



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  
**COOPERATIVA AGROPECUARIA DE  
JACUTINGA 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

**COOPERATIVA AGROPECUARIA DE  
JACUTINGA LTDA**

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

ANA CAROLINA C. PINA, RA 1012020200174

DURCILÉIA M. MORAIS, RA 1012020200071

FERNANDA DA SILVA C. RA 1012021100148

LUANA C. DE OLIVEIRA, RA 1012020200143

TIAGO BASSINELLO, RA 1012022200531

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	5
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	5
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	10
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	16
3.2.1 RISCO X RETORNO	16
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	22
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	26
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>31</b>
<b>RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO</b>	<b>32</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O planejamento financeiro de uma empresa é um processo extremamente relevante para a elaboração tanto antes de sua criação como durante sua existência. Esta etapa envolve realizar uma análise de custos, despesas e receitas estimadas da empresa.

Durante a elaboração do projeto de uma empresa, deve-se tomar um cuidado especial quando se tratar de assuntos financeiros, pois apesar de todo planejamento, investimento, reservas, análises e estratégias para simular e projetar todos possíveis custos que a empresa venha a ter, existem custos ocultos, extras e adicionais que podem surgir e que nem sempre são contabilizados durante o processo de planejamento devido às variáveis envolvidas. Este projeto integrado irá descrever quais são estes custos em um tópico específico do trabalho, dedicado para este tema no desenvolvimento do texto.

Neste trabalho serão abordados diversos temas financeiros relacionados com os custos planejados e que podem eventualmente surgir, mas que são importantes ter conhecimento de sua existência na elaboração do orçamento da empresa.

Entre alguns dos custos planejados de uma empresa, e que serão mencionados neste trabalho, temos aqueles que são de responsabilidade do departamento pessoal, o entendimento da diferença entre salário e remuneração e os custos ocultos. Também abordará a avaliação de empresa, com foco em risco e retorno esperado, além do retorno financeiro sobre investimento inicial.

A empresa entrevistada para este projeto foi Cooperativa Agropecuária de Jacutinga que forneceu informações relevantes para o desenvolvimento do tema e serviu como modelo real nas experiências trabalhistas.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

COAPEJA - COOPERATIVA AGRO PECUARIA DE JACUTINGA LTDA, inscrita no CNPJ 21.429.865/0001-48 e IE 349.068.393.0081 está localizada na Rua Santo Antônio, nº 125, centro de Jacutinga - MG, CEP 37.590-000.

Fundada em 11 de abril de 1962 no Clube Lútero Recreativo de Jacutinga, está cadastrada na Receita Federal sob o CNAE 4713-0/02.

A empresa possui posto de combustíveis, fábrica de ração animal para grande porte e uma ampla e moderna loja agropecuária, onde comercializam defensivos agrícolas, fertilizantes, ração, medicamentos veterinários e ferramentas. Oferece também armazenagem e comercialização de café em grão, assistência técnica veterinária e agrônômica qualificada ao produtor rural associado.

## 3. PROJETO INTEGRADO

### 3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Administração de Pessoal é um setor vinculado ao de Recursos Humanos, responsável por realizar processos de documentação de admissão e demissão, controle de marcação de ponto e cálculos de pagamento entre outros.

O Sistema Jurídico Brasileiro entende os termos remuneração e salário com definições semelhantes em alguns termos e complementares em outros. Para efeitos de cálculos trabalhistas, estes dois termos possuem definições diferentes para contabilização.

Um fator importante que é relevante na administração de pessoal e obrigações trabalhistas são os custos ocultos que podem incidir sobre o desligamento de funcionários que vão desde a parte financeira com processos de recrutamento, reestruturação até a parte de tempo de treinamento e reintegração.

#### 3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

Conforme SAGAH, o vocábulo **salário** designa a quantia em dinheiro que uma pessoa recebe em decorrência de execução de um serviço e que é conferido de forma regular a cada período de tempo. O salário foi assim denominado em decorrência da prática de entregar sal em troca de determinada atividade, convenção que é entendida ao considerarmos que o sal era um elemento escasso e necessário, fator que elevava o seu preço no mercado. Por isso, a associação do salário de um trabalhador a sua produtividade.

Dessa forma, o salário é um complexo de parcelas de caráter contraprestativo, não necessariamente em função da precisa prestação de serviços, mas em função do contrato. Afinal, nos períodos de interrupção, o salário continua devido e pago.

Podemos relacionar alguns tipos de salários:

- Salário base: é aquele estabelecido no contrato de trabalho entre a empresa e o empregado. É a remuneração fixa sem adicionais e variáveis. Ele serve de referência para o cálculo do décimo terceiro, férias e descontos como o FGTS.
- Salário bruto: é o mesmo que o salário base, ou seja, o valor antes dos descontos de impostos.
- Salário líquido: é o salário bruto deduzido de todos os impostos e descontos salariais, como INSS, FGTS e outros.
- Salário mínimo: é o salário estabelecido por lei, definido e ajustado pelo governo, indicando o menor valor que uma empresa pode pagar pela jornada de trabalho de 220 horas mensais.
- Piso salarial: é estipulado por lei ou por acordo coletivo para algumas categorias.

