



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
ICASA INDÚSTRIA CERÂMICA ANDRADENSE
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

**ICASA INDÚSTRIA CERÂMICA ANDRADENSE
S/A**

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

Jéssica Aparecida Silva Alves, RA 1012021100041

Karen Rigamonti, RA 1012021100385

Lara Fernanda de Souza Lopes, RA 1012021100396

Natália Lemos Leonardo, RA 1012021100232

Regiane Amabiley Quiarato de Carvalho, RA 1012021100352

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	6
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	8
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	10
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	14
3.2.1 RISCO X RETORNO	15
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	18
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA	23
3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA	23
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	28
4. CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	30
ANEXOS	33
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO	34

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desse projeto é analisar como é a prática da administração de pessoal dentro das organizações e suas obrigações trabalhistas. Buscamos abordar todas as obrigações acessórias que devem ser cumpridas pela empresa, e adentrarmos para entender as que podem ocorrer na admissão e rescisão de um funcionário.

Sabemos que salários e remunerações são de grande relevância no contexto socioeconômico atual. Os colaboradores dedicam grande parte de suas vidas ao trabalho, buscando sustento, realização pessoal e estabilidade financeira. Portanto é importante explorar as políticas e práticas que as empresas podem adotar para garantir uma remuneração justa e alinhada com a valorização do trabalho realizado.

Neste projeto, optamos em escolher a empresa Icasa, por ser próxima aos integrantes da equipe, onde podemos ter o contato com a empresa através de entrevista com o coordenador do Departamento de Administração de Pessoal, Lucas Beretens Salvi e conseguir as informações necessárias inclusive sobre salários e remunerações de alguns setores para o desenvolvimento do trabalho. Realizaremos o cálculo de uma possível rescisão trabalhista de um funcionário da empresa do setor da fundição, que exerce a função de fundidor, onde está exposto a riscos insalubres.

Após a realização dos cálculos rescisórios será desenvolvido uma análise do Payback, e o tempo necessário que a empresa levará para ter o retorno desse custo rescisório. Dessa forma, ao compreender o custo oculto da mão de obra e seu impacto financeiro, as organizações estarão melhor posicionadas para tomar decisões informadas e estratégicas, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo, eficiente e rentável.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Icasa Indústria Cerâmica Andradense S/A é uma empresa fundada em 1973 de Sociedade Anônima Fechada, no regime de tributação Lucro Real, localizada na Avenida Ricart Teixeira, 1444, bairro Contendas na cidade de Andradas-MG. Está inscrita sob número de CNPJ 17.884.560/0001-59 é uma empresa com ramo de atividade de fabricação de material sanitário de cerâmica, (louças sanitárias).

É uma empresa que desde sua fundação preza pela excelência na fabricação de louças sanitárias de qualidade e no investimento de seu desenvolvimento tecnológico, suas instalações estão em constante mudança para a atualidade e no bem estar de seus colaboradores. Iniciou suas atividades numa área de 40.000 m² (10.000 m² de área coberta) produzindo louça popular branca num volume de aproximadamente 30.000 peças/mês. Com o passar do tempo em seu processo de crescimento e melhorias, a Icasa, atualmente ocupa uma área de 200.000 m² (50.000 m² de área coberta) sua produção aumentou para um volume de 200.000 peças/mês, além de ter criado novas linhas para os segmentos diversos, passou a produzir peças nas mais variadas cores. Hoje sua produção engloba fabricação de bacias (convencionais e acopladas), bidês, lavatórios (suspensos e com colunas), tanques, mictórios, cubas (de apoio, sobrepor, embutir e semiencaixe) e acessórios (papeleiras, saboneteiras, cabides e porta-toalhas). Os produtos ICASA são divididos em várias linhas que atingem variados segmentos, além de ter em sua cartela uma linha específica que foi desenvolvida para Pessoas com Necessidades Especiais.

A Icasa é uma empresa que almeja ser reconhecida internacionalmente na qualidade de seus produtos e comprometida com seus clientes e colaboradores sempre buscando as maiores tecnologias, a ICASA possui um escritório em São Paulo/SP que é destinado para atividades comerciais que é composto por profissionais capacitados para atenderem os clientes da região. A empresa se preocupa em garantir a qualidade de sua louça sanitária e a disposição em produzir peças condizentes com as exigências do

mercado, levando-na a criar instalações capazes de atender ao processo produtivo e permitir a confecção dos produtos utilizando modernas máquinas e ferramentas de trabalho. Essas estruturas compõem o complexo fabril da ICASA e cada área foi desenvolvida de modo a gerar um ambiente propício a cada etapa do processo produtivo, conferindo qualidade integral à produção das peças.

Pensando no bem estar de seus colaboradores, o que se preza na empresa é a cooperação e o bom relacionamento entre os colaboradores, comprometimento com as normas de trabalho e suas políticas internas, A ICASA por ser uma indústria com quadro elevado de funcionários possui um SESMT cuja equipe é composta por um engenheiro de segurança, um médico do trabalho, cinco técnicos de segurança, uma auxiliar de enfermagem e uma auxiliar administrativa. E a CIPA é composta por uma equipe de trabalhadores, sendo metade indicada pela Diretoria da ICASA e a outra metade eleita pelos empregados, os quais se reúnem ao menos uma vez ao mês para a elaboração e acompanhamento de diversas ações, sendo a mais importante a SIPAT-MA (Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho e Meio Ambiente).

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A administração de pessoal é a área em que garante que toda organização esteja seguindo as regras e leis estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Outra função importante dessa área é administrar o pessoal e mediar a relação entre empresa e o empregador, com isso entramos na parte principal que são as obrigações trabalhistas. De maneira simples, podemos dizer que as obrigações trabalhistas são deveres que os empregadores têm para o governo em função da contratação dos empregados. Deste modo podemos entender que além dos salários existem outras obrigações que devem ser entregues pelo contador responsável da empresa ao decorrer do ano evitando acarretar multas por atraso de entrega das obrigações.

Podemos observar na rotina do Departamento Pessoal uma série de declarações a serem cumpridas, ressaltamos que existem obrigações, mensais ou anuais e não periódicas. Para entender um pouco sobre cada uma delas, abaixo vamos exemplificar sobre quais declarações as empresas estão sujeitas a cumprir.

Mensais:

- Admissão dos empregados;
- Registro no CAGED (cadastro Geral de Empregados e Desempregados), podendo ser diário e mensal;
- GFIP/SEFIP (conjunto de informações que devem ser destinadas ao FGTS e à Previdência Social);
- Emissão das guias para recolhimento: INSS, IRRF, FGTS, taxas Sindicais, dentre outras;
- eSocial;

- Elaboração da Folha de Pagamento;
- EFD-Reinf: para empresas com faturamento em 2016 superior a 78 milhões;
- DCTFWeb (Declaração Previdenciária e de Terceiros): para empresas com faturamento superior a 78 milhões em 2016.

Anuais:

- Atualização das Carteiras de Trabalho;
- Atualização dos Livros e Fichas de Registro de Empregados;
- Contribuição Sindical Patronal e Laboral;
- Elaboração da DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte);
- Envio da RAIS (Declaração de Informações Sociais);
- Folha de Pagamento do 13º Salário;
- Recolhimento do IRRF sobre o 13º salário;
- Recolhimento do INSS incidente sobre o 13º salário;
- GFIP/SEFIP do 13º Salário;

Não periódicas:

- Aviso e recibo de férias;
- Rescisões de contrato de trabalho;
- Comunicação de férias coletivas;
- CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho);
- Emissão da guia do Seguro Desemprego;
- Emissão de requerimentos para benefícios previdenciários;
- Encaminhar cópia da GPS recolhida ao sindicato da categoria.

