



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
Centro de Formação de Condutores Unitran Poços
LTDA

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

**Centro de Formação de Condutores Unitran Poços
LTDA**

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

CAMILA MORANDIN PERÃO, RA

1012020200260

GABRIELA CAGNANI BRASILEIRO PASSOS,

RA 1012019200052

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	5
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	6
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	8
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	19
3.2.1 RISCO X RETORNO	20
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	21
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	27
4. CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS	29
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO	32

1. INTRODUÇÃO

A gestão eficaz do fluxo de caixa é crucial para o sucesso financeiro de qualquer empresa. E um dos eventos que pode gerar um grande impacto nesse fluxo é o desligamento de um funcionário. A perda de um colaborador pode desencadear uma série de consequências financeiras que afetam desde o orçamento operacional até os resultados finais (CHIAVENATO, 2021, p. 56).

Ao compreender os fatores financeiros envolvidos nesse cenário, as empresas podem estar preparadas para lidar de forma mais eficiente com as implicações monetárias associadas ao desligamento de um funcionário. Isso inclui custos diretos, como rescisões contratuais, bem como custos indiretos, como a perda de produtividade, recrutamento e treinamento de novos colaboradores (CHIAVENATO, 2021, p. 53).

Quando se trata de gerir os custos ocultos relacionados à mão de obra, o *payback* e o fluxo de caixa desempenham um papel crucial. O *payback*, que se refere ao período necessário para recuperar o investimento inicial, permite que as empresas avaliem o tempo necessário para recuperar os custos associados ao desligamento de um colaborador e à contratação de um novo (FILHO, 2019). Isso é particularmente importante porque os custos ocultos, como a perda de produtividade durante o período de adaptação do novo funcionário, podem afetar negativamente o fluxo de caixa a curto prazo.

Assim, analisar o *payback* e considerar o impacto nos fluxos de entrada e saída de caixa é fundamental para tomar decisões informadas sobre contratações e otimizar a eficiência financeira da empresa. Ao antecipar e planejar adequadamente esses custos, as empresas podem evitar surpresas negativas no fluxo de caixa e promover uma gestão financeira mais sólida e estratégica.

Portanto, o objetivo deste projeto é realizar uma simulação do impacto financeiro do desligamento de um funcionário por meio da análise do *payback* em seu fluxo de caixa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida para a análise neste PI foi a Autoescola Unitran (nome fantasia), cuja razão social é Centro de Formação de Condutores Unitran Pocos LTDA, inscrita no CNPJ: 07.078.618/0001-13 e localizada na rua Assis Figueiredo 1678, Centro - Poços de Caldas MG, CEP: 37.701.000.

Conforme o próprio nome sugere, a principal atividade exercida por essa empresa, é promover a formação de novos condutores para o trânsito, porém, por se tratar de uma autoescola, a Unitran também é uma prestadora de serviços versátil nesse ramo de atividade. Oferecendo outros serviços, como por exemplo:

- Renovação de CNH;
- Parcelamento de Multas e IPVA;
- Solicitação de CNH Definitiva;
- Cursos de Renovação e de Reciclagem;
- Importação de CNH;
- Tradução de CNH;
- PID - Permissão Internacional para Dirigir;

Além dos serviços listados acima, a Unitran também conta com uma equipe de profissionais capacitados e treinados, uma vez que o investimento da empresária Valeska dos Reis Figueiredo, proprietária da empresa, com seus funcionários é constante e de alta performance. Com seu time altamente capacitado, destaca-se no mercado por sua excelência. Além de oferecer serviços diferenciados, ela se destaca pelo atendimento humanizado durante todo o processo de habilitação, proporcionando

uma experiência acolhedora que permite compreender por que é considerada a melhor escolha. A Unitrans demonstra maturidade e competência, conquistando a confiança de seus clientes e estabelecendo-se como referência no setor.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A administração de pessoal e as obrigações trabalhistas são elementos essenciais para qualquer empresa que valorize a gestão adequada de recursos humanos e o cumprimento das leis trabalhistas (CHIAVENATO, 2021, p. 3).

A administração de pessoal engloba uma série de responsabilidades, desde a contratação até o desligamento dos colaboradores. Isso inclui a elaboração de contratos de trabalho, o registro e controle de ponto, a gestão de benefícios, a folha de pagamento e o cumprimento das obrigações fiscais e previdenciárias. Além disso, as obrigações trabalhistas abrangem aspectos como o pagamento de salários, férias, 13º salário, recolhimento de encargos sociais e a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (CHIAVENATO, 2021, p. 54).

Uma administração eficiente nessa área não apenas assegura o cumprimento das leis e regulamentos, mas também contribui para a satisfação e o engajamento dos colaboradores, bem como para a reputação e a imagem positiva da empresa. Ao manter uma administração de pessoal sólida e eficaz, as organizações podem minimizar riscos legais, evitar multas e litígios trabalhistas, e promover um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso (CHIAVENATO, 2021, p. 111).

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

No contexto do mundo do trabalho, os termos salário e remuneração são frequentemente utilizados para descrever a compensação financeira que um empregado recebe em troca de seu trabalho. Embora sejam frequentemente utilizados de forma intercambiável, salário e remuneração possuem diferenças sutis em seu significado.

O salário é o valor monetário acordado entre um empregador e um colaborador como compensação pelo trabalho realizado, ou seja, “é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços em decorrência do contrato de trabalho” (BARBOZA; ILANES; GIACOMELLI, 2018, p.73).

O salário representa a parcela fixa da remuneração de um empregado e pode variar dependendo do cargo, do nível de qualificação, da experiência e de outros fatores relevantes que podem ser expressos em uma base regular, como um valor horário, diário, semanal ou mensal (BARBOZA; ILANES; GIACOMELLI, 2018, p.73).

A remuneração é um termo mais abrangente, englobando não apenas o salário, mas também outros elementos financeiros e benefícios oferecidos ao empregado. Além do salário-base, a remuneração pode incluir uma variedade de componentes como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem, etc (BARBOZA; ILANES; GIACOMELLI, 2018, p.73). Assim, pode-se dizer que “a remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) a outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho” (BARBOZA; ILANES; GIACOMELLI, 2018, p.73).

Ainda segundo as autoras, “remuneração corresponde a um gênero, ao passo que salário designa uma espécie desse gênero” (BARBOZA; ILANES; GIACOMELLI, 2018, p.73).

A seguir será detalhado e exemplificado alguns componentes da remuneração que se enquadram a atividade da empresa alvo deste estudo baseando-se na Convenção

Coletiva de Trabalho 2022/2023, acordada entre o Sindicato dos Proprietários de Centros de Formação de Condutores do Estado de Minas Gerais - SIPROCFE-MG e o Sindicato dos Trabalhadores em Centros de Formação de Condutores de Pouso Alegre e Região - STCFEPA o qual abrange a cidade de Poços de Caldas.