Resumidamente, salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

Já a **remuneração** é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras.

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.

Alguns componentes que podem ser observados na remuneração de um empregado:

- Abono: adiantamento em dinheiro, antecipação de reajustes salariais;
- Adicionais: valores que o empregado recebe sempre que trabalha em uma condição mais difícil (hora extra, insalubridade, periculosidade, transferência, penosidade);
- Comissões: percentuais sobre os negócios que o vendedor efetua, pagamento exigível depois de finalizada as transações a que se referem.
- Prêmios e gratificações: valores que o empregador paga por liberalidade aos empregados, se forem habituais passam a integrar o salário e não poderão ser suprimidos. As gratificações têm caráter geral e decorrem de causas externas à vontade do empregado. Os prêmios são fixados levando em conta os atributos pessoais do empregado.
- 13º Salário: é uma gratificação natalina instituída por lei, que corresponde ao valor de um mês de remuneração. Aqueles que ainda não completaram um ano de serviço recebem 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias. Deve ser pago em duas parcelas: a primeira até novembro e a segunda até 20 de dezembro.
- Gorjetas: valor em dinheiro pago pelo cliente de uma empresa ao empregado que o serviu, como forma de retribuir a atenção com o tratamento recebido. As gorjetas fazem parte da remuneração, mas no Brasil são facultativas e não incidem nas verbas rescisórias.

Portanto, remuneração é gênero e salário é a espécie desse gênero. A palavra remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pelo empregador e a palavra salário, para indicar os ganhos recebidos diretamente pelo empregador pela contraprestação do trabalho.

A Coapeja (Cooperativa Agropecuária de Jacutinga Ltda) paga devidamente seus colaboradores conforme legislação e ainda outras vantagens, como exemplo no posto de combustíveis: paga adicional de periculosidade de 30% sobre o salário aos frentistas devido ao risco à vida no local de trabalho, paga 10% de quebra de caixa ao frentista caixa devido a responsabilidade sobre a movimentação de dinheiro do posto e ainda paga R\$2,00 de comissão a cada frentista para cada troca de óleo realizada, a fim de incentivar a produção e motivar seus colaboradores.

Todo setor comercial da Coapeja é incentivado por comissões: os vendedores da agropecuária recebem 0,5% nas vendas de fertilizantes e 1% nos demais produtos; os que negociam café recebem 0,25% sobre a comercialização e quem vende o plano de saúde da empresa recebe R\$100,00 sobre cada adesão ao plano.

Com exceção do posto de combustíveis, os demais setores da Cooperativa não recebem hora extra, toda hora excedida devidamente registrada vai para banco de horas para folga posterior do colaborador. Os vendedores não recebem gorjetas, apenas as comissões devidamente registradas e calculadas. Todos os colaboradores recebem DSR, 13º salário, férias e 1/3 de férias e se alcançam a meta anual de faturamento da empresa recebem 14º salário de gratificação.

Podemos definir os seguintes tipos de remuneração:

- Remuneração variável: varia em função dos aspectos especificados pela empresa ou gestor. Normalmente é devida de acordo com a capacidade de obtenção dos funcionários.
- Remuneração funcional: é o mais tradicional, está relacionada ao plano de cargos e salários da empresa. É um modelo que define hierarquia e promove um equilíbrio dos funcionários e um senso de justiça.
- Remuneração por habilidade: leva em consideração o conhecimento e habilidade do funcionário. A recompensa é pelo que faz e não pelo cargo que ocupa.
- Remuneração por recompensa: é paga de acordo com as competências que a função exige.

- Participação acionária: é própria das organizações de capital aberto, onde elas fornecem aos funcionários parte da empresa, mesmo em pequena escala. O profissional pode obter dividendos ou lucros com a venda de títulos financeiros no futuro.
- Comissão e premiação: também é uma forma de remuneração variável. A comissão é o percentual oferecido ao funcionário para cumprir metas ou realizar alguma atividade (fechar contratos, vendas, etc). A premiação também está vinculada ao cumprimento de metas individuais e coletivas, a empresa proporcionará ao profissional um benefício financeiro, algum prêmio físico ou uma experiência de vida.
- Salário indireto: benefícios que complementam a remuneração dos empregados, com auxílio alimentação, auxílio saúde, auxílio creche, plano odontológico, etc.

