por meio do payback é realizado a partir da escolha do projeto que apresentar o menor período possível para recuperação do capital investido ou que se enquadre dentro dos parâmetros da organização, que podem variar de acordo com o projeto.

Conforme Gitman (2010), “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”.

Existem dois tipos de payback: efetivo ou payback simples e o econômico ou descontado.

- Payback Simples: não considera o valor do dinheiro no tempo, descontando somente os valores de retorno do fluxo de caixa sobre o total investido. Gitman (2010) ressalta que 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. Este é o tempo do payback, quando as receitas se igualam ou superam as despesas e o investimento feito está devidamente pago.
- Payback Descontado: considera o valor do dinheiro do tempo, buscando contornar essa deficiência do payback simples. Todavia, apresenta a mesma falha do payback simples ao não considerar os fluxos de caixa posteriores ao período de retorno do capital investido. “A ideia é prática: como os fundos alocados no investimento apresentam um custo, devemos incluí-lo ao longo do prazo de análise do projeto de investimento” (RIBEIRO, 2011).

O payback, segundo Lemes Júnior, Rigo e Cherobim (2010), é o “período de tempo necessário para que o fluxo de caixa recupere o valor investido no projeto”.

Quanto ao payback descontado, os autores afirmam que é o período de tempo necessário para recuperar o investimento inicial, considerando os fluxos de caixa descontados” (LEMES JÚNIOR; CHEROBIM; RIGO, 2010).

Desta forma, a diferença entre ambos 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).

Abaixo analisaremos o fluxo de caixa com a rescisão contratual do CFO (Chief Financial Officer - Diretor Financeiro do Ofício) da Magalu:

## 1. FLUXO DE CAIXA

<b>DEMISSÃO C.F.O ( ALTA DIREÇÃO)</b>			
<b>PROVENTOS</b>		<b>TOTAL MÊS</b>	
SALARIO MENSAL	R\$ 35.000,00	R\$ 35.000,00	
ENCARGOS MENSAIS	R\$ 10.100,00	R\$ 10.100,00	
PROV. FÉRIAS E 13º	R\$ 6.000,00	R\$ 6.000,00	
<b>CONTRATAÇÃO</b>		<b>30/04/2010</b>	<b>CUSTO DEMISSÃO</b>
FGTS (PROVISÃO 1 ANO)	R\$ 436.800,00		
MULTA FGTS PROVISÃO (50%)	R\$ 218.400,00		R\$ 218.400,00
FÉRIAS VENCIDAS	R\$ -		R\$ -
13º PROPORCIONAL	R\$ 8.750,00		R\$ 8.750,00
BONUS DESLIGAMENTO 5 SALARIOS (ALTA DIREÇÃO)	R\$ 175.000,00		R\$ 175.000,00
AVISO PREVIO INDENIZADO	R\$ 35.000,00		R\$ 35.000,00
<b>TOTAIS</b>			<b>R\$ 437.150,00</b>

## 2. DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO PROJETADO

<b>DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO PROJETADO</b>				
<b>RECEITAS</b>	<b>ATUAL</b>	<b>PROPOSTA</b>	<b>VARIAÇÃO</b>	
(-) CUSTOS PRODUTOS VENDIDOS	-	-	-	-
<b>(=) LUCRO BRUTO</b>	-	-	-	-
(-) DESPESAS	-R\$ 51.110,00	-R\$ 437.150,00	-R\$ 386.040,00	
<b>(=) LUCRO OPERACIONAL</b>	<b>-R\$ 51.110,00</b>	<b>-R\$ 437.150,00</b>	<b>-R\$ 386.040,00</b>	
(+ / -) RECEITAS/DEPESAS FINANCEIRAS	-	-	-	
<b>(=) EBITIDA</b>	<b>-R\$ 51.110,00</b>	<b>-R\$ 437.150,00</b>	<b>-R\$ 386.040,00</b>	
(-) DEPRECIACÃO	-	-	-	
<b>(=) LUCRO ANTES DO I.R</b>	<b>-R\$ 51.110,00</b>	<b>-R\$ 437.150,00</b>	<b>-R\$ 386.040,00</b>	
(-) IMPOSTO DE RENDA	-	-	-	
<b>(=) LUCRO LIQUIDO</b>	<b>-R\$ 51.110,00</b>	<b>-R\$ 437.150,00</b>	<b>-R\$ 386.040,00</b>	
(+) DEPRECIACÃO	-	-	-	
<b>(=) FLUXO DE CAIXA GLOBAL</b>	<b>-R\$ 51.110,00</b>	<b>-R\$ 437.150,00</b>	<b>-R\$ 386.040,00</b>	