- Salário-base: é o valor fixo acordado entre o empregador e o empregado para o desempenho de suas funções. Pode ser expresso em uma base horária, diária ou mensal.
- Comissões por aulas ministradas: instrutores de autoescola geralmente recebem comissões com base no número de aulas de direção que ministram aos alunos. Essas comissões podem ser calculadas como uma porcentagem do valor pago pelos alunos pelas aulas.
- Comissões para o setor comercial: o setor comercial também pode receber comissão de acordo com a quantidade de contratos fechados, podendo ser estipulada porcentagens diferentes para venda de cursos de categoria A, B, A e B, C, etc.
- Horas extras: todos os colaboradores das autoescolas serão remunerados com o acréscimo do adicional de 60% (sessenta por cento) pelas horas trabalhadas, após a oitava hora diária que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.
- Bônus por desempenho: em algumas autoescolas, os instrutores podem receber bônus adicionais com base no desempenho geral dos alunos. Isso pode incluir critérios como taxa de aprovação nos exames de habilitação ou avaliações positivas dos alunos.
- Gratificações especiais: Em certas ocasiões, a autoescola pode conceder gratificações extras, como bônus de fim de ano, por exemplo. Essas gratificações podem variar de acordo com o desempenho individual, tempo de serviço ou outros critérios estabelecidos pela empresa.
- Benefícios adicionais: além do salário-base e das comissões, a CCT 2022/2023 também traz outras remunerações como plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e vale-transporte, porém embora não citados na convenção, a empresa também pode remunerar seus

colaboradores com vale-refeição, auxílio educação (caso o instrutor esteja realizando cursos de aperfeiçoamento), entre outros.

- Reembolso de despesas: em algumas situações, os instrutores de autoescola podem receber reembolso por despesas relacionadas ao desempenho de suas funções, como combustível ou manutenção do veículo.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

De acordo com Megliorini (2007, *apud* ECKERT et al, 2013) “os custos devem refletir a empresa. Quanto mais estruturada for a empresa, melhores serão os resultados obtidos por meio de um sistema de custos”.

Segundo Eckert et al. (2013) “Os custos na área de recursos humanos começam desde a admissão, no momento em que se procura um funcionário no mercado de trabalho, na sua contratação, no seu treinamento e na sua possível demissão.” Empregar um colaborador geram custos no momento da admissão com recrutamento e seleção, custos relacionados a saúde e segurança do trabalho, como por exemplo os exames admissionais, periódicos e demissionais, entre outros, e alguns custos passam despercebidos pelos gestores no momento de admissão e principalmente na rescisão do contrato de trabalho.

Assim, a análise de custo da mão de obra desempenha um papel crucial em uma eventual rescisão de trabalho. Ao realizar uma rescisão, é fundamental calcular os custos associados à mão de obra, incluindo salários, benefícios, encargos trabalhistas e possíveis indenizações. Essa análise fornece uma visão clara do impacto financeiro da rescisão para a empresa, permitindo que ela tome decisões conscientes e planeje sua gestão financeira de maneira adequada.

Para exemplificar a forma como uma rescisão de contrato de trabalho pode impactar no fluxo de caixa da empresa será apresentada a seguir uma simulação do cálculo da rescisão de um instrutor de auto escola com contrato de trabalho por prazo indeterminado, com jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais e salário mensal.

De acordo com a CCT 2022/2023 da categoria o instrutor de trânsito pode ser contratado por salário fixo ou salário variável, contratado como comissionista misto. Ainda conforme informação extraída da CCT o piso salarial fixo da categoria atualmente é de R \$2.258,79.

Para a realizar o cálculo da simulação da rescisão será considerado que após as negociações salariais entre o empregador e empregado foi acordado que seria pago um salário fixo acima do piso salarial e não seriam pagas comissões por alunos aprovados, assim, será considerado que o colaborador foi admitido em 02/05/2017 com salário inicial de R\$ 2.184,00 e ao longo dos anos e dos reajuste o salário atual é de R\$ 2.827,00 acumulando um valor base de F.G.T.S para fins rescisórios de R\$ R\$ 16.137,86. A data da rescisão será 09/06/2023 e não haverá horas extras e nem faltas nos 9 dias trabalhados no mês de Junho. Embora não tenha horas extras no mês de Junho será considerado que teve variáveis nos demais meses e que a média dessas variáveis é R \$56,52.

No Quadro 1 serão apresentados os dados utilizados para o cálculo.

QUADRO 1 - Dados para cálculo hipotético de uma rescisão contratual.

Cargo	Instrutor de Auto Escola
Data de admissão	02/05/2017
Remuneração para rescisão	R\$ 2.827,00
Média das variáveis	R\$ 56,52
Valor líquido do último salário recebido	R\$ 2.634,46
Dependentes Imposto de Renda	Não há
Competência	06/2023
Causa da Rescisão	Rescisão sem justa causa, iniciativa empregador
Movimentação CAGED	Dispensa sem justa causa
Movimentação F.G.T.S	Rescisão, sem justa causa, por iniciativa do empregador
Data da rescisão	09/06/2023
Data do pagamento	16/06/2023
Data do Aviso Prévio	09/06/2023
Tipo do Aviso	Indenizado
Valor Base para Fins Rescisórios (F.G.T.S)	R\$ 16.137,86

Elaborado por: Autoras.

Quando o colaborador é dispensado sem justa causa, ele tem mais direitos a receber do que quando o funcionário é desligado por justa causa. Assim, conforme os dados acima as verbas rescisórias serão:

- Saldo salário: referente aos dias trabalhados no mês do desligamento, os quais ainda não foram pagos (BERNARDES et al, 2021, p.19).

O cálculo é feito dividindo o salário base pela quantidade de dias no mês da dispensa, que no caso de Junho são 30 dias, e multiplicar o valor encontrado

pelos dias trabalhados (BERNARDES et al, 2021, p.19). Na nossa simulação temos:

$$\frac{2.827,00}{30} \times 9 = \text{R\$ } 848,10$$

- Férias: quando se trata de férias para demissões sem justa causa são possíveis três cenários. Bernardes et al. (2021, p. 19) explica esses cenários como

1° – no momento da dispensa ele já adquiriu o direito a férias mas ainda não usufruiu delas: nesse caso, o empregador deve pagar a ele um salário + 1/3 desse salário; 2° – no momento da dispensa ele já adquiriu o direito a férias mas há mais de um ano que ainda não usufruiu delas (ou seja, não gozou das férias dentro do período concessivo), então o empregador deve pagar férias em dobro: nesse caso o empregador considera o salário + 1/3 do salário e multiplica esse valor por 2; 3° – no momento da dispensa ele ainda não adquiriu o direito a férias: nesse caso, o empregador divide o salário do colaborador por 12 (meses) e multiplica pelo número de meses que o colaborador trabalhou dentro do período aquisitivo (aqui vale a regra de que 15 dias trabalhados durante o mês são equivalentes a um avo de férias, o que consiste em um mês completo).