Há três modalidades de pagamento de salário descritas na SAGAH:

- salário por unidade de tempo: computado com base na duração do trabalho, o critério básico de cálculo do salário é a jornada de trabalho independente do volume de trabalho alcançado pelo trabalhador. Aqui o salário pode ser mensal, diário e horário. Esse tipo de salário não estabelece relação direta entre as ideias de produção e produtividade e o salário devido, reduz o esgotamento obreiro no processo de trabalho e contribui para a implementação de uma política mais eficaz de diminuição dos males detectados pela saúde e segurança do trabalho no processo produtivo.
- salário por unidade de obra: adota como parâmetro a produção alcançada pelo empregado, critério essencial para o cálculo do salário pactuado, independente do tempo de trabalho despendido pelo empregado. Calculado com base no número de unidades produzidas pelo empregado, recebendo cada unidade um valor previamente fixado pelo empregador. Este tipo de salário é usado em situações contratuais em que o empregador não possui controle efetivo sobre o desenvolvimento e a

duração do trabalho do empregado, como por exemplo em trabalho home office ou teletrabalho, também em porcentagens e comissões sobre vendas.

- salário-tarefa: é aferido por meio da fórmula combinatória entre os critérios de unidade de obra e unidade de tempo, pois acopla um certo parâmetro temporal (hora, dia, semana e mês) a um determinado montante mínimo de produção a ser alcançado pelo trabalhador. Essa forma de salário incentiva a produção, mas sem a extensão do desgaste do trabalhador e a transferência de risco empresarial.

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

Quando uma empresa decide realizar a rescisão de um funcionário, pode ter que arcar com custos que porventura não havia estimado.

A análise do custo da mão-de-obra deve contemplar todos os valores relacionados ao salário e à remuneração dos funcionários, caso contrário, no momento de um desligamento, a empresa pode gastar muito mais dinheiro do que estava prevendo em seu fluxo de caixa.

É importante que a empresa conheça os tipos de anulação de contrato existentes:

#### Demissão por justa causa por parte da empresa

De acordo com o artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), esse tipo de rescisão ocorre quando um funcionário toma alguma ação indevida, como abuso de confiança, má-fé ou fraude. Essa atitude é considerada um desrespeito grave às normas estabelecidas pela CLT e o empregador pode romper o contrato de trabalho.

Assim, o funcionário **não poderá receber** os seguintes direitos trabalhistas:

- férias proporcionais;

- aviso prévio;
- 13º salário;
- saque do FGTS;
- multa de 40% sobre o FGTS.

#### Demissão por justa causa por parte do trabalhador

Quando a empresa não cumpre os termos que regem o contrato de trabalho, o funcionário pode pedir demissão. Algumas situações que justificam essa anulação do vínculo empregatício são: sobrecarga na jornada de trabalho, assédio moral e a exposição do funcionário ao risco de vida.

Caso fique comprovada essa grave conduta por parte da instituição, o funcionário tem o direito de receber:

- aviso prévio;
- saldo de salários não pagos;
- saque do FGTS;
- multa de 40% do FGTS;
- férias vencidas acrescidas de 1/3;
- Seguro-desemprego;
- 13º salário proporcional.

No entanto, é importante saber que dificilmente a empresa irá admitir a justa causa acusada pelo colaborador. Por isso, essa modalidade é seguida de um processo judicial. O funcionário, através de seu advogado, irá pedir à justiça que reconheça a ocorrência da justa causa indireta e que receba todos os direitos pertinentes.

#### Demissão sem justa causa

Nesse caso, o empregador não tem mais interesse nos serviços prestados pelo trabalhador e, por isso, decide romper a relação contratual. Para que isso aconteça, o funcionário precisa ser notificado 30 dias antes de sua demissão.

Além disso, o artigo 477 da CLT alista todas as verbas rescisórias que a empresa precisará pagar, como:

- férias proporcionais e vencidas;
- 13º salário proporcional;
- saldo de salário;
- horas extras;
- multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

#### Demissão consensual

A demissão consensual é fruto da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 2017. Esse tipo de rescisão ocorre quando a empresa e o empregado resolvem acabar, juntos, com o contrato de trabalho.

Nesse caso, a instituição paga uma quantidade maior de direitos do que se o empregado pedisse demissão. Por outro lado, menos do que pagaria se tomasse a iniciativa de demiti-lo. Por exemplo, nesse modelo de rescisão, a empresa é obrigada a quitar:

- metade do aviso prévio;
- 80% do valor do FGTS;
- 20% da multa do FGTS.

Contudo, o funcionário não tem direito ao seguro-desemprego.

#### Pedido de demissão pelo funcionário

Quando um profissional não deseja mais manter o vínculo empregatício com a empresa, ele pode pedir a sua demissão. Nesses casos, o funcionário terá direito às seguintes verbas rescisórias:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas;

- Férias proporcionais;
- 13º salário proporcional.