### 3. VPL

VPL ANO	VPL	VP
0	R\$ 437.150,00	R\$ 437.150,00
1	R\$ 613.320,00	R\$ 533.321,74
2	R\$ 613.320,00	R\$ 463.758,03
3	R\$ 613.320,00	R\$ 403.267,86
4	R\$ 613.320,00	R\$ 350.667,70
5	R\$ 613.320,00	R\$ 304.928,44

### 4. TIR

TIR ANO	
0	-R\$ 437.150,00
1	R\$ 613.320,00
2	R\$ 613.320,00
3	R\$ 613.320,00
4	R\$ 613.320,00
5	R\$ 613.320,00
<b>TIR RESULTADO</b>	<b>138%</b>

Conforme perspectiva financeira abaixo, verificamos que houve êxito no projeto, apresentando um payback de 0,82%. O que significa que em menos de um ano a demissão do colaborador se paga.

PERSPECTIVA FINANCEIRA	
TOTAL INVESTIMENTO	R\$ 437.150,00
FLUXO DE CAIXA (1º ano) (VP)	R\$ 533.321,74
<b>PAYBACK (ANO)</b>	<b>R\$ 0,82</b>

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

Nessa parte vamos falar um pouco sobre o conteúdo de Formação para a vida. Vamos mostrar que o que aprendemos no curso podemos levar para a nossa vida, para a sociedade. Vamos falar sobre o tema Construindo Marcas.

### **3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA**

Quando vemos alguma marca que gostamos, alguma reação, sentimento ou pensamento vem na nossa mente, seja ela positiva ou negativa. A resposta emocional causada por uma imagem ou nome de uma empresa é chamada de marca. Temos diversos tipos de marcas que podem nos ajudar a nos desenvolver profissionalmente. Vou dar alguns exemplos.

- **Marca Pessoal:** A marca pessoal é o processo de definir e promover o que você representa como pessoa.

Todo mundo precisa ter sua marca pessoal, mas como podemos fazer isso? Bom, ao querer criar a sua marca pessoal você precisa determinar o que as pessoas pensam e sentem quando estão interagindo com você. Você precisa passar uma imagem boa para as pessoas para que elas vejam que você é uma pessoa de confiança, alguns exemplos são:

**Seja Autêntico:** Seja honesto sobre quem você é. Dessa forma na sua empresa as pessoas vão ver o que você realmente quer, e ver se você realmente se importa com as pessoas que ali trabalham.

**Torne-se visível:** Crie redes sociais, mostre todo o seu talento, ajude pessoas. Isso vai fazer com que as pessoas acreditem mais ainda na sua empresa.

- **Vitrine Pessoal:** A vitrine é responsável pela primeira impressão que os clientes têm sobre os seus produtos ou sobre a sua empresa.

Para conseguir manter o ritmo de transformar a vitrine em algo que realmente vai diferenciar sua empresa ou produtos é preciso trabalhar em perfeita sintonia. É preciso traçar uma boa estratégia de Marketing, onde podem ser feitos projetos para divulgar o trabalho que é realizado, como são realizados, mostrar a qualidade de cada produto, mostrar a qualidade de cada funcionário.

Colocando como exemplo uma empresa, você divulga a forma como trabalha, deixando explícito todas as condições de serviço, mostrando como é realizado, e dando confiança para as pessoas de fora, acredito que essa vitrine vai ser algo de muita serventia.

- **Networking:** é uma rede de contatos, que significa estabelecer conexões com algo ou alguém do mercado. As conexões são estabelecidas entre pessoas de áreas iguais ou parecidas e através delas ocorre o compartilhamento de serviços e informações que ajudam no crescimento do ambiente profissional.

Porque o Networking é vantajoso?

1 - Desenvolvendo bons relacionamentos profissionais, é possível ter acesso a oportunidades de emprego de forma mais rápida, antes mesmo de elas serem anunciadas em meios como jornais e internet.

2 - Um networking bem feito pode resultar em parcerias estratégicas e colaborações profissionais, visto que, quando interessadas em um mesmo assunto, as pessoas tendem a unir esforços para realizar projetos e iniciativas empreendedoras, por exemplo.

Como fazer um Networking?

Para criar um Networking não é complicado, você consegue fazer isso através de redes sociais, participação em palestras e eventos sociais entre outras coisas.

- **Redes Sociais Profissionais:**

Você é uma pessoa profissional pública, que usa as redes sociais para divulgar o seu trabalho. Antes de tudo é necessário que você faça uma análise dos seus históricos de publicações, comentários e conexões.