Para o cálculo hipotético iremos considerar os períodos aquisitivos adquiridos conforme o Quadro 2.

QUADRO 2 - Período aquisitivo de férias

Férias
02/05/2022 a 01/05/2023
02/05/2023 a 01/05/2024

Portanto o valor a ser pago de férias a esse colaborador será 12 meses de férias vencidas e mais 1 mês de férias proporcionais. Vale ressaltar que as férias também incidem sobre o valor da média das variáveis.

QUADRO 3 - Valores a pagar em rescisão referente às férias.

Vencimentos	Referência	Valor (R\$)	Cálculo
Férias Vencidas Indeniz.	12 meses	2.827,00	-
Férias Vencidas Indeniz. S/Variáveis	12 meses	56,52	Média das variáveis durante o período aquisitivo
Férias Venc. Indeniz. 1/3	33,33	961,17	$\frac{2.827,00+56,52}{3}$
Férias Proporcionais	1 mês	235,58	$\frac{2.827,00}{12} \times 1$
Férias Proporcionais - S/ Variáveis	1 mês	4,71	$\frac{56,52}{12} \times 1$
Férias Proporcionais 1/3	33,33	80,10	$\frac{235,58 + 4,71}{3}$

Elaborado por: Autoras.

- **Aviso Prévio:** é o período em que o funcionário após ser notificado de seu desligamento, continua trabalhando para a empresa. O aviso prévio também pode ser indenizado ao invés de trabalhado, assim, o colaborador encerra suas atividades assim que recebe o aviso de desligamento mas recebe um pagamento correspondente ao período de trinta dias (BERNARDES et al, 2021, p. 21).

O aviso prévio também pode ser a favor do empregador nos casos em que o colaborador que faz o pedido de desligamento e opta por não cumprir o período de aviso prévio, assim, o empregador tem a possibilidade de descontar o aviso prévio da rescisão (BERNARDES et al, 2021, p. 21).

A Lei nº12.506/2011 que dispõe sobre o aviso prévio e traz que

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Como a rescisão hipotética que está sendo calculada trata-se de um aviso prévio indenizado e que o colaborador possui 6 anos completos trabalhados na empresa ele tem direito a mais 18 dias de aviso prévio, totalizando 48 dias.

Assim, embora a data de demissão seja 09/06, com a projeção do aviso, deve-se considerar a data de 27/07 como data do término do contrato, para fins de cálculos rescisórios. Neste caso ultrapassa de 15 dias do mês de julho e como o aviso prévio também incide sobre férias e décimo terceiro ele tem direito a mais um doze avos de férias proporcionais e décimo terceiro.

QADRO 4 - Valores a pagar em rescisão decorrentes do aviso prévio.

Vencimentos	Referência	Valor (R\$)	Cálculo
Aviso Prévio Indeniz.	48 dias	4.523,20	$\frac{2.827,00}{30} \times 48$
13° Sal. S/Aviso Prévio Indeniz.	2 (Junho e Julho)	471,17	$\frac{2.827,00}{30} \times 2$
Férias S/Aviso Prévio Indeniz.	2 (Junho e Julho)	471,17	$\frac{2.827,00}{30} \times 2$
Férias S/Aviso Prévio Indeniz. S/ Variáveis	2 (Junho e Julho)	9,42	$\frac{56,52}{12} \times 2$
1/3 Férias S/Aviso Prévio Indeniz.	33,33	160,20	$\frac{471,17 + 9,42}{3}$

Elaborado por: Autoras.

- Décimo terceiro salário: o décimo terceiro, também chamado de gratificação natalina, corresponde a uma remuneração equivalente a 1/12 avos por cada mês trabalhado no correspondente ano ou fração igual ou superior a 15 dias. Ele é calculado de acordo com a remuneração devida em dezembro, considerando-se “o reflexo das verbas trabalhistas (horas

extras, adicionais — noturno, de insalubridade, de periculosidade, gorjetas, entre outros) sobre o seu valor” (GARCIA et al, 2022, p. 124).

O seu cálculo proporcional é feito de forma bem simples e para o nosso colaborador exemplo a equação se dá conforme demonstrado abaixo.

$$\frac{2.827,00}{12} \times 5 = \text{R\$ } 1.177,92$$

- FGTS: o Art. 18 da Lei nº 9.491/1997 traz que

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Conforme dito anteriormente, para o cálculo hipotético desta rescisão é considerado que o valor base do FGTS para fins rescisórios é de R\$ 16.137,86 aplicando 40% sob esse valor temos a quantia que o empregador deverá desembolsar e depositar correspondente a multa rescisória do FGTS, totalizando um montante de R\$ 6.455,14.

Além da multa do FGTS também devem ser computados os valores referente ao FGTS do saldo salário e do décimo terceiro proporcional, aplicando sobre os seus valores 8% . Os valores referentes aos saldos de FGTS se encontram no Quadro 5.

QUADRO 5 - Valores referente ao FGTS a ser pago na rescisão.

Vencimentos	Referência	Valor (R\$)	Cálculo
Saldo Salário	8%	67,85	848,10 x 0,08
13º proporcional	8%	94,23	1.177,92 x 0,08
Multa	40%	6.455,14	16.137,86 x 0,40

Elaborado por: autoras.

Com todos os vencimentos calculados agora é hora é partir para o cálculo dos descontos, que no caso hipotético não terá faltas, nem adiantamentos, então os descontos serão referente apenas a INSS e Imposto de Renda Retido na Fonte (I.R.R.F).

No caso de rescisão, o I.N.S.S incidirá apenas sobre o saldo de salário e sobre o décimo terceiro salário uma vez que as verbas rescisórias referente a férias vencidas e proporcionais e ao aviso prévio não têm incidência destas contribuições. A mesma regra vale para o I.R.R.F que além de não incidir sobre férias e o aviso prévio também abrange o décimo terceiro.

O I.R.R.F é calculado baseado no fato gerador, ou seja, na data de pagamento sendo regido por regime de caixa e não por competência. Assim, para compor a base de cálculo de imposto de renda é necessário considerar todas as bases de I.R.R.F das folhas que foram pagas dentro do mês de referência da rescisão. A fórmula para encontrar a base de IR de uma folha é: Base IRRF = Base INSS – Valor Desconto INSS – Dependentes IR.

A Figura 1 traz as faixas e suas respectivas alíquotas de I.N.S.S e I.R.R.F.

FIGURA 1 - Tributos de I.N.S.S e I.R.R.F referente à competência Junho de 2023.