É importante lembrar que quando o profissional pede demissão, ele pode cumprir 30 dias de aviso ou indenizar um mês de salário para a empresa, descontando de suas verbas rescisórias. Além disso, ele não terá direito ao saque do FGTS, à multa de 40% sobre o FGTS e ao seguro-desemprego.

Para cálculo da demissão de um vendedor da Coapeja que tem o salário mensal de R\$1.800,00 e uma média de renda variável de R\$2.200,00 conforme suas vendas, numa demissão sem justa causa e levando em conta que o mesmo trabalhou 15 dias no mês de sua dispensa, que foi junho. Além disso, ele estava finalizando o 8º mês do período aquisitivo de férias, temos:

- **Saldo de salário:**

$R\$1.800,00$  (salário bruto) / 30 dias (total de dias no mês) = R\$60,00

$R\$60 \times 15$  (dias trabalhados no mês da dispensa) = R\$900,00

média da renda variável por mês  $R\$2.200,00 / 30 = R\$73,33$

$R\$73,33 \times 15$  (dias trabalhados no mês da dispensa) = R\$1.099,95

Total:  $R\$900,00 + R\$1.099,95 = R\$1.999,95$

- **Aviso prévio indenizado:**

R\$1.800,00 (referente aos 30 dias).

média variável sobre o aviso prévio indenizado = R\$2.200,00

13º salário sobre o aviso prévio indenizado = R\$150,00

férias sobre o aviso prévio indenizado = R\$200,00

Total: R\$1.800,00 + R\$2.200,00 + R\$150,00 + R\$200,00 = R\$4.350,00

- **13º salário proporcional:**

R\$1.800,00 (salário bruto) / 12 meses = R\$ 150,00

R\$150,00 x 6 meses (janeiro até junho) = R\$900,00.

- **Férias proporcionais:**

R\$1.800,00 (salário bruto) / 12 meses = R\$ 150,00

R\$150,00 x 8 meses (referente aos meses completados do período aquisitivo) =  
R\$1.200,00.

R\$1.200,00 + 1/3 de acréscimo = R\$1.600,00.

média variável de férias = R\$2.200,00 / 12 = R\$183,33 x 8 = R\$1.466,66

Total: R\$1.600,00 + R\$1.466,66 = R\$3.066,66

**Total bruto das verbas rescisórias deste vendedor: R\$10.316,61**

- **FGTS:**

Multa de 40% = (saldo da conta ativa do FGTS) x 40%.

Exemplo: saldo do FGTS R\$28.000,00 x 40% = R\$11.200,00

FGTS R\$28.000 + R\$11.200,00 = R\$39.200,00

- **A Coapeja irá desembolsar de seu caixa: R\$10.316,61(bruto) + R\$11.200,00 = R\$21.516,61**
- **O Funcionário irá receber: a verba rescisória de R\$10.316,61(bruto), poderá sacar o FGTS na sua totalidade R\$39.200,00 e ainda terá direito ao seguro desemprego.**

Neste caso podemos citar como custos ocultos da rescisão; a multa do FGTS que é alta devido ao tempo de trabalho do funcionário, o aviso prévio indenizado, a antecipação de férias e 13º salário. Custos esses que se não forem previamente calculados e provisionados podem gerar um desencaixe grande de caixa, principalmente se houver demissões em grande escala.

Outros custos que devem ser levados em consideração são gastos processuais de uma demissão mal feita com erros nos cálculos das verbas rescisórias, custos de processo de recrutamento e seleção, treinamento e capacitação de um novo funcionário.

## 3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

O risco é um evento ou condição incerta que, se ocorrer, causará um efeito negativo ou positivo em um ou mais objetivos do projeto. Os riscos do projeto podem ser vistos como ameaças ou oportunidades. As oportunidades significam que ter um risco calculado pode trazer, por exemplo, vantagens competitivas para um produto ou uma organização. O risco é uma exposição à perda ou dano: um fator, coisa, elemento ou caminho que envolve perigo incerto.

O retorno diz respeito à rentabilidade que uma pessoa tem expectativa de obter com os seus investimentos. Assim como os riscos, os retornos também podem variar bastante de um ativo para o outro, sendo muito interessante em alguns e praticamente nulo em outros, se considerarmos fatores como desvalorização do dinheiro em relação ao tempo, entre outros.

Payback é um indicador financeiro que representa o tempo de retorno de um investimento. O próprio termo significa “retorno” em inglês, e ele é usado para medir quanto tempo leva para recuperar o dinheiro investido em um determinado projeto ou aplicação. O payback se tornou um dos principais parâmetros a serem considerados na avaliação de um investimento da empresa.

### 3.2.1 RISCO X RETORNO

- **Relação entre Risco e Retorno**

O risco está associado à capacidade de se mensurar determinado estado de incerteza de uma decisão. Esse estado de incerteza pode ser associado a uma probabilidade ligada à ocorrência de um resultado ou valor. Nessas análises de probabilidade é que o investidor irá avaliar a possibilidade de ocorrer determinado evento. Esses eventos, por sua vez, podem estar ligados, por exemplo, à avaliação do risco em certo tipo de investimento.