Para garantir o cumprimento dessas obrigações acessórias pelas organizações, a Receita Federal tem intensificado cada vez mais a fiscalização da entrega das informações, isso vale tanto para o Departamento Pessoal, como para os demais. Isso tem sido feito através da simplificação dos sistemas que vêm sendo implementados. Dentre eles, podemos citar o eSocial; a EFD-Reinf e a DCTFWeb, que agora estão

integradas, sendo responsáveis pela substituição da GFIP no que diz respeito às informações previdenciárias.

Nos tópicos abaixo será abordado a diferença entre salários e remunerações e os custos ocultos que podem ocorrer dentro de uma rescisão.

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

As empresas são compostas por colaboradores que são pagos em troca de seus serviços para o funcionamento das organizações, portanto esses pagamentos recebem o nome de salário e/ou remuneração.

Salário e remuneração são duas palavras que possuem uma ligação entre si, porém cada uma delas tem seu significado, são eles:

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

O art. 457 da CLT menciona que compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber, as gratificações legais e as comissões, além dos adicionais devidos decorrentes da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, dentre outros.

No Brasil existe o salário mínimo que é um valor definido legalmente e reajustado pelo governo que deve ser pago para o trabalhador que cumpre a carga horária de 44 horas semanais com seu tempo e esforço. O salário mínimo foi criado por volta do século XIX na Austrália e Nova Zelândia e chegou no Brasil por volta do século XX, na época fixado por Getúlio Vargas os valores mínimos, porém existiam diferentes valores de salários mínimos, sendo unificado os valores de todos os estados

brasileiros em 1984. Hoje é reavaliado anualmente através do custo de vida da população.

A remuneração, por sua vez, é mais ampla que o salário, pois é somatória do salário com outros benefícios concedidos aos colaboradores no contrato de trabalho, listamos algumas vantagens que compõem a remuneração:

- **Horas extras:** pagamentos de horas trabalhadas que excedam as horas do contrato de trabalho.
- **Gratificações:** é um benefício oferecido pela empresa para o colaborador, ou seja, uma bonificação financeira como reconhecimento pelo trabalho realizado.
- **Ajuda de custo:** valor pago ao colaborador a fim de cobrir despesas de deslocamento até o trabalho ou atividades externas.
- **Diárias para viagens:** valor pago ao colaborador para cobrir despesas como: alimentação, transporte, hospedagem, entre outros, bastante comum para motoristas.
- **Adicional noturno:** pagamento diferenciado para trabalhadores que exercem suas funções no período da noite, entre 22:00 às 05hs.
- **Adicional de periculosidade:** pagamento adicional a todos os empregados que, perante suas atividades, estão expostos a algum tipo de perigo.
- **Insalubridade:** quando o local de trabalho ou as atividades exercidas pelo profissional são prejudiciais à saúde do empregado.
- **Participação nos lucros ou premiações:** remuneração que está ligada a resultados excelentes que o colaborador atingiu ou que tenha contribuído para o crescimento da empresa.
- **Gorjeta:** valor dado ao colaborador diretamente pelo cliente, por seu bom serviço prestado, agradecimento do cliente para com o colaborador.

- **Comissões:** pagamento associado às vendas ou atingimento de metas, como forma de incentivo, relacionado a área comercial.

A empresa ICASA possui vários setores, na sua equipe comercial interna é composta por 30 colaboradores que atua no atendimento e supervisão junto a clientes revendedores e no controle e carregamento dos produtos. Há, também, uma equipe externa que realiza tarefas de promoção nos pontos de venda e representantes comerciais que fazem a emissão de pedidos junto aos clientes. A equipe interna possui salário fixo, enquanto a equipe externa de promotores possui parte do salário variável e os representantes comerciais são remunerados através de comissões previstas em contrato, as quais variam conforme o tipo de contrato, o mix de vendas e o tipo de produto vendido, ficando, em geral, em torno de 5% sobre o valor da venda.

A empresa bonifica seus colaboradores com a participação de lucro anual, que é embutido ao valor da cesta de Natal, de modo que seja um incentivo a sua equipe.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Conforme citado no tópico acima existe uma diferença entre o salário e a remuneração e isso pode impactar diretamente nos custos de uma possível rescisão. Desta forma, realizaremos uma análise do custo de mão de obra no momento do desligamento de um funcionário da empresa Icasa, no qual usaremos nomes fictícios a fim de assegurar sua anonimidade.

O Sr. João, trabalha na empresa Icasa desde 01 de fevereiro de 2015, atuando na área de fundição desde que entrou. Atualmente seu turno é das 10:30 hrs até as 18:50 hrs, contendo uma hora de almoço de segunda-feira a sábado, totalizando 44 horas semanais. Durante este período o salário do colaborador aumentou conforme o reajuste anual do sindicato dos ceramistas.

Sobre suas férias, o colaborador saiu pela última vez em novembro de 2022, referente ao período de 01 de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2022. Tendo atualmente de 1 de fevereiro de 2022 a 31 de maio de 2023 em aberto.

Abaixo o Salário do Sr. João ao decorrer dos anos de trabalho:

Ano	Salário Inicial	Insalubridade de 20%	Salario Final	Valor FGTS Recolhido Anualmente
2015	R\$ 3.000	R\$ 600	R\$ 3.600	R\$ 2.640,00
2016	R\$ 3.108	R\$ 622	R\$ 3.730	R\$ 2.983,68
2017	R\$ 3.262	R\$ 652	R\$ 3.914	R\$ 3.131,04
2018	R\$ 3.343	R\$ 669	R\$ 4.011	R\$ 3.209,14
2019	R\$ 3.466	R\$ 693	R\$ 4.159	R\$ 3.327,01
2020	R\$ 3.680	R\$ 736	R\$ 4.416	R\$ 3.532,52
2021	R\$ 3.772	R\$ 754	R\$ 4.527	R\$ 3.621,41
2022	R\$ 3.865	R\$ 773	R\$ 4.638	R\$ 3.710,10
2023	R\$ 4.148	R\$ 830	R\$ 4.978	R\$ 1.659,40
				<u>R\$ 27.814,30</u>

Tabela 1: Remuneração do funcionário João ao longo dos anos. Fonte: Elaborado pela equipe

Além do salário, João recebe 20% de adicional de insalubridade, horas extras, cesta básica e conta com plano de saúde e plano odontológico de coparticipação.

Realizamos a simulação do desligamento do Sr. João de duas formas, uma sendo de demissão sem justa causa e outra de pedido de demissão. Desta forma consideramos que a data da demissão é no dia 01/06/2023.