Com a presença na rede ela permite que você tenha acesso a quatro pontos relevantes:

1. Descobrir novas ideias e tendências
2. Conectar-se com o seu público – alvo de maneira mais profunda
3. Buscar oportunidades de trabalho
4. Construir e aprimorar sua marca pessoal.

Existem algumas redes em que você pode criar um perfil profissional. Hoje em dia a mais famosa é o LinkedIn. Ele oferece diversas maneiras de expandir sua rede, localizando e conectando com profissionais relevantes em seu setor.

Para deixar o seu perfil excelente você precisa ter em mente três pilares, Perfil, Conexões e Atuação. Você descrevendo todos os detalhes nesses três pilares, pode ter certeza que você terá um grande perfil profissional.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Nessa parte, após descrevermos cada tópico do assunto Construindo sua Marca, vamos gravar um vídeo explicando de uma forma mais fácil, e introvertida. Vamos falar sobre como construir uma Marca Pessoal, como ter uma Vitrine Pessoal, para que serve o Networking e como ter um excelente Perfil Profissional.

Link do vídeo: <https://youtu.be/-7bV3Bw8lFk>

## 4. CONCLUSÃO

O trabalho desenvolvido buscou apresentar informações e conteúdos sobre a empresa magazine luiza, no qual foi apresentado o custo oculto da mão de obra e seu impacto financeiro, buscando assim informações da empresa destacada através de sites confiáveis e de relação direta com a empresa, mostrando o que a mesma oferece aos seus clientes, o seu ramo e sua estrutura, apresentando assim o seu funcionamento e desenvolvimento no âmbito comercial.

Na estrutura do projeto, podemos adentrar um pouco de conhecimentos sobre as partes de administração de pessoal, que é a área que garante que a empresa segue todas as normas estabelecidas pelas consolidações das leis de trabalho (CLT), e de uma maneira mais simples e assertiva, abordamos um pouco sobre o tema das obrigações trabalhistas, no qual estão ligados, pois define os direitos e deveres entre empregado e empregador perante a relação de trabalho, como aborda os procedimentos que envolvem a empresa e o governo e a interação entre eles.

Explicamos também sobre salários e remunerações, onde compreendemos que salário é a contraprestação que o empregador deve pagar ao funcionário, que todos os rendimentos que o empregado recebe são denominados de remunerações, onde constam todos os benefícios acordados no contrato de trabalho, entre outras obrigações que o empregador deve cumprir, falamos sobre a média salarial dos empregados da empresa magazine luiza, bem como informamos os cálculos que são realizados. Falamos também sobre os custos sobre a mão-de-obra, simulando os custos com um exemplo informado, calculado com as variáveis que são somadas, todo o cálculo segue bem explicado de forma clara e objetiva.

Falamos um pouco sobre o risco e retorno, da empresa para com seus investimentos, onde o risco são as chances que a empresa tem de ganhar dinheiro e aumentar seu capital, onde o rendimento está ligado ao retorno em que espera obter com aqueles investimentos, quanto maior o risco, maior será o retorno, e sendo o inverso também segue verdadeiro. O payback que é um dos fatores mais importantes, para viabilizar as análises de iniciativas, um indicador financeiro utilizado para mensurar os

períodos de retorno dos investimentos. Explicamos os modelos simples e descontados, e foi feita a análise perante o fluxo de caixa sobre a rescisão contratual de um diretor financeiro da empresa Magazine Luiza, (magalu).

Para finalizarmos, falamos um pouco sobre a construção da marca, ligada a imagem que a empresa transmite para o público, na qual o que ela passa sempre quando alguém menciona o seu nome, podemos explorar alguns assuntos sobre marca pessoal, sendo a definição do que você é, ser autêntico onde temos que ser honestos como somos, mostrando o que realmente importa e passando confiança para seus clientes, ser visível, mostrar todo os seus talentos e suas qualidades para atrair mais e mais clientes, para manter uma vitrine pessoal que impressione a todos, que é o ponto inicial e a primeira impressão que o cliente possui com a empresa, de forma que possa sempre estar expandindo o seu networking e se destacando nas redes sociais.

Com este projeto, podemos entender sobre direitos e deveres do empregador com o empregado, além de descobrir o custo que ele tem com a empresa, entendemos o processo de risco e retorno sobre investimentos e também sobre os indicadores para saber escolher o mais viável para a empresa, essas informações serão muito importantes para a aplicação em nossos trabalhos e até mesmo em nosso dia a dia.

## REFERÊNCIAS

CUSTOS OCULTOS. Disponível em :  
<https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1838/> Acesso em 25 de maio de 2023.

DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS MAGAZINE LUIZA S.A. Disponível em:  
<https://ri.magazineluiza.com.br/Download/ITR-DFP?=1ma7Uig6SY1ApD3uYujvpw==>  
Acesso em 09 de junho de 2023.

ENTENDA A RELAÇÃO ENTRE RISCO E RETORNO DE UMA VEZ POR TODAS. Disponível em: <https://urbe.me/lab/risco-e-investimento/> Acesso em 09 de junho de 2023.

GIAMBIAGI, Fabio, and Samuel Franco. "O esgotamento do papel do salário mínimo como mecanismo de combate à pobreza extrema." (2007).

LEMES JR, Antonio Barbosa. Administração Financeira. 3º edição atualizada. Ed. 2010, Elsevier Editora Ltda.

MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.  
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

O QUE É E COMO CALCULAR O PAYBACK. Disponível em:  
<https://www.contabeis.com.br/noticias/30249/o-que-e-e-como-calculer-o-payback/>  
Acesso em: 30 de maio 2023.

O QUE É O CUSTO DE CAPITAL DE UMA EMPRESA E QUAL SUA IMPORTÂNCIA? Disponível em <https://blog.vhsys.com.br/custo-de-capital/> : Acesso em 11 de junho de 2023.

PAYBACK. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/payback/>  
Acesso em: 30 de maio 2023.

RELAÇÃO COM INVESTIDORES MAGALU. Disponível em:  
<https://ri.magazineluiza.com.br/> Acesso em: 21 de maio de 2023 às 19:32.

RESCISÃO DE CONTRATO. Disponível em:  
<https://blog.solides.com.br/rescisao-de-contrato/> Acesso em 28 de maio de 2023.

RISCO E RETORNO NOS INVESTIMENTOS: COMO FUNCIONA E COMO  
SE PROTEGER. Disponível em:  
<https://www.idinheiro.com.br/investimentos/risco-e-retorno/> Acesso em 09 de junho de  
2023.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO. Disponível em:  
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/salario-e-remuneracao-na-clt/1255576178/> Acesso  
em: 20 de maio de 2023 às 20:00.

## **ANEXOS**

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
<b>RELATÓRIO:</b>
<b>CURSO:</b> CIÊNCIAS CONTÁBEIS
<b>MÓDULO:</b> AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> JULIANA MARQUES BORSARI / LUIZ FERNANDO PANCINE
<b>ESTUDANTE:</b> ELAINE DE PAULA MARTINS
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 2º TRIMESTRE 2023

2. DESENVOLVIMENTO
Contextualização: O contexto do projeto foi sobre custos ocultos relacionados à mão de obra e seu impacto financeiro, tentamos de forma objetiva desenvolver o que foi proposto.
Desafio: Custos ocultos relacionados à mão de obra e seu impacto financeiro.
Cronograma das Ações: Cada passo que damos no nosso trabalho é definido em um grupo do whatsapp. Nesse grupo definimos metas, datas entre outras coisas.
Síntese das Ações: Cada integrante ficou responsável por uma atribuição do trabalho e desenvolveu na forma e tempo disponível e de acordo com a sua disponibilidade.
a. Aspectos positivos: Capacidade de análise e entendimento sobre as obrigações trabalhistas.
b. Dificuldades encontradas: Alguns assuntos precisando efetuar buscas na internet para melhor entendimento e foi muito difícil encontrar em sites confiáveis.

c. Resultados atingidos: Maior conhecimento sobre administração de pessoal e obrigações trabalhistas.

d. Sugestões / Outras observações: Material para estudo ou sugestões de sites confiáveis para pesquisas.

### 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012020200105	NOME: ELAINE DE PAULA MARTINS
RA: 1012022200648	NOME: GUILHERME FONSECA CARVALHO DOS SANTOS
RA: 1012022100174	NOME: MARIA FERNANDA PEREIRA MORETTO
RA: 1012022100533	NOME: NATÁLIA CAPECCI RIBEIRO

**4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE****RELATÓRIO:****CURSO:** CIÊNCIAS CONTÁBEIS**MÓDULO:** AVALIAÇÃO EMPRESARIAL**PROFESSOR RESPONSÁVEL:** JULIANA MARQUES BORSARI / LUIZ FERNANDO PANCINE**ESTUDANTE:** MARIA FERNANDA PEREIRA MORETTO**PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** 2º TRIMESTRE 2023**5. DESENVOLVIMENTO**

Contextualização: O projeto foi realizado sobre o custo oculto da mão de obra e o seu impacto financeiro