Quando é observado apenas o valor ou retorno esperado de um investimento, não é possível determinar o risco associado. Para isso é necessário conhecer o grau de dispersão dos resultados em relação a esse valor/retorno esperado. Dessa forma, se pode decidir qual dos investimentos é o mais atrativo levando em consideração a relação risco/retorno.

Observando a dispersão dos resultados esperados desses investimentos, é possível determinar o risco. Este, por sua vez, quando combinado com o retorno, oferece ao investidor uma medida compressível para o processo de tomada de decisão sobre um investimento.

Quanto maior a dispersão de determinado ativo, maior o seu risco. Então, esse ativo precisa oferecer um retorno maior para que se torne atrativo. Já por outro ponto de vista, quanto menor a dispersão, menor o risco. Assim, esses investimentos acabam por oferecer menores retornos em função da segurança que oferecem aos seus investidores.

A preferência dos investidores por determinados níveis de risco e retorno é algo relacionado a escolhas pessoais. Em cada uma dessas escolhas, o investidor irá buscar alternativas de investimento que maximizem o seu retorno esperado dentro do nível de risco que está disposto a correr.

- **Análise do Risco relacionada ao Fluxo de Caixa**

Na gestão de risco, risco é a variação ou volatilidade dos retornos (rentabilidade). Para analisar o risco de um projeto, é preciso entender qual é a rentabilidade que esse produto pode obter e estimar a variação dessa rentabilidade. Para isso, é preciso definir o preço e/ou valor do produto, que pode ser expresso pelo seu fluxo de caixa.

Em finanças, para avaliar um produto, é necessário estabelecer o preço ou valor daquele produto. O problema é que nem todo mercado é competitivo, ou seja, regido pelas leis da oferta e da procura. Mesmo em mercados competitivos, temos a presença

da especulação financeira, impossibilitando uma análise precisa do risco e retorno do produto.

No estudo da avaliação, existem várias maneiras de se obter o valor justo de um determinado item. O valor justo também pode ser entendido como o preço de equilíbrio. Entre as métricas para estimá-lo, a principal está ligada ao conceito de criar ou agregar valor à empresa.

→ Valor presente líquido

Quando analisamos um fluxo de caixa, observamos as receitas projetadas de um determinado projeto ao longo do tempo. Considerando o tempo no fluxo, temos a técnica de VPL (valor presente líquido), que consiste em trazer a valor presente todos os fluxos futuros utilizando como taxa de desconto a TMA (taxa mínima de atratividade).

Deste modo, temos o resultado real do projeto, ou o lucro econômico do projeto, pois esse resultado considera o custo de oportunidade.

$$VPL = \sum_{t=1}^n \frac{FC_t}{(1+i)^t}$$

Sendo:

FC<sub>t</sub> = fluxo de caixa de um determinado período;

i = taxa de desconto (TMA).

→ Taxa mínima de atratividade

Essa taxa de desconto é a TMA, e deverá refletir o real custo de oportunidade que o investidor possui sob o fluxo de caixa. Sob o viés do acionista (em patrimônio líquido) da empresa, a taxa de desconto

utilizada deverá ser a do custo de capital próprio da empresa. Entretanto, caso o fluxo de caixa seja da empresa como um todo, a taxa de desconto empregada deverá ser o custo de capital total da empresa (WACC).

→ Análise da sensibilidade

A análise de sensibilidade é a métrica de avaliação de risco de um produto que estuda o impacto da oscilação de uma variável no resultado do fluxo de caixa, ou seja, o impacto no VPL.

→ Análise de cenários

Utiliza os resultados da análise de sensibilidade, porém, inclui probabilidades de os eventos ocorrerem, o que proporciona uma projeção mais realista para o gestor. Utiliza-se o VPL esperado (ou médio) que é a média ponderada do resultado do VPL de cada cenário, já que considera a probabilidade de cada cenário ocorrer.

$$VPL_{esperado} = \sum_{k=1}^n Prob_k \cdot VPL_k$$

Sendo:

$Prob_k$  = a probabilidade de um determinado cenário ocorrer;

$VPL_k$  = o VPL de um determinado cenário.

Tendo o VPL médio dos cenários, podemos estimar o risco do projeto utilizando o desvio padrão e o coeficiente de variação.

O desvio padrão será igual a:

$$\sigma_{VPL} = \sqrt{\sum_{k=1}^n Prob_k \cdot (VPL_k - VPL_{esperado})^2}$$

Sendo:

$\sigma_{VPL}$  = o desvio padrão da carteira;

Prob<sub>k</sub> = a probabilidade de um determinado cenário ocorrer;

VPL<sub>k</sub> = o VPL de um determinado cenário.