Salário proporcional: o salário proporcional refere-se o período que o funcionário trabalhou até a sua data de demissão, como neste caso o colaborador trabalhou o mês inteiro, tanto para demissão sem justa causa quando para o pedido de demissão o valor será de **R\$4.978,00**

13º proporcional: o 13º salário conhecido também como gratificação natalina é o pagamento realizado ao final do ano a todos os colaboradores, sendo proporcional aos meses trabalhados. No caso do Sr. João, o mesmo trabalho apenas 5 meses, para o

cálculo utilizaremos o salário do ano, dividido por 12 meses e multiplicado pelos meses trabalhados e por fim descontado o valor de **14% referente ao INSS**.

$$((4.978,00 / 12) * 5) - (((4.978,00 / 12) * 5) * 14\%) = \text{R\$ R\$ 1.784,00}$$

Férias: Todo colaborador possui direito de férias anuais, atualmente João possui 16 meses de férias em aberto. Desta forma o cálculo será o salário mensal, dividido por 12 meses e multiplicado pelos meses de férias em aberto que são 18 com o acréscimo de 1/3

$$((4.978,00 / 12) * 16) + (((4.978,00 / 12) * 16) * 1/3) = \text{R\$ 8.850,00}$$

Aviso Prévio: Quando um funcionário decide pedir demissão ele precisa cumprir o aviso prévio de 30 dias antes de sair da empresa ou então, o valor deste aviso pode ser descontado do mesmo. Quando a empresa decide demitir o funcionário, a mesma pode optar por indenizar o funcionário ou solicitar que o mesmo cumpra o aviso por 30 dias. No caso em análise, realizamos o cálculo onde a empresa indenizou o Sr. João na sua demissão e em seguida realizamos o cálculo de quanto o Sr. João teria que pagar, ao pedir demissão se cumprisse apenas 15 dias de aviso prévio.

Para Aviso indenizado:

$$(4.978,00 / 30 * 30) = 4.978,00$$

Para cumprimento de apenas 15 dias de aviso prévio

$$(4.978,00 / 30 * 15) = -\text{R\$ 2.489}$$

Multa FGTS: Quando um funcionário é demitido sem justa causa, cabe à empresa desembolsar uma multa de 50% em cima de todo FGTS recolhido no período em que o funcionário trabalhou na empresa (sendo 40% depositado ao funcionário e 10% para o governo).

Desta forma, conforme podemos ver na tabela acima, o saldo total recolhido nesses anos foi de R\$ 27.814,30.

O valor total pago pela empresa conforme fórmula abaixo foi de R\$13.907,15

$$(27.814,30 * 50\%) = \text{R\$ } 13.907,15$$

Já o valor a ser recebido pelo Sr. João será de:

$$(27.814,30 * 40\%) = \text{R\$ } 11.125,72$$

Ao final do processo de demissão o funcionário teria as seguintes quantias a receber:

	Demissão sem justa Causa	Pedido de Demissão
Salário proporcional	4.978,19	4.978,19
13º proporcional	1.783,85	1.783,85
Férias	8.850,12	8.850,12
Aviso Prévio:	4.978,19	- 2.489,10
Multa FGTS	11.125,72	-
Bonus	24.890,96	-
	56.607,04	13.123,07

Tabela 2: Cálculo de rescisão do funcionário João. Fonte: Elaborado pela equipe

Para a demissão sem justa causa o saldo a receber é de R\$56.890,96 e para o pedido de demissão, R\$13.123,07.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Existem alguns motivos para se avaliar uma empresa, podem ocorrer por diversos fatores, sendo alguns deles devido a entrada de um novo sócio, fusão de duas empresas, abertura de capital, entre outros.

Na maioria dos casos se faz essa avaliação com o objetivo de verificar o valor que aquela empresa representa, ou seja, o que a empresa possui de valor. Uma das dificuldades que se tem referente ao valor é que nem sempre o valor que um indivíduo determina que aquela empresa vale, outro indivíduo achará o mesmo, ele poderá discordar e achar que vale menos, por exemplo. A avaliação dessa empresa depende de alguns fatores sendo eles: depende de quem está avaliando, depende também do momento em que essa avaliação está acontecendo, depende do valor de mercado, entre outros.

Para que uma boa avaliação aconteça, é importante que utilize modelos simples, analisar o ciclo do negócio, comprovar informações, analisar todos os contratos, obrigações trabalhistas e impostos, verificar todos os aspectos existentes da empresa para que se evite uma sucessão de tributos e riscos pré existentes.

Na avaliação de uma determinada empresa pode-se utilizar alguns métodos como por exemplo: Valor Patrimonial, nesse método é baseado os balanços da empresa, esse método é indicado para empresas de grande porte. Outro método é o fluxo de caixa descontado, onde a avaliação é realizada a partir dos resultados obtidos da empresa em um determinado período.

Todo investimento possui risco, podendo ser baixo ou alto. Diversos fatores podem influenciar no risco do investimento, como a economia, taxa de juros, entre outros.

Há uma associação que pode ser feita quanto maior o risco, maior o retorno e quanto menor o risco, menor será seu retorno, um dos exemplos que podemos citar para

que não ocorra muito risco uma boa opção é fazer a aplicação do dinheiro em uma poupança, nessa aplicação o risco será quase nulo, porém seu retorno será baixo, não renderá praticamente nada.

Se quiser que o investimento renda uma das opções seria aplicar em ações, porém o risco é maior, pode ser que renda muito ou nada, esse investimento é incerto, pois depende de diversos fatores futuros.

Nos casos onde o risco do investimento ser alto uma boa estratégia é a diversificação, ou seja, o ativo será aplicado em diversas ações ou carteiras e não somente em uma, pois, se aquela determinada ação tiver uma queda os demais ativos aplicados não sofrerão impacto, pois estarão aplicados em ações diferentes.

Quando iniciar um negócio próprio ou até mesmo entrar em uma sociedade, é importante que algumas análises sejam feitas uma delas é: quem investe em uma determinada empresa quer saber em quanto tempo terá de volta o valor investido, o indicador utilizado para esse cálculo sobre esse retorno é chamado de Payback, ele é utilizado também para calcular em quanto tempo aquele determinado investimento se pagará.

3.2.1 RISCO X RETORNO

A relação entre risco e retorno é um aspecto crucial na tomada de decisões de investimento por parte das empresas. Quando uma empresa considera investir em projetos ou ativos, é fundamental avaliar o equilíbrio entre o risco envolvido nesses investimentos e o retorno esperado.

O risco refere-se à incerteza associada aos investimentos, como a possibilidade de perda financeira ou não atingimento dos resultados esperados. Por outro lado, o retorno é a recompensa financeira que a empresa espera obter desses investimentos. Geralmente, existe uma relação positiva entre risco e retorno, ou seja, investimentos com maior risco potencial tendem a oferecer retornos mais altos.

Ao avaliar o risco, é comum utilizar métricas e técnicas como a análise de sensibilidade, a análise de cenários. Essas abordagens ajudam a empresa a identificar os principais riscos, entender sua probabilidade de ocorrência e avaliar os possíveis impactos em seus fluxos de caixa.

O fluxo de caixa desempenha um papel fundamental na mensuração de uma empresa, especialmente quando se trata de avaliar seu valor e desempenho financeiro. Diferentemente de outros métodos, como a análise de lucros ou balanço patrimonial, o fluxo de caixa concentra-se nas entradas e saídas de dinheiro reais ao longo do tempo.

As principais vantagens do uso do fluxo de caixa na mensuração de uma empresa são:

- Foco no aspecto real do dinheiro: O fluxo de caixa considera os fluxos de entrada e saída de dinheiro, fornecendo uma visão mais precisa da capacidade da empresa de gerar caixa e cumprir suas obrigações financeiras.
- Avaliação do desempenho operacional: O fluxo de caixa permite separar os resultados financeiros das atividades operacionais, facilitando a análise da eficiência operacional da empresa.
- Consideração do tempo: O fluxo de caixa leva em conta o momento em que os fluxos ocorrem, levando em consideração a valorização do dinheiro ao longo do tempo por meio de técnicas como o valor presente líquido (VPL) e a taxa interna de retorno (TIR).
- Avaliação da sustentabilidade: O fluxo de caixa fornece informações sobre a capacidade da empresa de gerar fluxos de caixa consistentes e sustentáveis no longo prazo, o que é essencial para investidores e credores.