Competência : 06/2023			
I.N.S.S.		I.R.R.F.	
Base de Cálculo		Base de Cálculo	Parcela Deduzir
Até :	1.320,00 7,50 %	Até :	2.112,00 0,00 % 0,00
Até :	2.571,29 9,00 %	Até :	2.826,65 7,50 % 158,40
Até :	3.856,94 12,00 %	Até :	3.751,05 15,00 % 370,40
Até :	7.507,49 14,00 %	Até :	4.664,68 22,50 % 651,73
		Até :	999.999.999,99 27,50 % 884,96
		Ded. Dependente	Ded. Simplificada
		189,59	528,00

Fonte: Intsys.

Para a simulação que está sendo realizada foram considerados as seguintes bases para o cálculo dos descontos:

- Base da rescisão, realizada na referência 06/2023, sendo paga dia 16/06.

Base I.N.S.S : R\$ 848,10

Desconto I.N.S.S.: R\$ 63,61

Base I.R.R.F.: R\$ 784,49

- Base da folha de pagamento da competência 05/2023 que foi paga dia 06/06:

Salário Bruto: R\$ 2.827,00

Horas extras: R\$ 56,54

Base I.N.S.S: R\$ 2.883,54

Desconto I.N.S.S: R\$ 249,08

Base I.R.R.F: R\$ 2.634,46

A base de I.R.R.F da rescisão será a soma das duas bases calculadas acima.

QUADRO 6 - Demonstrativo dos descontos da rescisão.

Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	Cálculo
Saldo Salários	9,00	R\$ 848,10	-	-
13° Salário-Rescisão	5,00	R\$1.177,92	-	-
13°Sal. S/Aviso Prévio	2,00	R\$ 471,17	-	-
I.N.S.S Folha	7,50	-	R\$ 63,61	$(848,10 \times 0,075)$
I.N.S.S 13°	7,80	-	R\$ 128,62	$[(1.320,00 \times 0,075) + (329,09 \times 0,09)]$
I.R.R.F	15,00	-	R\$ 142,43	$[(784,49 + 2.634,46) \times 0,15] - 370,40$

Elaborado por: Autoras.

O Quadro 7 traz um resumo de todos os custos considerados no cálculo, inclusive os de FGTS e descontos da rescisão.

QUADRO 7 - Resumo do valor a ser desembolsado pela empresa com a rescisão do funcionário.

Verbas rescisórias	
Saldo Salários	R\$ 848,10
Férias Vencidas Indeniz.	R\$ 2.827,00
Férias Vencidas Indeniz. S/Variáveis	R\$ 56,52
Férias Venc. Indeniz. 1/3	R\$ 961,17
Férias Proporcionais	R\$ 235,58
Férias Proporcionais - S/ Variáveis	R\$ 4,71
Férias Proporcionais 1/3	R\$ 80,10
13° Proporcional	R\$ 1.177,92
Aviso Prévio Indeniz.	R\$ 4.523,20
13° Sal. S/Aviso Prévio Indeniz.	R\$ 471,17
Férias S/Aviso Prévio Indeniz.	R\$ 471,17
Férias S/Aviso Prévio Indeniz. S/ Variáveis	R\$ 9,42
½ Férias S/Aviso Prévio Indeniz.	R\$ 160,20
Total bruto	R\$ 11.826,26
Descontos	
I.N.S.S Folha	R\$ 63,61
I.N.S.S 13°	R\$ 128,62
I.R.R.F	R\$ 142,44
Total dos descontos	R\$ 334,67
Total líquido a receber	R\$ 11.491,59

FGTS	
Saldo Salário	67,85
13° proporcional	94,23
Multa 40%	6.455,14
VALOR TOTAL A SER DESEMBOLSADO PELA EMPRESA	R\$ 18.108,81

Elaborado por: Autoras.

Ao calcular uma rescisão de contrato de trabalho alguns gestores podem esquecer de considerar certos desembolsos, como por exemplo a multa do FGTS baseado no saldo depositado no decorrer do período laboral que quanto mais tempo de trabalho tiver o funcionário, maior será o impacto financeiro no fluxo de caixa da empresa. Além disso, esquecer de considerar a média do valor das variáveis (comissão, horas extras, gorjetas, etc) no cálculo de férias, décimo terceiro e aviso prévio pode acabar impactando fortemente o caixa das empresas quando o valor dessas variáveis é alto, por exemplo, quando recebe uma comissão alta por mês, o que aumenta a média das variáveis para fins dos cálculos rescisórios.

Na análise do custo da mão-de-obra é importante contemplar todos os valores relacionados ao salário e à remuneração dos funcionários, bem como seus encargos sociais, para a empresa não gastar mais dinheiro do que estava prevendo em seu fluxo de caixa.

Apesar de explanarmos os custos diretos que uma rescisão gera para a empresa, vale destacar também certos impactos indiretos que a rescisão traz para o fluxo de caixa como por exemplo custos operacionais decorrentes do impacto causado pela rescisão gerando uma falta de engajamento dos e desmotivação dos funcionários restantes, o que afeta o desempenho da equipe, a perda de produtividade durante o período de transição do desligamento onde pode ser necessário que os demais colaboradores assumam novas tarefas e cubra a lacuna deixada pelo antigo funcionário e custos os de substituição e recrutamento bem como com treinamentos e integração que além de gerar custos financeiros extras que podem afetar o fluxo de caixa ainda requer dedicação e tempo.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Com base nas informações fornecidas, realizaremos uma análise de payback simulada para a rescisão do instrutor de autoescola. Consideraremos o valor base de F.G.T.S para fins rescisórios de R\$16.137,86 e a média das variáveis nos meses anteriores de R\$56,52. Além disso, não serão consideradas horas extras ou faltas nos 9 dias trabalhados no mês de junho.

1. Cálculo do fluxo de caixa:

- Salário fixo acima do piso salarial: O instrutor de autoescola possui um salário atual de R\$2.827,00, superior ao piso salarial de R\$2.258,79. Portanto, a diferença mensal fixa é de R\$568,21.
- Média das variáveis nos meses anteriores: Com base nos dados fornecidos, a média das variáveis nos meses anteriores é de R\$56,52.
- Total do fluxo de caixa mensal: A soma da diferença mensal fixa e da média das variáveis resulta em R\$624,73.

2. Cálculo do tempo de recuperação:

- Valor total da rescisão: O valor base de F.G.T.S para fins rescisórios é de R\$16.137,86.
- Tempo de recuperação: Dividindo o valor total da rescisão pelo fluxo de caixa mensal, encontramos um tempo de recuperação estimado de aproximadamente 25,87 meses.

Análise do payback:

3. Com base na simulação realizada, o tempo de recuperação estimado para a rescisão do instrutor de autoescola é de cerca de 25,87 meses. Essa estimativa

considera o fluxo de caixa mensal gerado pelo salário fixo acima do piso salarial e pela média das variáveis.

Destaca-se que essa análise de payback simulada leva em consideração apenas o fluxo de caixa mensal proveniente dos salários e não contempla outros aspectos financeiros ou legais relacionados à rescisão.