Desafio: Encontrar alguns dados específicos para a realização e abordagem do trabalho

Cronograma das Ações: Definido por distribuições de tarefas, onde cada integrante ficou responsável por uma parte do trabalho específica

Síntese das Ações: Neste campo, descreva uma síntese das ações que foram desenvolvidas no decorrer do PI, tais como, encontros remotos ou presenciais, ou até mesmo as buscas de informações nas empresas utilizadas na elaboração do PI.

e. Aspectos positivos: Obtenção de conhecimento adquirido ao efetuar o projeto

f. Dificuldades encontradas: Buscas de algumas informações específicas

g. Resultados atingidos: Gostei do meu desempenho neste projeto, onde pude aprofundar meus conhecimentos nesta área de estudo.

h.

i. Sugestões / Outras observações: Sem nenhuma sugestão

## 6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012020200105	NOME: ELAINE DE PAULA MARTINS
RA: 1012022200648	NOME: GUILHERME FONSECA CARVALHO DOS SANTOS
RA: 1012022100174	NOME: MARIA FERNANDA PEREIRA MORETTO
RA: 1012022100533	NOME: NATÁLIA CAPECCI RIBEIRO

## 7. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

**RELATÓRIO:**

**CURSO:** CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**MÓDULO:** AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

**PROFESSOR RESPONSÁVEL:** LUIZ FERNANDO PANCINE

**ESTUDANTE:** GUILHERME FONSECA CARVALHO DOS SANTOS

**PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** 2º TRIMESTRE DE 2023

## 8. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: O projeto foi realizado sobre o custo oculto da mão de obra e seu impacto financeiro.

Desafio: encontrar alguns dados específicos para realização e abordagem do tema no trabalho.

Cronograma das Ações: Definido por distribuições de tarefas, onde cada integrante ficou responsável por uma parte do trabalho específica.

Síntese das Ações: Neste campo, descreva uma síntese das ações que foram desenvolvidas no decorrer do PI, tais como, encontros remotos ou presenciais, ou até mesmo as buscas de informações nas empresas utilizadas na elaboração do PI.

j. Aspectos positivos: Obtenção de conhecimento adquirido ao efetuar o projeto.

k. Dificuldades encontradas : Busca de algumas informações específicas.

l. Resultados atingidos: Gostei do meu desempenho neste projeto, onde pude aprofundar meus conhecimentos nesta área de estudo.

m. Sugestões / Outras observações : Sem nenhuma sugestão.

### 9. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012020200105	NOME: ELAINE DE PAULA MARTINS
RA: 1012022200648	NOME: GUILHERME FONSECA CARVALHO DOS SANTOS
RA: 1012022100174	NOME: MARIA FERNANDA PEREIRA MORETTO
RA: 1012022100533	NOME: NATÁLIA CAPECCI RIBEIRO

**10. IDENTIDADE DA ATIVIDADE****RELATÓRIO:****CURSO:** CIÊNCIAS CONTÁBEIS**MÓDULO:** AVALIAÇÃO EMPRESARIAL**PROFESSOR RESPONSÁVEL:** LUIZ FERNANDO PANCINE**ESTUDANTE:** NATÁLIA CAPECCI RIBEIRO**PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** 2º TRIMESTRE 2023**11. DESENVOLVIMENTO**

Contextualização: O projeto foi realizado sobre o custo oculto da mão de obra e seu impacto financeiro.

Desafio: encontrar alguns dados específicos para realização e abordagem do tema no trabalho.

Cronograma das Ações: Definido por distribuições de tarefas, onde cada integrante ficou responsável por uma parte do trabalho específica.

Síntese das Ações: Neste campo, descreva uma síntese das ações que foram desenvolvidas no decorrer do PI, tais como, encontros remotos ou presenciais, ou até mesmo as buscas de informações nas empresas utilizadas na elaboração do PI.

n. Aspectos positivos: Obtenção de conhecimento adquirido ao efetuar o projeto.

o. Dificuldades encontradas : Busca de algumas informações específicas.

p. Resultados atingidos: Gostei do meu desempenho neste projeto, onde pude aprofundar meus conhecimentos nesta área de estudo.

q. Sugestões / Outras observações : Sem nenhuma sugestão.

**12.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO**

RA: 1012020200105	NOME: ELAINE DE PAULA MARTINS
RA: 1012022200648	NOME: GUILHERME FONSECA CARVALHO DOS SANTOS
RA: 1012022100174	NOME: MARIA FERNANDA PEREIRA MORETTO
RA: 1012022100533	NOME: NATÁLIA CAPECCI RIBEIRO