O fluxo de caixa desempenha um papel crucial nessa análise, fornecendo uma visão realista das entradas e saídas de dinheiro, além de permitir a avaliação do desempenho financeiro e da sustentabilidade da empresa.

O custo de capital é um conceito financeiro que representa a taxa de retorno mínima esperada pelos investidores ou acionistas de uma empresa para compensar o

risco associado ao investimento. Também é conhecido como taxa de desconto, taxa de atratividade ou taxa de retorno exigida.

Em outras palavras, o custo de capital reflete o custo para a empresa obter financiamento por meio de capital próprio (patrimônio líquido) e/ou capital de terceiros (dívida). É uma métrica importante para a tomada de decisões de investimento, pois ajuda a avaliar se um projeto ou investimento proposto é viável e se sua taxa de retorno esperada é suficiente para atrair os investidores.

Existem duas principais fontes de capital que compõem o custo de capital:

1. Capital próprio (patrimônio líquido): Representa os recursos investidos pelos acionistas ou proprietários da empresa. O custo do capital próprio está relacionado ao retorno esperado pelos acionistas com base no risco associado ao investimento na empresa. É frequentemente estimado usando o modelo de precificação de ativos de capital (CAPM) ou abordagens comparativas, como a taxa livre de risco.
2. Capital de terceiros (dívida): Refere-se ao financiamento obtido pela empresa por meio de empréstimos, títulos ou outras formas de dívida. O custo do capital de terceiros é o custo de captação desses recursos, geralmente refletido pela taxa de juros paga pela empresa aos credores. É importante considerar a estrutura de capital da empresa e sua capacidade de pagar juros e principal da dívida ao calcular o custo do capital de terceiros.

Uma vez que o custo de capital é determinado, ele é usado para avaliar a viabilidade de projetos de investimento. Os projetos devem gerar retornos que excedam o custo de capital para serem considerados lucrativos. Além disso, o custo de capital também é usado para avaliar o valor de uma empresa, seja por meio do método do valor presente líquido (VPL) ou do método do valor econômico adicionado (EVA).

É importante ressaltar que o custo de capital é uma estimativa e pode variar ao longo do tempo, de acordo com as condições do mercado, o perfil de risco da empresa e outros fatores. É uma métrica fundamental na gestão financeira e na tomada de decisões

estratégicas, ajudando as empresas a equilibrar suas fontes de financiamento e buscar oportunidades de investimento que atendam às expectativas dos investidores.

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

Nas operações do dia a dia de uma empresa, a organização é fundamental. Para isso o empresário deve contar com instrumento básico de planejamento e controle financeiro, o fluxo de caixa. O objetivo do fluxo de caixa nada mais é do que projetar o futuro para que exista sempre um capital acessível, tanto para custear operações como, folha de pagamento, impostos, fornecedores e mais, tanto para investimento e melhorias na empresa.

Na Ferramenta do Fluxo de Caixa devem conter os seguintes elementos básicos: total de Recebimentos, total de pagamentos e previsões. Ao elaborar o fluxo de caixa a empresa terá um visão financeira do presente, dessa forma podendo antecipar decisões e planejar investimentos.

Segundo Ferreira (2005, p. 50), “o fluxo de caixa visa demonstrar o acréscimo financeiro de uma companhia em um determinado período”.

Payback, ou melhor retorno, é indicador financeiro que permite analisar a viabilidade de um investimento, ou seja, a partir de que momento os lucros cobrirão o valor aplicado inicialmente. Dessa maneira o investidor saberá qual o período de tempo que precisará aguardar para ter o retorno de seu investimento.

Antes de aprender a calcular o payback, é importante saber que esse indicador está diretamente relacionado ao fluxo de caixa da empresa. Basta pensar que, para calcular o tempo necessário para a recuperação de um investimento, você precisa saber quanto ele vai gerar mensalmente em receita, seja ele pela geração de caixa ou redução de custos no seu negócio. Por isso, o cálculo só vai funcionar se a organização conseguir fazer uma projeção de caixa precisa, considerando as receitas e despesas relacionadas ao investimento nos próximos meses. Além disso, é essencial estar com a

gestão financeira em dia, pois o cálculo do payback pode mudar ao longo do tempo, caso suas previsões de faturamento ou economia não se confirmem.

Segundo Gitman (2010, p. 366), “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.

Temos dois tipos de cálculos para o payback, o simples e o descontado. Enquanto o simples é calculado sem considerar o valor do dinheiro no tempo, o descontado já inclui os valores descontados para o presente por meio de uma taxa de juros.

- **Fórmula Payback simples:** Investimento inicial / Saldo médio do fluxo de caixa no período.

Enquanto o payback simples não considera o valor do dinheiro no tempo, o payback descontado adiciona uma taxa de desconto aos lucros, trazendo um cenário mais real para o investidor. Por existirem os descontos, o prazo para recuperar o investimento será superior ao do payback simples. Para calculá-lo, é importante os conceitos:

- **Taxa mínima de atratividade (TMA):** usada como parâmetro para definir a rentabilidade mínima que se espera obter com o investimento. É definida por quem faz o cálculo, normalmente usando como base a taxa SELIC.
- **Valor presente líquido (VPL):** consiste no valor do fluxo de caixa atual, calculado a partir de valores futuros, já com o desconto da TMA.

“ Lemes Júnior, Rigo e Cherobim” (2010, p. 173), é o “período de tempo necessário para que o fluxo de caixa operacional recupere o valor a ser 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, p. 173). Assim, 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)”.

Antes de calcular o payback descontado, é necessário usar a fórmula para descobrir o VPL.

- **VPL = Fluxo de caixa (FC) / (1 + TMA)^t**

O valor obtido aqui deve ser aplicado à fórmula do payback descontado, que é a seguinte:

- **Payback descontado = investimento inicial / VPL**

Como é possível perceber nos exemplos, o cálculo do payback e o fluxo de caixa da empresa são bastante relacionados. O fluxo de caixa consiste na movimentação entre as entradas e saídas de dinheiro da empresa, para descobrir qual é o período necessário para recuperar um investimento como por exemplo um custo de dispensa de um funcionário. Para esse cálculo funcionar, é necessário ter uma boa projeção de caixa.

Entre as vantagens de calcular o payback estão:

- Fórmula fácil de aplicar e mostra o grau de investimento e o tempo de retorno;
- Útil para que o gestor possa tomar decisões sobre novos investimentos para a empresa;
- Mensura o retorno de investimento mesmo em projetos com pouca vida útil;

Entre as desvantagens podemos citar:

- O payback não serve para mensurar o retorno dos projetos mais longos, já que desconsidera os ganhos após o período de recuperação;
- O payback simples pode ser superficial quanto ao tempo de retorno pois não considera a correção monetária nem alterações nas taxas de juros.

A ICASA possui vários colaboradores que permanecem muitos anos na empresa, muitos chegam a aposentadoria, quando a aposentadoria não é a “aposentadoria especial (25 anos de contribuição como ceramista)” em alguns casos o colaborador permanece no trabalho mesmo depois de aposentado, portanto, toda a rescisão sem justa causa e com longo tempo de contrato impacta diretamente o fluxo de caixa da empresa e, em

geral, esses desligamentos costumam ser feitos em comum acordo entre empresa e empregado, com previsão de saída e, conseqüentemente, previsão de caixa para acerto das verbas rescisórias, sendo tudo avaliado pela Diretoria.