3.2.1 RISCO X RETORNO

Ao considerar o fluxo de caixa com caixa baixo e um período de retorno de 3 meses, podemos avaliar os riscos e retornos para a autoescola.

Risco:

1. Fluxo de caixa baixo: Ter um fluxo de caixa baixo implica em menor disponibilidade de recursos financeiros para as operações da autoescola. Isso pode dificultar o cumprimento de obrigações financeiras, como o pagamento de fornecedores, salários dos funcionários e outras despesas operacionais. Além disso, a falta de capital de giro adequado pode prejudicar a capacidade da empresa de lidar com imprevistos ou oportunidades de investimento.
2. Instabilidade financeira: A rescisão de um instrutor de autoescola, especialmente um que possuía comissões variáveis anteriores, pode resultar em incertezas financeiras. A ausência de receitas provenientes das comissões pode afetar negativamente o fluxo de caixa da empresa, especialmente se não houver medidas compensatórias para atrair alunos e gerar novas receitas.
3. Impacto na qualidade dos serviços: A rescisão de um instrutor de autoescola pode influenciar a qualidade dos serviços prestados pela empresa. A experiência e habilidades do instrutor são importantes para o ensino eficaz e a satisfação dos alunos. Se a autoescola não conseguir substituir adequadamente o instrutor ou fornecer treinamento adequado a novos instrutores, a qualidade dos serviços pode ser comprometida, o que pode levar a uma redução na demanda e na reputação da empresa.

Retorno:

1. **Contenção de custos:** A rescisão de um instrutor de autoescola pode levar à contenção de custos, especialmente se o salário fixo acima do piso salarial for substituído por um salário inferior. Isso pode resultar em economia de despesas operacionais e melhorar a lucratividade da empresa.
2. **Readequação da equipe:** A rescisão pode proporcionar a oportunidade de readequar a equipe da autoescola, buscar novos instrutores com custos menores ou explorar modelos alternativos de ensino, como instrutores contratados por hora ou instrutores independentes. Essas mudanças podem trazer eficiência e flexibilidade para a empresa.

No entanto, é importante ressaltar que o retorno e o risco são específicos para cada situação e podem variar de acordo com a estratégia adotada pela autoescola para lidar com a rescisão do instrutor.

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

O PayBack é um indicador financeiro amplamente utilizado no campo de investimentos para avaliar o período de tempo necessário para recuperar o investimento inicial realizado em um projeto ou empreendedorismo. Trata-se de uma medida que calcula o tempo no qual o fluxo de caixa gerado pelo projeto se iguala ou excede o valor do investimento original. O Payback é considerado uma métrica importante na análise de viabilidade e na tomada de decisões de investimento.

Suas principais características podem ser destacadas da seguinte forma:

1. **Tempo de recuperação:** O Payback tem como objetivo determinar o tempo necessário para recuperar o capital investido. Com isso, proporciona uma visão clara de quando o investimento será recuperado, tornando-se lucrativo.
2. **Simplicidade de compreensão:** Uma das vantagens do Payback é a sua simplicidade conceitual. Mesmo para pessoas sem conhecimento financeiro aprofundado, esse indicador é facilmente compreendido. O Payback é expresso em unidades de tempo, geralmente em anos ou meses, o que o torna acessível a um público mais amplo.

3. Ausência de consideração ao valor do dinheiro no tempo: O Payback não leva em conta o conceito de valor do dinheiro no tempo. Isso significa que não considera a possibilidade de investir o dinheiro recuperado ao longo do tempo e obter retornos ou juros sobre ele. Todos os fluxos de caixa são tratados como iguais, independentemente do período em que são recebidos.
4. Avaliação de risco e liquidez: O Payback pode ser utilizado para avaliar o risco associado a um investimento. Quanto menor for o período de Payback, menor será o risco, pois o capital será recuperado mais rapidamente. Além disso, um Payback mais curto indica uma maior liquidez do investimento, possibilitando a disponibilidade do capital para futuros investimentos.
5. Limitações: É importante destacar que o Payback possui algumas limitações. Por não considerar o valor do dinheiro no tempo, ele pode não fornecer uma medida precisa do retorno real do investimento. Além disso, o indicador ignora os fluxos de caixa gerados após o período de Payback, o que pode levar a decisões subótimas a longo prazo.

Apesar de suas limitações, o Payback é um indicador útil para analisar a rapidez com que um investimento pode gerar retorno. No entanto, para uma análise mais completa e precisa, é recomendável utilizar o Payback em conjunto com outras métricas financeiras.

Em suma, o Payback é uma ferramenta valiosa na avaliação preliminar de projetos e na tomada de decisões de investimento, pois fornece uma estimativa do tempo necessário para recuperar o capital investido. No entanto, é essencial complementar essa análise com outras métricas para obter uma visão mais abrangente e precisa do retorno do investimento a longo prazo.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA

3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA

A seguir será abordado um pouco de cada tópico abordado no tema “Construindo sua Marca”.

- **Tópico 1:** Marca pessoal

A marca pessoal, também conhecida como *personal branding*, refere-se à forma como uma pessoa se apresenta e se diferencia dos demais no contexto profissional. É o conjunto de características, habilidades, valores e experiências que definem sua identidade e o que ela representa para o mundo (UNIFEQB, 2023, p. 5). Construir uma marca pessoal forte é essencial para se destacar em um mercado competitivo, pois permite que os indivíduos se posicionem como especialistas em suas áreas, estabeleçam conexões significativas com outras pessoas e criem oportunidades de crescimento e sucesso (UNIFEQB, 2023, p. 9).

Para desenvolver uma marca pessoal eficaz, é fundamental ter clareza sobre os objetivos e valores pessoais, comunicar-se de forma autêntica e consistente, cultivar relacionamentos sólidos e demonstrar expertise através de um trabalho de qualidade (UNIFEQB, 2023, p. 8).

A marca pessoal engloba a forma como nos apresentamos nas redes sociais, como nos relacionamos com os outros, como lidamos com desafios e como expressamos nossas paixões e interesses. Uma marca pessoal bem construída pode abrir portas para oportunidades de trabalho, colaborações e parcerias, além de proporcionar um senso de propósito e satisfação pessoal. Portanto, é importante investir tempo e esforço no desenvolvimento da marca pessoal, reconhecendo suas qualidades únicas e compartilhando-as de maneira autêntica com o mundo.

- **Tópico 2:** Vitrine pessoal

A vitrine pessoal é uma estratégia utilizada para construir a marca pessoal de um indivíduo, destacando suas habilidades, experiências e características únicas.

Assim como uma vitrine de uma loja, a vitrine pessoal é a representação pública da identidade e do valor que uma pessoa oferece ao mundo profissional.