O coeficiente de variação mede o impacto entre o risco do VPL (desvio padrão) e a média do VPL (VPL esperado), fornecendo um parâmetro de sensibilidade entre o risco e o retorno esperado. O coeficiente de variação será igual a

$$CV_{VPL} = \frac{\sigma_{VPL}}{VPL_{esperado}}$$

O coeficiente de variação indica o desvio-padrão (risco) para cada unidade monetária de riqueza (NPV - net present value, ou VPL - valor presente líquido) esperada do investimento. O desejável, para que um projeto seja aceito, é que o valor do coeficiente médio se situe ao redor de 1,0.

- **Custo de Capital**

O custo de capital, *k*, é a taxa de retorno que uma empresa precisa obter nos projetos em que investe, para manter o valor de mercado de sua ação, é a taxa de retorno exigida pelos fornecedores de capital no mercado para que seus fundos sejam destinados à empresa. Se o risco for constante, os projetos com taxa de retorno superior ao custo de

capital elevarão o valor da empresa. Aqueles que tiverem taxa de retorno inferior, reduzirão esse valor.

A equação mostra a fórmula do custo de capital:

Custo de Capital = (juros + dividendos) / (capital de terceiros+capital próprio)

Simbolicamente,  $k = (j + d) / (k_t + k_p)$

Onde:

j = juros

d = dividendos

$k_t$  = custo de capital de terceiros

$k_p$  = custo de capital próprio

A equação evidencia os principais elementos que determinam o cálculo do custo de capital.

- **Vantagens do Fluxo de Caixa (FC)**

Dentre os diversos métodos que podem ser utilizados para se avaliar uma empresa, o fluxo de caixa é um dos mais utilizados.

As principais vantagens de se utilizar o fluxo de caixa como método de avaliação de empresas são:

1. Refletir a realidade intrínseca do negócio e ainda considerar as expectativas do mercado para o segmento.
2. Calcular o valor da empresa considerando seu potencial para produzir riquezas no futuro.
3. É considerado um cálculo eficaz, pois oferece precisão na apuração do valor da empresa.
4. É a metodologia mais aceita pelo mercado mundial.

5. Analisa estratégias do negócio e do mercado, apontando caminhos para valorização da empresa.

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

Payback é um termo inglês que representa um indicador financeiro utilizado para medir o tempo de retorno de um investimento. Em resumo, é realizado o cálculo do montante investido inicialmente na operacionalização de uma empresa, dividido pelo fluxo de caixa atual onde torna-se possível mensurar o tempo estimado para o retorno do investimento inicial.

O Payback é utilizado para analisar a viabilidade de um investimento de acordo com o tempo que o lucro resultante do fluxo de caixa se iguale ao investimento inicial.

Em seguida, com base no cálculo realizado da simulação realizada no tópico anterior sobre a possível rescisão de um funcionário, a equipe deve fazer a análise do payback dessa rescisão.

No Payback descontado adicionamos uma taxa de desconto na fórmula para representar as variáveis, como por exemplo: carga de trabalho das equipes, horas extras e outros serviços prestados.

Calculamos o valor presente líquido (VPL): calculado para descobrir o fluxo de caixa com os descontos.

$$\text{VPL} = \text{R\$}1.800,00 / (1 + 0,10)^1$$

$$\text{VPL} = \text{R\$} 1636,36$$

$$\text{Payback descontado} = \text{R\$} 21.516,61 / 1.636,36$$

$$\text{Payback descontado} = 13,1 \text{ meses}$$

No Payback simples é calculado o investimento inicial dividido por ganhos no período ( ou fluxo de caixa médio).

Payback simples: R\$ 21.516,61/1.800,00 (salário bruto)

Payback simples: 11,95 (aproximadamente 12 meses)

Fizemos o cálculo do Payback descontado, e o resultado foi de 13 meses de investimento para obter o retorno referente ao desligamento do funcionário. Entretanto o payback simples, desconsiderando as variáveis, o resultado seria obtido em 12 meses.

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

### **3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA**

*Personal branding* é uma estratégia para a gestão de sua marca pessoal, agindo de uma forma em que o público compreenda claramente o que você é e o que você tem a oferecer.

Desta maneira, é necessário investir no gerenciamento da marca, fazendo com que isso interfira *de forma intencional* nos rótulos que vão ser dados. Porém eles podem ser positivos e negativos.

A seguir algumas dicas de como você pode criar a sua marca de forma que ela te proporcione novas oportunidades:

- **Tópico 1:** Marca pessoal

Construir uma marca pessoal forte envolve ser autêntico, destacar suas habilidades e qualidades, e ser consistente em suas ações.

É essencial cuidar da sua imagem online, sendo consciente do que compartilhar e como se apresenta nas redes sociais. Além disso, considerar a ajuda de um personal branding ou coach pode ser benéfico para avaliar suas estratégias.