O valor da rescisão do Sr. João é de R\$59.388,47, somando todos os proventos que devem ser pagos.

Salário Mensal	R\$	4.978,19
Encargos Mensais	R\$	1.897,94
Provisão de Férias e Decimo Terceiro Mensal	R\$	806,65
FGTS	R\$	27.814,30
Salário proporcional		4.978,19
Multa	R\$	13.907,15
Férias Vencidas	R\$	8.850,12
Decimo Terceiro	R\$	1.783,85
Bonus Desligamento	R\$	24.890,96
Aviso Prévio	R\$	4.978,19
TOTAL	R\$	59.388,47

Tabela 3: Tabela de remuneração. Fonte: Elaborado pela equipe

De acordo com os cálculos elaborados no Payback, tivemos a conclusão que a rescisão do Sr. João terá retorno positivo no período de um ano conforme planilha elaborada abaixo.

Podemos observar na planilha que o custo mensal do funcionário é de R\$7.682,78, pegando esse valor multiplicado por 12 meses chegamos ao valor de R\$92.193,36. Esse é o valor presente líquido do primeiro ao quinto ano. Ao realizarmos o cálculo do valor presente, chegamos nos valores abaixo conforme tabela 4 e também a taxa de retorno que ao final dos 5 anos será de 153,76%. Em seguida realizamos análise do payback na fórmula descontado, onde verificamos que no primeiro ano a empresa terá um payback de 71% e será aceitável até o quarto ano, ou seja, projeto aprovado.

VALOR PRESENTE LIQUIDO		VALOR PRESENTE		PAYBACK
0 -R\$	59.388,47	0 -R\$	59.388,47	
1 R\$	92.193,35	1 R\$	83.812,13	71%
2 R\$	92.193,35	2 R\$	76.192,85	78%
3 R\$	92.193,35	3 R\$	69.266,23	86%
4 R\$	92.193,35	4 R\$	62.969,30	94%
5 R\$	92.193,35	5 R\$	57.244,81	104%

TAXA INTERNA DE RETORNO	
0 -R\$	59.388,47
1 R\$	92.193,35
2 R\$	92.193,35
3 R\$	92.193,35
4 R\$	92.193,35
5 R\$	92.193,35
R\$	460.966,73

TAXA DE RETORNO 153,76%

Tabela 4: Tabela de cálculo Valor Presente, Valor Presente Líquido e Taxa Interna de Retorno..
Fonte: Elaborado pela equipe

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA

3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA

Quando se fala em construir sua marca, o primeiro pensamento é em empresa ou até mesmo que seja para empreendedores, mas toda pessoa possui sua marca pessoal e esse tema vem ocupando um lugar com bastante relevância nos dias atuais. A todo instante estamos convivendo com pessoas e estamos passando uma imagem, então todo profissional que quer se estabelecer no mercado precisa construir sua marca de forma que lhe beneficie em seus objetivos, abaixo abordaremos alguns tópicos para adentrar neste assunto.

- **Tópico 1: Marca pessoal**

Quando falamos em marca, logo associamos a marca às empresas, porém nós também possuímos a nossa marca. Segundo Jeff Bezos, CEO da Amazon, "Sua marca pessoal é o que as pessoas dizem sobre você quando você não está na sala". E é através da marca pessoal correta que alcançamos uma visibilidade nos negócios e passamos uma maior clareza sobre nós e nossos objetivos.

Para criar uma marca pessoal interessante é necessário investir no autoconhecimento, entender sobre você mesmo, os seus objetivos de vida e de carreira, seus pontos fortes e também seus pontos fracos, para assim conseguir definir qual é a imagem que você quer passar para as pessoas, sem deixar de lado a autenticidade. Em seguida é importante estudar e entender qual é o objetivo ou público alvo a ser alcançado para conseguir conceituar a linguagem verbal e não verbal a ser seguida.

Nos dias de hoje a forma como lidamos com as redes sociais influencia e muitas vezes pode definir nossa marca pessoal, por isso é importante estar atento às postagens realizadas, as falas no story e os twitters escritos. Vemos muitos casos em que são resgatadas frases antigas realizadas por uma pessoa que pode prejudicá-la, desta forma estar atendo as redes sociais é um ponto a se destacado.

Por fim, é importante destacar que somos nossa marca pessoal o tempo todo e por esse motivo é importante sempre estar atento ao que praticamos, falamos ou demonstramos.

- **Tópico 2:** Vitrine pessoal

Não basta ser, tem que parecer: Nós possuímos dois tipos de pensamentos diferentes onde um é imediato e impulsivo enquanto o outro é demorado e racional. Um dos maiores erros no mundo corporativo é utilizar o pensamento imediato e impulsivo devido ele ser mais rápido ele acaba sendo mais utilizado, enquanto o pensamento demorado e racional é o mais indicado, porém ele consome maior demanda de energia para poder pensar, agir, etc.

Não caia na mesmice: Quando pensamos em um discurso, logo vem as palavras difíceis, bonitas de se pronunciar, discursos com linguagem pretensiosa tendo em vista o intuito de impressionar as pessoas. Porém, quando utilizada uma linguagem simples e objetiva, esse discurso terá um resultado e uma atenção maior pelos seus ouvintes, pois, quando se utiliza essa linguagem mais simples o assunto se torna mais notável, mais interessante, fazendo com que prenda mais a atenção de seu público.

Quem não é visto, não é lembrado: Quando se trata de redes sociais um dos pontos mais importantes é ter um foco, decidir qual a mensagem que quer transmitir, escolher corretamente a plataforma a ser utilizada que mais lhe atenderá, outro fator importante e essencial é possuir outro tipo de canal para a divulgação de seu empreendimento, uma boa opção é um blog para a divulgação onde outras pessoas poderão contar sua história ou até mesmo outros profissionais/empreendedores poderão dividir e compartilhar suas experiências.

De olho nas tendências: Atualmente nas empresas são oferecidos cursos ou treinamentos para capacitar seus colaboradores, mas é importante ressaltar que para os próximos anos esses treinamentos irão acabar, por isso é importante que o aprendizado

seja constante, seja diário, pois, caso o colaborador não se adeque ele acabará perdendo sua relevância e não atenderá às expectativas da empresa, devido seu conhecimento ficar cada vez mais defasado.

Credibilidade: Se você quer que sua marca se destaque dentre outras, um dos fatores mais importantes é a credibilidade, por isso o empreendedor deverá sempre ser honesto, passar confiança, sempre contar a verdade, pois a marca pessoal é a junção da sua presença tanto na rede social quanto fora dela, e devido ao avanço da tecnologia, para se obter informações hoje em dia basta realizar uma pesquisa rápida na internet que aparecerá diversas fontes de informações, por isso é tão importante que o empreendedor seja sempre honesto.

- **Tópico 3:** Networking

Networking é o processo de estabelecer e cultivar relacionamentos profissionais com pessoas que compartilham interesses, objetivos e setores de atuação semelhantes. É uma ferramenta poderosa para construir e fortalecer sua marca pessoal ou profissional.

Construir sua marca envolve a criação de uma identidade única e autêntica que o diferencia dos outros profissionais. Ao estabelecer uma marca sólida, você se torna reconhecido por suas habilidades, conhecimentos e valores, o que pode abrir portas para oportunidades profissionais, parcerias de negócios e crescimento de carreira.