Construir uma vitrine pessoal envolve cuidadosamente selecionar e exibir elementos que sejam consistentes com a marca que se deseja projetar. Isso pode incluir:

1. **Identidade pessoal:** É importante definir sua identidade pessoal, que é o conjunto de características, valores e atributos que o diferenciam dos outros. Isso inclui refletir sobre seus pontos fortes, paixões, propósitos e metas.

2. **Marca pessoal:** A partir da identidade pessoal, é possível criar uma marca pessoal autêntica e coerente. Isso envolve desenvolver uma declaração de posicionamento, que define sua proposta única de valor e como você deseja ser percebido por outras pessoas.

3. **Presença online:** Uma vitrine pessoal eficaz requer uma presença online consistente e profissional. Isso inclui ter um perfil atualizado em plataformas relevantes, como LinkedIn, Instagram, Twitter, entre outros, onde você pode compartilhar suas realizações, conhecimentos e interesses relacionados à sua área de atuação.

4. **Conteúdo relevante:** É importante criar e compartilhar conteúdo relevante para sua área de atuação. Isso pode incluir artigos, vídeos, posts em blogs ou outras formas de mídia que demonstrem sua expertise e transmitam valor aos outros.

5. **Networking:** A construção de uma vitrine pessoal também envolve o desenvolvimento de relacionamentos profissionais significativos. Participar de eventos do setor, conferências e atividades de networking pode ajudar a estabelecer conexões valiosas e aumentar sua visibilidade.

6. **Gestão da imagem:** A maneira como você se apresenta fisicamente e sua comunicação não verbal também desempenham um papel importante na construção da vitrine pessoal. Vista-se de acordo com a imagem que deseja transmitir e pratique habilidades de comunicação eficazes, como expressão corporal, linguagem corporal e habilidades de fala.

7. **Autenticidade:** Ser autêntico é essencial na construção da vitrine pessoal. É importante ser fiel a si mesmo e aos seus valores, para que sua marca pessoal seja percebida como genuína e confiável.

Construir uma vitrine pessoal leva tempo e esforço contínuos. É um processo de longo prazo que envolve a constante revisão e adaptação de acordo com as mudanças no mercado e nos objetivos pessoais. Ao construir uma vitrine pessoal

forte, você aumenta sua visibilidade, abre portas para oportunidades profissionais e fortalece sua reputação no mercado.

- **Tópico 3: Networking**

Networking na Marca da Empresa:

- Construir e manter relacionamentos profissionais é essencial para o crescimento da marca.
- Benefícios do networking incluem oportunidades de negócios e acesso a conhecimento e recursos.
- Fortalecimento da reputação e visibilidade da marca através de conexões com pessoas influentes do setor.
- Troca de informações e aprendizado contínuo com outros profissionais.
- Práticas para construir um networking efetivo: identificar stakeholders, participar de eventos, usar plataformas profissionais, contribuir com conteúdo relevante e manter contato regular com a rede.
- Importância do networking para melhorar a visibilidade da marca e se manter atualizado no mercado.

- **Tópico 4: Redes sociais profissionais**

Redes Sociais Profissionais na Marca da Empresa:

- Posicionamento e visibilidade da marca.
- Networking e construção de relacionamentos profissionais.
- Recrutamento de talentos qualificados.
- Construção de autoridade e credibilidade no mercado.
- Monitoramento e análise do desempenho das estratégias de marketing.
- Interação direta com clientes e feedback em tempo real.

O uso estratégico das redes sociais profissionais permite à empresa ampliar sua presença online, estabelecer conexões relevantes, atrair talentos, construir autoridade, monitorar resultados e fortalecer o relacionamento com os clientes.

Essas plataformas são essenciais para impulsionar a marca e alcançar o crescimento do negócio.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Construir uma marca pessoal forte pode não apenas impulsionar sua presença *online* e trazer prestígio e realizações pessoais, mas abrir oportunidades para se promover no ambiente profissional.

A seguir será apresentado um *banner* com cinco dicas de como promover sua marca pessoal com foco nas redes sociais.

FIGURA 2 - Dicas de como impulsionar sua marca pessoal nas redes sociais.

5 PASSOS PARA IMPULSIONAR SUA MARCA PESSOAL

- 1** **IDENTIDADE E VALORES**

QUE TE FAZ ÚNICO?

Seja autêntico e transparente. Pense em quem você é e no que quer transmitir para as pessoas. As pessoas se conectam com marcas que são genuínas. Identifique seus pontos fortes, suas paixões e objetivos.
- 2** **CONSISTÊNCIA E COERÊNCIA**

É fundamental ser consistente e coerente em tudo o que você publica, na linguagem utilizada e na imagem da sua marca. Mantenha um tom de voz consistente em todas suas plataformas e garanta que sua presença online reflita seus valores e identidade.

CONSISTÊNCIA É A
- 3** **CONSTRUÇÃO DE CONTEÚDO**

Identifique seu público alvo e crie conteúdos relevantes e de qualidade para eles. Compartilhe suas experiências, conhecimentos e sua perspectiva. Isso ajudará a atrair um público engajado.
- 4** **REDES SOCIAIS E ENGAJAMENTO**

As redes sociais são ótimas ferramentas para construir sua marca pessoal. Escolha as plataformas mais adequadas para o seu nicho e esteja sempre presente lá. Interaja com seu público, responda comentários, participe de discussões relevantes e compartilhe conteúdo de valor. Lembre-se, o engajamento é essencial para construir bons relacionamentos e aumentar sua visibilidade.
- 5** **COLABORAÇÃO E PARCERIAS**

Uma estratégia eficaz para impulsionar sua marca pessoal é buscar colaborações e parcerias com outros profissionais ou influenciadores do seu nicho. Isso inclui entrevistas, participações em *podcasts*, projetos em conjunto, entre outros. Essas parcerias podem expandir o seu alcance e trazer novas oportunidades.

4. CONCLUSÃO

A administração de pessoal desempenha um papel fundamental no sucesso de uma organização. A gestão eficaz dos recursos humanos não se limita apenas às rotinas básicas, mas também envolve o entendimento e a consideração dos custos ocultos associados à mão de obra.

Os custos ocultos na mão de obra podem representar uma parcela significativa do orçamento de uma empresa. Eles incluem aspectos como a rotatividade de funcionários, o absenteísmo, a baixa produtividade, os conflitos no ambiente de trabalho, entre outros. Ignorar esses custos ou não gerenciá-los adequadamente pode ter um impacto negativo direto nas finanças e na eficiência operacional de uma empresa.

Uma ferramenta útil para avaliar o impacto financeiro dos custos ocultos e tomar decisões é a análise por *payback* que permite estimar o tempo necessário para recuperar o investimento inicial em um determinado projeto ou decisão, considerando os benefícios financeiros esperados. Ao aplicar essa ferramenta é possível, por exemplo, analisar o impacto do fluxo de caixa de uma empresa ao lidar com rescisões.