A marca pessoal é formada pelo que as pessoas falam de você quando você não está presente, por isso é importante refletir sobre o valor que você pode oferecer e como se diferenciar em um mundo cada vez mais tecnológico.

- **Tópico 2:** Vitrine pessoal

A forma como nos apresentamos e nos comunicamos pode ter um impacto significativo na forma como somos percebidos no ambiente profissional. Construir uma marca pessoal sólida e autêntica é importante para transmitir a qualidade do nosso trabalho.

Expressar ideias de forma simples e clara, ao invés de usar a linguagem pretensiosa, pode ajudar a transmitir inteligência e credibilidade. Além disso, focar em um objetivo específico, cuidar da comunicação nas redes sociais, compartilhar conteúdo relevante e autêntico, e participar de grupos e eventos relacionados à área de atuação são estratégias que podem fortalecer a marca pessoal.

É importante também lembrar que o aprendizado contínuo é essencial para se manter relevante em um ambiente de trabalho em constante mudança. Adotar a mentalidade empreendedora e assumir a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento profissional são atitudes valorizadas pelos empregadores.

No entanto, é fundamental que a construção da marca pessoal seja baseada na honestidade, confiabilidade e consistência. Cumprir promessas, prazos e compromissos é essencial para manter uma reputação positiva.

Em resumo, a marca pessoal é a união da nossa presença online e offline, e cuidar dela pode trazer benefícios para nossa carreira e reputação profissional.

- **Tópico 3:** Networking

Construir uma rede de contatos sólida pode abrir portas e oportunidades para crescimento da carreira. É essencial ser proativo, autêntico e interessado nas pessoas ao estabelecer conexões. É importante comunicar ativamente seus objetivos e buscar conexões relevantes. A qualidade dos contatos é mais importante do que a quantidade, e é essencial desenvolver relacionamentos genuínos.

Participar de eventos e abordar pessoas de forma estratégica também são boas práticas.

O networking envolve a responsabilidade de assumir a responsabilidade de conhecer as pessoas, compartilhar informações e ser persistente, mas não insistente. É uma estratégia fundamental para o sucesso profissional.

Com as estratégias adequadas, é possível aproveitar ao máximo o poder do networking e colher os benefícios ao longo da carreira.

- **Tópico 4:** Redes sociais profissionais

As redes sociais profissionais, como o LinkedIn, são ótimos espaços para networking e prospecção de clientes. No entanto, é importante utilizá-las de maneira adequada, evitando fazer autopromoção excessiva e participando de grupos de forma cordial.

Empresas estão cada vez mais utilizando as redes sociais para prospectar e atender clientes, mas também precisam lidar com o desafio de decidir se devem confiar no bom senso dos funcionários ou monitorar suas atividades nas redes.

Postagens inadequadas podem resultar em demissão por justa causa, mesmo se feitas fora do horário de trabalho. As empresas repudiam publicamente esse tipo de comportamento e os autores podem enfrentar processos legais. É essencial agir com responsabilidade ao utilizar as redes sociais, tanto pessoal quanto profissionalmente.

Há algumas atitudes que podem ajudar a criar uma presença positiva e reforçar sua credibilidade nas redes sociais. Sendo:

1. No caso de e-mails, revise o texto para evitar erros de português e verifique os anexos antes de enviar. Lembre-se de que e-mails são considerados documentos.
2. Nos aplicativos de mensagens, evite enviar mensagens particulares em grupos e tenha cuidado com piadas e fofocas. Houve casos de demissão por justa causa devido a mensagens trocadas.
3. Nas redes sociais, onde fotos e vídeos são predominantes, esteja atento a postagens e situações polêmicas. Racismo, sexismo e qualquer tipo de preconceito são proibidos.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

O material escolhido pelo grupo foi a utilização de um banner, onde sugere-se dicas de como as pessoas devem utilizar as redes sociais para potencializar a sua marca pessoal e conseqüentemente como isso irá contribuir para promovê-las no ambiente profissional.

O banner pode ser visto na figura 1 em anexos.

## 4. CONCLUSÃO

A administração de pessoal é o setor que cuida das questões legais envolvendo os colaboradores e a empresa. Uma de suas principais funções é otimizar os processos burocráticos que envolvem a contratação, a remuneração, as férias e o desligamento dos funcionários. Assim, o setor garante os direitos dos trabalhadores e evita problemas jurídicos para a organização.

A empresa Coapeja (Cooperativa Agropecuária de Jacutinga Ltda) paga corretamente seus colaboradores conforme a legislação, além de comissões e incentivos. Respeita todas as regras e etapas do cálculo de rescisão desembolsando toda quantia garantida por lei.

Toda empresa que deseja ser bem vista e obter sucesso deve investir na valorização do colaborador na empresa. Isso significa reconhecer seus esforços, oferecer oportunidades de crescimento, criar um clima organizacional positivo e estimular o engajamento.