O networking desempenha um papel importante na construção da sua marca, pois permite que você se conecte com pessoas influentes e especialistas em sua área de atuação. Aqui estão algumas estratégias-chave para usar o networking para construir sua marca:

- **Participação em eventos e conferências:** Comparecer a eventos relevantes em seu setor oferece a oportunidade de conhecer pessoas-chave, estabelecer novos contatos e compartilhar seus conhecimentos. Ao interagir ativamente nessas

ocasiões, você pode construir sua reputação como um especialista e promover sua marca.

- **Redes sociais profissionais:** Utilize plataformas como LinkedIn, Twitter e Facebook para criar uma presença online consistente e profissional. Compartilhe conteúdo relevante, participe de discussões e conecte-se com outros profissionais em sua área. Isso ajudará a ampliar sua visibilidade e construir relacionamentos significativos.
- **Parcerias estratégicas:** Identifique pessoas ou organizações com interesses comuns e objetivos alinhados aos seus. Busque oportunidades de colaboração, como projetos conjuntos, palestras, artigos compartilhados, entre outros. Essas parcerias podem ajudar a expandir sua rede de contatos e fortalecer sua marca.
- **Mentoria:** Procure mentores em sua área que possam orientá-lo e compartilhar seus conhecimentos. Um mentor pode ajudá-lo a construir sua marca, fornecendo insights valiosos e orientação em sua jornada profissional.
- **Participação em comunidades online:** Junte-se a fóruns, grupos de discussão ou comunidades online relacionadas ao seu campo de atuação. Compartilhe seus conhecimentos, responda a perguntas e se envolva ativamente nas conversas. Isso demonstrará sua expertise e ajudará a construir sua marca como um recurso confiável.
- **Networking pessoal:** Não subestime o poder do contato face a face. Participe de eventos locais, reuniões da indústria ou grupos de interesse. Esteja aberto a conhecer novas pessoas, ouvir suas histórias e compartilhar sua própria jornada profissional. O networking pessoal pode criar conexões mais autênticas e duradouras.

Lembre-se de que o networking eficaz é baseado na reciprocidade e no cultivo de relacionamentos genuínos. Construir sua marca pessoal ou profissional não acontece da noite para o dia, mas com consistência, autenticidade e dedicação, você pode

expandir sua rede de contatos, fortalecer sua marca e abrir portas para oportunidades significativas.

- **Tópico 4: Redes sociais profissionais**

As pessoas estão cada vez mais conectadas umas às outras, e dessa forma utilizam diversas redes sociais para interagirem, mas tudo depende do foco de cada um, o que cada um busca. É notório como podemos ver que nos últimos anos a tecnologia cresceu bruscamente, não é atoa que muitas empresas e pessoas utilizam dessa ferramenta como forma de divulgar sua marca e criar um espaço no mercado.

A presença de um perfil profissional na rede permite acessos relevantes como, descobrir novas ideias e tendências, conectar com público alvo, buscar oportunidades, construir e aprimorar uma marca pessoal. As redes sociais profissionais são focadas tanto para busca de novos colaboradores, quanto como estratégia de adquirir novos olhares para seu negócio. Para todo profissional, mas especialmente para os freelancers, ter uma boa presença online é a melhor maneira de promover a sua carreira, e ser visto no mercado de trabalho. Administrar um perfil social, vai além de simplesmente estar conectado, tem que ter todo o cuidado, com divulgações de postagens, fotos, páginas e pessoas que seguem, entre outros.

Um grande exemplo que temos na atualidade e que nos últimos tempos cresceu grandemente é o aplicativo de Perfil Social LinkedIn, que hoje é uma plataforma digital conhecida mundialmente, voltada para negócios e busca de empregos. O aplicativo foi fundado em dezembro de 2002 e lançado no mercado em Maio do ano de 2003 pelos criadores Reid Hoffman, Konstantin Guericke, Jean-Luc Vaillant, Eric Ly, Allen Blue. Na atualidade em que estamos também podemos encontrar outros perfis que podem ser usados com a mesma função de um perfil social profissional, o Instagram, Facebook e o Tik Tok que hoje acreditamos ser um dos aplicativos que mais tem influência no mundo digital pode alcançar muitos públicos.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Neste tópico da formação para vida Construindo sua Marca tivemos a experiência de elaborar um vídeo com todas as integrantes da equipe com dicas práticas referente cada tópico, com objetivo de mostrar a importância desse assunto e agregar na vida das pessoas de forma bem dinâmica.

Abaixo o link do vídeo:

<https://youtu.be/1mjzdXzZ8OM>

4. CONCLUSÃO

Diante dos temas abordados neste projeto, a empresa Icasa S/A, foi escolhida de acordo com o critério apresentado, onde buscamos trazer informações extremamente relevantes da empresa e ligadas aos temas do projeto. Em virtude dos fatos mencionados no desenvolvimento do PI podemos destacar a importância da administração empresarial, visando sempre verificar se a organização está dentro das normas estabelecidas pela CLT e cumprindo com suas obrigações acessórias. Outro ponto importante são os custos ocultos que podem ocorrer dentro de uma dispensa de um funcionário. É fundamental que as empresas adotem estratégias eficazes de gestão para identificar, monitorar e controlar esses custos ocultos, gerenciando adequadamente os custos, as empresas podem otimizar sua eficiência operacional, reduzir os gastos desnecessários e melhorar seu desempenho financeiro.

A realização deste projeto foi necessário manter o foco, pois os bloqueios surgem através da falta de conhecimento, ou seja, se as pesquisas estão realmente coerentes. Outra dificuldade é a organização dos participantes se reunirem em consequência da disponibilidade de horários, mas com a junção de comprometimento e disciplina foi conquistada para a finalização da atividade no qual foi previsto.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL, 29 Outubro 2020 equipe Totvs, disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/administracao-de-pessoal/#:~:text=Qual%20a%20fun%C3%A7%C3%A3o%20da%20administra%C3%A7%C3%A3o,manter%20o%20e%2DSocial%20atualizado>, acesso 26/05/2023.

BRASIL ESCOLA UOL <https://brasilecola.uol.com.br/economia/salario-minimo.htm> acesso 22/05/2023 as 21:30

Departamento Pessoal DP, Rotinas e Funções, disponível em: <https://www.gupy.io/blog/departamento-pessoal>, acesso 23/05/2023.

D&R - Valuation: Saiba tudo sobre os principais métodos de avaliação de empresas, sua importância, aplicações, benefícios e quanto custa esse serviço. Disponível em: <https://dernegocios.com.br/valuation-avaliacao-de-empresas/>. Acesso em: 03 de junho de 2023.

E-social - Teoria e Prática, Por Sergio Ferreira, disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/obras/e-social.htm>, acesso 24/05/2023 as 15:42.

Guia Trabalhista, 30/05/2023 disponível em: <https://trabalhista.blog/tag/obrigacoes-acessorias/> acesso 24/05/2023 as 15:32.

ICASA <http://icasa.com.br/ambiente-trabalho> acesso 23/05/2023 às 21:00

JUSBRASIL <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/salario-e-remuneracao-na-clt/1255576178#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20sal%C3%A1rio%3F,nos%20dias%20normais%20de%20trabalho> acesso 21/05/2023 às 13:00

LINKEDIN, disponível em: <https://br.linkedin.com/> acesso 30/05/2023 acesso às 16:28.

LINKEDIN - Wikipédia, disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/LinkedIn> acesso 30/05/2023 às 16:30.