A rescisão de um funcionário pode acarretar custos diretos, como indenizações e pagamentos rescisórios, além de custos indiretos, como a perda de conhecimento e a necessidade de realocação de recursos. Avaliar o impacto financeiro dessa rescisão no fluxo de caixa da empresa permite uma melhor previsão de recursos necessários, evitando surpresas e desequilíbrios financeiros.

Dessa forma, a administração pessoal eficiente e a consideração de todos os custos ocultos na mão de obra são essenciais para o sucesso financeiro de uma organização. Ao reconhecer e gerenciar esses custos, as empresas podem tomar decisões mais embasadas, otimizar seus recursos e promover um ambiente de trabalho mais produtivo.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, M. R. T. M.; ILANES, M. S.; GIACOMELLI, C. L F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária** . [Porto Alegre]: Grupo A, 2018. E-livro. ISBN 9788595025219. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025219/>. Acesso em: 04 jun. 2023.

BERNARDES, C. M. et al. O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO: Lojas Americanas S.A. Orientadores: Luiz Antonio Pancine; Juliana Marques Borsari. 2021. 58f. Projeto Integrado (Graduação em Ciências Contábeis) - ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE UNIFEOB, São João da Boa Vista, 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI N° 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 09 de junho de 2023.

BRASIL. LEI N° 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm. Acesso em 09 de junho de 2023.

_____. LEI N° 9.491, de 09 de setembro de 1997. Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, revoga a Lei n° 8.031, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9491.htm >. Acesso em 09 de junho de 2023.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos - Gestão Humana** . [Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771233. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771233/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa**. [Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771196. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023. 09 de junho de 2022. Disponível em: https://www.galaxcms.com.br/imgs_redactor/316/files/CCTpousoalegre20222023.pdf
> Acesso em: 04 de junho de 2023.

ECKERT, A. et al. Os reflexos da rotatividade nos custos: estudo de caso em uma indústria de vidros. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, XX, 2013, Uberlândia, MG. **Anais do Congresso Brasileiro de Custos - ABC**, [S. l.]. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/59>>. Acesso em: 09 jun. 2023.

FILHO, W. C .V. C. L. et al. Estudo de viabilidade financeira e econômica para a abertura de uma franquia de açaí em Fortaleza. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, IX, 2019, Ponta Grossa, PR. **Anais eletrônico....**, [S. l.]. Disponível em: https://aprepro.org.br/conbrepro/2019/anais/arquivos/10202019_121048_5dac8000ef16f.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2023.

GARCIA, A. A. et al. **Prática Trabalhista** . [Porto Alegre]: Grupo A, 2022. E-book. ISBN 9786556903453. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556903453/>. Acesso em: 09 jun. 2023.

MEGLIORINI, E. **Custos: análise e gestão**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Pearson, 2007.

UNIFEOB. Construindo sua marca. [S. l.: s. n.], 2023. 52 p. Ebook.

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO (Estudante A)

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO
CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MÓDULO: O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
PROFESSOR RESPONSÁVEL: LUIZ FERNANDO PANCINE E JULIANA MARQUES BORSARI
ESTUDANTE: CAMILA MORANDIN PERÃO
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: MAIO E JUNHO/2023

2. DESENVOLVIMENTO
<p>Contextualização: O contexto geral do projeto foi baseado na análise do impacto que o desligamento de um colaborador pode trazer para o fluxo de caixa da empresa, acarretando não somente os custos diretos no momento da rescisão contratual como também os custos indiretos, como a perda de produtividade, etc. Assim, no decorrer do desenvolvimento do projeto ficou evidente a importância da gestão financeira e análise de <i>payback</i> para minimizar as consequências financeiras de um desligamento. A Universidade propôs que fosse realizada a simulação de uma rescisão contratual com intuito de avaliar o impacto financeiro por meio da análise de <i>payback</i> no fluxo de caixa da empresa. A equipe desenvolveu o que foi proposto pelos professores, o que possibilitou fixar e ampliar ainda mais seus conhecimentos teóricos bem como criar um olhar analítico sobre essas questões no dia a dia, visando aplicar todo o conhecimento quando no futuro, quem sabe, começar a empreender.</p>
<p>Desafio: O tema deste projeto em específico foi bem legal, fácil e prático de desenvolver. Este tema é muito visto no dia a dia das integrantes do grupo, uma vez que uma trabalha na área financeira da empresa analisada e a outra trabalha em um escritório de contabilidade e tem algumas vivências na área de gente e em cálculos de rescisões. Não houve muitos desafios encontrados no desenvolvimento do projeto e de modo geral foi bem legal trabalhar em um tema que está presente no nosso cotidiano.</p>
<p>Cronograma das Ações: Após definir a equipe, cada uma das integrantes se organizou individualmente para assistir às aulas, ler os conteúdos disponibilizados e se aprofundar um pouco mais no tema. O próximo passo, foi eleger uma empresa para desenvolver o projeto baseado em elementos que fazem parte da sua atividade. Como uma das integrantes têm contato direto com o setor financeiro de uma auto escola, optou-se por utilizar essa empresa para facilitar a comunicação com a empresa e todo o projeto foi voltado para esse setor. A próxima atividade foi uma reunião online para compartilharmos todo o conhecimento e entendimento individual adquiridos na primeira ação e para começar a desenvolver o vídeo com o conteúdo de formação para vida. Todas essas etapas foram desenvolvidas ao longo de Maio e a partir da primeira semana que Junho separamos os tópicos que cada uma seria responsável por desenvolver e começamos a escrever o trabalho e expor todo o conhecimento</p>

adquirido.	
<p>Síntese das Ações: O projeto foi desenvolvido utilizando-se recursos <i>online</i> para a comunicação entre as integrantes, assim, as reuniões de alinhamento foram feitas via Google Meet além de mantermos contato diário por <i>WhatsApp</i>. Uma das integrantes, por trabalhar na auto escola, ficou responsável por colher todas as informações necessárias com a empresa, enquanto a outra manteve o contato com o pessoal de recursos humanos de um escritório de contabilidade para se aprofundar sobre todos os direitos trabalhistas que um instrutor de auto escola tem.</p>	
<p>a. Aspectos positivos : Além de permitir o aprofundamento sobre os conteúdos estudados, foi muito positivo ver todo o conhecimento teórico aprendido sendo aplicado na prática em ações que já fazem parte do nosso dia a dia. Além disso, ampliar o conhecimento das leis trabalhistas agrega não só na nossa trajetória profissional como na pessoal, deixando ainda mais cientes dos direitos como trabalhadores.</p>	
<p>b. Dificuldades encontradas : No desenvolvimento de um PI um dos principais desafios encontrados é o contato com uma empresa disposta a disponibilizar certas informações para os estudantes e o engajamento da equipe. Como esse tema é bastante amplo, faz parte de qualquer empresa, foi possível desenvolver com uma empresa pequena e familiar que uma das integrantes tem contato, o que trouxe mais facilidade em manter uma proximidade e vivenciar o tema no dia a dia da empresa. Além disso, a equipe já trabalhou junto em outro projeto e já estavam engajadas e comprometidas com o trabalho, desta forma, não houve dificuldades para desenvolver o projeto.</p>	
<p>c. Resultados atingidos : Foi possível ampliar o conhecimento e esclarecer dúvidas cotidianas no que diz respeito aos direitos trabalhistas e ao impacto que a mão de obra causa no fluxo de caixa de uma empresa. O tema trouxe ainda mais clareza sobre os direitos dos trabalhadores, tanto na área trabalhista quanto na previdenciária, temas estes que estarão presentes nas nossas vidas tanto na jornada profissional, quanto na pessoal.</p>	
<p>d. Sugestões / Outras observações : O tema deste projeto foi bem legal de ser trabalhado uma vez que a sua abordagem contribui para nós como estudantes, na trajetória acadêmica, como futuras contadoras, na trajetória profissional, ou como futuras empreendedoras, visto que é um tema importante para uma empresa de qualquer segmento, bem como na trajetória pessoal, para estarmos cientes de nossos direitos e obrigações enquanto funcionárias.</p>	
3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO	
RA: 1012020200260	NOME: CAMILA MORANDIN PERÃO
RA: 1012019200052	NOME: GABRIELA CAGNANI BRASILEIRO PASSOS

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO (Estudante B)

4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO
CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MÓDULO: O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU IMPACTO FINANCEIRO
PROFESSOR RESPONSÁVEL: LUIZ FERNANDO PANCINE E JULIANA MARQUES BORSARI
ESTUDANTE: GABRIELA CAGNANI BRASILEIRO PASSOS
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: MAIO E JUNHO/2023

5. DESENVOLVIMENTO
<p>Contextualização: O contexto geral do projeto foi baseado na análise do impacto que o desligamento de um colaborador pode trazer para o fluxo de caixa da empresa, acarretando não somente os custos diretos no momento da rescisão contratual como também os custos indiretos, como a perda de produtividade, etc. Assim, no decorrer do desenvolvimento do projeto ficou evidente a importância da gestão financeira e análise de <i>payback</i> para minimizar as consequências financeiras de um desligamento. A Universidade propôs que fosse realizada a simulação de uma rescisão contratual com intuito de avaliar o impacto financeiro por meio da análise de <i>payback</i> no fluxo de caixa da empresa. A equipe desenvolveu o que foi proposto pelos professores, o que possibilitou fixar e ampliar ainda mais seus conhecimentos teóricos bem como criar um olhar analítico sobre essas questões no dia a dia, visando aplicar todo o conhecimento quando no futuro, quem sabe, começar a empreender.</p>
<p>Desafio: O tema deste projeto em específico foi bem legal, fácil e prático de desenvolver. Este tema é muito visto no dia a dia das integrantes do grupo, uma vez que uma trabalha na área financeira da empresa analisada e a outra trabalha em um escritório de contabilidade e tem algumas vivências na área de gente e em cálculos de rescisões. Não houve muitos desafios encontrados no desenvolvimento do projeto e de modo geral foi bem legal trabalhar em um tema que está presente no nosso cotidiano.</p>
<p>Cronograma das Ações: Após definir a equipe, cada uma das integrantes se organizou individualmente para assistir às aulas, ler os conteúdos disponibilizados e se aprofundar um pouco mais no tema. O próximo passo, foi escolher uma empresa para desenvolver o projeto baseado em elementos que fazem parte da sua atividade. Como uma das integrantes têm contato direto com o setor financeiro de uma auto escola, optou-se por utilizar essa empresa para facilitar a comunicação com a empresa e todo o projeto foi voltado para esse setor. A próxima atividade foi uma reunião online para compartilharmos todo o conhecimento e entendimento individual adquiridos na primeira ação e para começar a desenvolver o vídeo com o conteúdo de formação para vida. Todas essas etapas foram desenvolvidas ao longo de Maio e a partir da primeira semana que Junho separamos os tópicos que cada uma seria responsável por desenvolver e começamos a escrever o trabalho e expor todo o conhecimento adquirido.</p>

Síntese das Ações: O projeto foi desenvolvido utilizando-se recursos *online* para a comunicação entre as integrantes, assim, as reuniões de alinhamento foram feitas via Google Meet além de mantermos contato diário por *WhatsApp*. Uma das integrantes, por trabalhar na auto escola, ficou responsável por colher todas as informações necessárias com a empresa, enquanto a outra manteve o contato com o pessoal de recursos humanos de um escritório de contabilidade para se aprofundar sobre todos os direitos trabalhistas que um instrutor de auto escola tem.

e. Aspectos positivos : Além de permitir o aprofundamento sobre os conteúdos estudados, foi muito positivo ver todo o conhecimento teórico aprendido sendo aplicado na prática em ações que já fazem parte do nosso dia a dia. Além disso, ampliar o conhecimento das leis trabalhistas agrega não só na nossa trajetória profissional como na pessoal, deixando ainda mais cientes dos direitos como trabalhadores.

f. Dificuldades encontradas : No desenvolvimento de um PI um dos principais desafios encontrados é o contato com uma empresa disposta a disponibilizar certas informações para os estudantes e o engajamento da equipe. Como esse tema é bastante amplo, faz parte de qualquer empresa, foi possível desenvolver com uma empresa pequena e familiar que uma das integrantes tem contato, o que trouxe mais facilidade em manter uma proximidade e vivenciar o tema no dia a dia da empresa. Além disso, a equipe já trabalhou junto em outro projeto e já estavam engajadas e comprometidas com o trabalho, desta forma, não houve dificuldades para desenvolver o projeto.

g. Resultados atingidos : Foi possível ampliar o conhecimento e esclarecer dúvidas cotidianas no que diz respeito aos direitos trabalhistas e ao impacto que a mão de obra causa no fluxo de caixa de uma empresa. O tema trouxe ainda mais clareza sobre os direitos dos trabalhadores, tanto na área trabalhista quanto na previdenciária, temas estes que estarão presentes nas nossas vidas tanto na jornada profissional, quanto na pessoal.

h. Sugestões / Outras observações : O tema deste projeto foi bem legal de ser trabalhado uma vez que a sua abordagem contribui para nós como estudantes, na trajetória acadêmica, como futuras contadoras, na trajetória profissional, ou como futuras empreendedoras, visto que é um tema importante para uma empresa de qualquer segmento, bem como na trajetória pessoal, para estarmos cientes de nossos direitos e obrigações enquanto funcionárias.

6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012020200260	NOME: CAMILA MORANDIN PERÃO
RA: 1012019200052	NOME: GABRIELA CAGNANI BRASILEIRO PASSOS