4CINCO <https://4cinco.com/remuneracao-significado/> acesso 22/05/2023 às 22:00

Obrigações Acessórias, SINCOP, disponível em: http://www.sincop.com.br/4200/obrigacoes_acessorias_-_relacoes_trabalhistas_e_previ_denciarias_das_microempresas_e_empresas_de_pequeno_porte, acesso 24/05/2023 as 15:30.

Perfil Profissional nas redes sociais, 12 julho 2022 Redator Rock Content, disponível em: <https://rockcontent.com/br/talent-blog/perfil-profissional-nas-redes-sociais/> acesso 30/05/2023 as 16:50.

SEBRAE, Como realizar a Avaliação da Empresa? Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/conteudo_uf/como-realizar-a-avaliacao-d-a-empresa,0861ddd8d2400610VgnVCM1000004c00210aRCRD. Acesso em: 03 de junho de 2023.

Santander Blog - Risco é sempre certeza de perda? Entenda a relação entre risco e retorno nos investimentos. Disponível em: <https://www.santander.com.br/blog/risco-e-retorno>. Acesso em: 03 de junho de 2023.

NU - Payback: O que é e como calcular. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/payback/>. Acesso em: 03 de junho de 2023.

XLA SIPAT <http://icasa.com.br/xla-sipat/> acesso 11/06/2023 20:00

ANEXOS

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: Auto Avaliação
CURSO: Ciências Contábeis
MÓDULO: Avaliação Empresarial
PROFESSOR RESPONSÁVEL: Avaliação de Empresas (Luiz Fernando Pancine e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas (Juliana Marques Borsari)
ESTUDANTE: JÉSSICA APARECIDA SILVA ALVES
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º Trimestre 2023 (5º Período)

2. DESENVOLVIMENTO
<p>Contextualização: Descreva de forma simples e objetiva, o contexto do projeto como um todo, o que foi proposto e o que foi desenvolvido pela equipe</p> <p>Neste projeto foi proposto os temas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, onde escolhemos uma empresa para compreender na prática os assuntos abordados.</p>
<p>Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.</p> <p>Um grande desafio da equipe foi conseguir entrar em contato com o responsável do setor administrativo para colher informações relevantes que auxiliassem no desenvolvimento do projeto.</p>
<p>Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.</p> <p>Foi feita a divisão dos tópicos e estipulado um prazo para entrega posteriormente, reunimos para ler e agregar conhecimentos juntos.</p>
<p>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.</p> <p>Após a divisão dos tópicos, foi discutido a escolha da empresa, para isso realizamos reuniões pelo Google Meet e além de ter um grupo no Whatsapp específico no PI onde trocamos informações, e para o contato com gestor da empresa, foi efetuada uma ligação no departamento pessoal e abordado o conteúdo e se seria possível alguém responder um questionário, e assim nos passaram o e-mail do coordenador, enviamos o e-mail nos apresentando junto com algumas perguntas e no mesmo dia tivemos o retorno.</p>

a. Aspectos positivos

No decorrer do PI os assuntos abordados foram esclarecidos de forma que todos os integrantes puderam agregar maior conhecimento nos tópicos desenvolvidos, além de conhecer um pouco da estrutura de uma empresa que está no mercado há 50 anos.

b. Dificuldades encontradas

Uma dificuldade encontrada foi na escolha da empresa, a equipe ficou apreensiva se seria possível conseguir as informações de todos os tópicos, para assim não perder o prazo de entrega do trabalho.

c. Resultados atingidos

Conseguimos desenvolver o trabalho de forma dinâmica entre o grupo, adquirimos conhecimento dos tópicos, além de adquirir conhecimento de uma indústria de cerâmica.

d. Sugestões / Outras observações

A equipe não tem nenhuma sugestão.

3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100041	NOME: JESSICA APARECIDA SILVA ALVES
RA 1012021100385	NOME: KAREN RIGAMONTI
RA 1012021100396	NOME: LARA FERNANDA DE SOUZA LOPES
RA 1012021100232	NOME: NATÁLIA LEMOS LEONARDO
RA 1012021100352	NOME: REGIANE AMABILEY QUIARATO DE CARVALHO

4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

RELATÓRIO: Auto Avaliação

CURSO: Ciências Contábeis

MÓDULO: Avaliação Empresarial

PROFESSOR RESPONSÁVEL: Avaliação de Empresas (Luiz Fernando Pancine e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas (Juliana Marques Borsari)

ESTUDANTE: KAREN RIGAMONTI

PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º Trimestre 2023 (5º Período)

5. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: Descreva de forma simples e objetiva, o contexto do projeto como um todo, o que foi proposto e o que foi desenvolvido pela equipe
Neste projeto foi proposto os temas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, onde escolhemos uma empresa para compreender na prática os assuntos abordados.

Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.
Um grande desafio da equipe foi conseguir entrar em contato com o responsável do setor administrativo para colher informações relevantes que auxiliassem no desenvolvimento do projeto.

Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.
Foi feita a divisão dos tópicos e estipulado um prazo para entrega posteriormente, reunimos para ler e agregar conhecimentos juntos.

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.
Após a divisão dos tópicos, foi discutido a escolha da empresa, para isso realizamos reuniões pelo Google Meet e além de ter um grupo no Whatsapp específico no PI onde trocamos informações, e para o contato com gestor da empresa, foi efetuada uma ligação no departamento pessoal e abordado o conteúdo e se seria possível alguém responder um questionário, e assim nos passaram o e-mail do coordenador, enviamos o e-mail nos apresentando junto com algumas perguntas e no mesmo dia tivemos o retorno.

e. Aspectos positivos

No decorrer do PI os assuntos abordados foram esclarecidos de forma que todos os integrantes puderam agregar maior conhecimento nos tópicos desenvolvidos, além de conhecer um pouco da estrutura de uma empresa que está no mercado há 50 anos.

f. Dificuldades encontradas

Uma dificuldade encontrada foi na escolha da empresa, a equipe ficou apreensiva se seria possível conseguir as informações de todos os tópicos, para assim não perder o prazo de entrega do trabalho.

g. Resultados atingidos

Conseguimos desenvolver o trabalho de forma dinâmica entre o grupo, adquirimos conhecimento dos tópicos, além de adquirir conhecimento de uma indústria de cerâmica.

h. Sugestões / Outras observações

A equipe não tem nenhuma sugestão.

6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100041	NOME: JÉSSICA APARECIDA SILVA ALVES
RA 1012021100385	NOME: KAREN RIGAMONTI
RA 1012021100396	NOME: LARA FERNANDA DE SOUZA LOPES
RA 1012021100232	NOME: NATÁLIA LEMOS LEONARDO
RA 1012021100352	NOME: REGIANE AMABILEY QUIARATO DE CARVALHO

7. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

RELATÓRIO: Auto Avaliação

CURSO: Ciências Contábeis

MÓDULO: Avaliação Empresarial

PROFESSOR RESPONSÁVEL: Avaliação de Empresas (Luiz Fernando Pancine e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas (Juliana Marques Borsari)

ESTUDANTE: LARA FERNANDA DE SOUZA LOPES

PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º Trimestre 2023 (5º Período)

8. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: Descreva de forma simples e objetiva, o contexto do projeto como um todo, o que foi proposto e o que foi desenvolvido pela equipe
Neste projeto foi proposto os temas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, onde escolhemos uma empresa para compreender na prática os assuntos abordados.

Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.
Um grande desafio da equipe foi conseguir entrar em contato com o responsável do setor administrativo para colher informações relevantes que auxiliassem no desenvolvimento do projeto.

Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.
Foi feita a divisão dos tópicos e estipulado um prazo para entrega posteriormente, reunimos para ler e agregar conhecimentos juntos.

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.
Após a divisão dos tópicos, foi discutido a escolha da empresa, para isso realizamos reuniões pelo Google Meet e além de ter um grupo no Whatsapp específico no PI onde trocamos informações, e para o contato com gestor da empresa, foi efetuada uma ligação no departamento pessoal e abordado o conteúdo e se seria possível alguém responder um questionário, e assim nos passaram o e-mail do coordenador, enviamos o e-mail nos apresentando junto com algumas perguntas e no mesmo dia tivemos o retorno.

i. Aspectos positivos

No decorrer do PI os assuntos abordados foram esclarecidos de forma que todos os integrantes puderam agregar maior conhecimento nos tópicos desenvolvidos, além de conhecer um pouco da estrutura de uma empresa que está no mercado há 50 anos.

j. Dificuldades encontradas

Uma dificuldade encontrada foi na escolha da empresa, a equipe ficou apreensiva se seria possível conseguir as informações de todos os tópicos, para assim não perder o prazo de entrega do trabalho.

k. Resultados atingidos

Conseguimos desenvolver o trabalho de forma dinâmica entre o grupo, adquirimos conhecimento dos tópicos, além de adquirir conhecimento de uma indústria de cerâmica.

l. Sugestões / Outras observações

A equipe não tem nenhuma sugestão.

9. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100041	NOME: JESSICA APARECIDA SILVA ALVES
RA 1012021100385	NOME: KAREN RIGAMONTI
RA 1012021100396	NOME: LARA FERNANDA DE SOUZA LOPES
RA 1012021100232	NOME: NATALIA LEMOS LEONARDO
RA 1012021100352	NOME: REGIANE AMABILEY QUIARATO DE CARVALHO

10. IDENTIDADE DA ATIVIDADE**RELATÓRIO:** Auto Avaliação**CURSO:** Ciências Contábeis**MÓDULO:** Avaliação Empresarial**PROFESSOR RESPONSÁVEL:** Avaliação de Empresas (Luiz Fernando Pancine e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas (Juliana Marques Borsari)**ESTUDANTE:** NATÁLIA LEMOS LEONARDO**PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** 2º Trimestre 2023 (5º Período)**11. DESENVOLVIMENTO**

Contextualização: Descreva de forma simples e objetiva, o contexto do projeto como um todo, o que foi proposto e o que foi desenvolvido pela equipe
 Neste projeto foi proposto os temas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, onde escolhemos uma empresa para compreender na prática os assuntos abordados.

Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.

Um grande desafio da equipe foi conseguir entrar em contato com o responsável do setor administrativo para colher informações relevantes que auxiliassem no desenvolvimento do projeto.

Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.

Foi feita a divisão dos tópicos e estipulado um prazo para entrega posteriormente, reunimos para ler e agregar conhecimentos juntos.

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.

Após a divisão dos tópicos, foi discutido a escolha da empresa, para isso realizamos reuniões pelo Google Meet e além de ter um grupo no Whatsapp específico no PI onde trocamos informações, e para o contato com gestor da empresa, foi efetuada uma ligação no departamento pessoal e abordado o conteúdo e se seria possível alguém responder um questionário, e assim nos passaram o e-mail do coordenador, enviamos o e-mail nos apresentando junto com algumas perguntas e no mesmo dia tivemos o retorno.

m. Aspectos positivos

No decorrer do PI os assuntos abordados foram esclarecidos de forma que todos os integrantes puderam agregar maior conhecimento nos tópicos desenvolvidos, além de conhecer um pouco da estrutura de uma empresa que está no mercado há 50 anos.

n. Dificuldades encontradas

Uma dificuldade encontrada foi na escolha da empresa, a equipe ficou apreensiva se seria possível conseguir as informações de todos os tópicos, para assim não perder o prazo de entrega do trabalho.

o. Resultados atingidos

Conseguimos desenvolver o trabalho de forma dinâmica entre o grupo, adquirimos conhecimento dos tópicos, além de adquirir conhecimento de uma indústria de cerâmica.

p. Sugestões / Outras observações

A equipe não tem nenhuma sugestão.

12.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100041	NOME: JESSICA APARECIDA SILVA ALVES
RA 1012021100385	NOME: KAREN RIGAMONTI
RA 1012021100396	NOME: LARA FERNANDA DE SOUZA LOPES
RA 1012021100232	NOME: NATÁLIA LEMOS LEONARDO
RA 1012021100352	NOME: REGIANE AMABILEY QUIARATO DE CARVALHO

13. IDENTIDADE DA ATIVIDADE**RELATÓRIO:** Auto Avaliação**CURSO:** Ciências Contábeis**MÓDULO:** Avaliação Empresarial**PROFESSOR RESPONSÁVEL:** Avaliação de Empresas (Luiz Fernando Pancine e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas (Juliana Marques Borsari)**ESTUDANTE:** REGIANE AMABILEY QUIARATO DE CARVALHO**PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** 2º Trimestre 2023 (5º Período)**14. DESENVOLVIMENTO**

Contextualização: Descreva de forma simples e objetiva, o contexto do projeto como um todo, o que foi proposto e o que foi desenvolvido pela equipe
 Neste projeto foi proposto os temas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, onde escolhemos uma empresa para compreender na prática os assuntos abordados.

Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.
 Um grande desafio da equipe foi conseguir entrar em contato com o responsável do setor administrativo para colher informações relevantes que auxiliassem no desenvolvimento do projeto.

Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.
 Foi feita a divisão dos tópicos e estipulado um prazo para entrega posteriormente, reunimos para ler e agregar conhecimentos juntos.

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.
 Após a divisão dos tópicos, foi discutido a escolha da empresa, para isso realizamos reuniões pelo Google Meet e além de ter um grupo no Whatsapp específico no PI onde trocamos informações, e para o contato com gestor da empresa, foi efetuada uma ligação no departamento pessoal e abordado o conteúdo e se seria possível alguém responder um questionário, e assim nos passaram o e-mail do coordenador, enviamos o e-mail nos apresentando junto com algumas perguntas e no mesmo dia tivemos o retorno.

q. Aspectos positivos

No decorrer do PI os assuntos abordados foram esclarecidos de forma que todos os integrantes puderam agregar maior conhecimento nos tópicos desenvolvidos, além de conhecer um pouco da estrutura de uma empresa que está no mercado há 50 anos.

r. Dificuldades encontradas

Uma dificuldade encontrada foi na escolha da empresa, a equipe ficou apreensiva se seria possível conseguir as informações de todos os tópicos, para assim não perder o prazo de entrega do trabalho.

s. Resultados atingidos

Conseguimos desenvolver o trabalho de forma dinâmica entre o grupo, adquirimos conhecimento dos tópicos, além de adquirir conhecimento de uma indústria de cerâmica.

t. Sugestões / Outras observações

A equipe não tem nenhuma sugestão.

15.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012021100041	NOME: JESSICA APARECIDA SILVA ALVES
RA 1012021100385	NOME: KAREN RIGAMONTI
RA 1012021100396	NOME: LARA FERNANDA DE SOUZA LOPES
RA 1012021100232	NOME: NATALIA LEMOS LEONARDO
RA 1012021100352	NOME REGIANE AMABILEY QUIARATO DE CARVALHO