O colaborador é uma das pessoas mais importantes para o negócio, pois é ele quem faz a entrega de resultado e contribui para o crescimento da empresa. O valor da empresa começa nos seus colaboradores e passa pelos seus ativos até chegar na sua marca.

Para avaliar uma empresa é fundamental verificar sua realidade econômica para entender suas forças e fraquezas. É preciso entender que o risco e retorno são dois conceitos que sempre andam de mãos dadas, à medida que um aumenta, o outro segue na mesma proporção.

Analisando o fluxo de caixa se tem uma visão sistêmica da empresa possibilitando saber se deve investir ou não em um projeto. Quanto mais rápido a empresa atingir o seu payback menos ela fica exposta às oscilações e incertezas do mercado.

Conclui-se então que para uma empresa recuperar o dinheiro investido ela precisa ter colaboradores qualificados e risco e retorno equilibrados para gerar o fluxo de caixa necessário para cumprir com as projeções de seu payback.

## REFERÊNCIAS

COAPEJA. Quem Somos. 2012/13. Disponível em: <[http://www.coapeja.com.br/quem\\_somos\\_1.html](http://www.coapeja.com.br/quem_somos_1.html)>. Acesso em: 11 de junho, 2023.

CONVENIA. Rescisão de contrato de trabalho: aprenda como calcular. 2022. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/rescisao-de-contrato/>>. Acesso em 17 de maio, 2023.

GUIA TRABALHISTA. QUAL É A DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO? Atualizado em 27 de dezembro, 2018. Disponível em: <<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>>. Acesso em: 17 de maio, 2023.

GUPY. Departamento pessoal (DP): veja rotinas, funções e como funciona. 2 de maio, 2023. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/departamento-pessoal>>. Acesso em: 3 de junho, 2023.

JUS. Direito do Trabalho - Remuneração e Salário. 17 de novembro, 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/94893/direito-do-trabalho-re-remuneracao-e-salario>>. Acesso em: 28 de maio, 2023.

JUSBRASIL. Artigo 457 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713471/artigo-457-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 17 de maio, 2023.

NFE. Payback: como calcular, o que é, para que serve e muito mais. 2 de setembro, 2021. Disponível em: <<https://nfe.io/blog/financeiro/como-calcular-payback/>>. Acesso em: 28 de maio, 2021.

PONTO TEL. Administração de Pessoal: conheça as características, benefícios e como modernizar! 22 de setembro, 2020. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/administracao-de-pessoal/>>. Acesso em: 3 de junho, 2023.

PONTO TEL. Diferença entre salário e remuneração: veja o que diz a legislação, quais são os tipos e como diferenciar. 20 de abril, 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao/>>. Acesso em: 17 de maio, 2023.

VAGAS For Business. Entenda qual é a diferença entre salário e remuneração. 1 de fevereiro, 2021. Disponível em: <<https://forbusiness.vagas.com.br/blog/diferenca-entre-salario-e-remuneracao/>>. Acesso em: 28 de maio, 2023.

## ANEXOS

### CONSTRUINDO SUA MARCA



dicas de como utilizar as redes sociais para potencializar a sua marca

- 01 **Construa sua reputação on-line escolhendo o tom e interagindo com seus seguidores.**
- 02 **Ouçe seus seguidores, analise a concorrência, melhore constantemente para manter sua marca atualizada.**
- 03 **Conheça seus clientes potenciais - suas necessidades e expectativas - e, a partir daí, planeje seu posicionamento.**
- 04 **Defina as habilidades que o diferenciam para determinar aquilo que te torna único.**
- 05 **Preste muita atenção à comunicação e cuide de sua imagem de marca.**

Figura 1 - Banner: Construindo sua Marca

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
<b>RELATÓRIO:</b> Autoavaliação
<b>CURSO:</b> Ciências Contábeis
<b>MÓDULO:</b> Avaliação Empresarial
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Juliana Marques Borsari / Luiz Fernando Pancine
<b>ESTUDANTE:</b> Ana Carolina C. Pina
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 14/04/2023 a 14/06/2023

2. DESENVOLVIMENTO
<p>Contextualização: Foi proposto fazer uma análise sobre o impacto financeiro do desligamento de um funcionário em uma empresa real e uma análise do payback em seu fluxo de caixa.</p> <p>Foi realizado uma análise sobre todos os custos envolvidos na demissão de um vendedor da empresa Coapeja e uma análise sobre o payback dessa rescisão. Foi apresentado o conceito de salário, remuneração, risco e retorno.</p>
<p>Desafio: O maior desafio foi fazer passo a passo o cálculo da demissão do funcionário e a análise do payback dessa rescisão. Coletar e organizar informação de qualidade e atualizadas sobre os conceitos abordados no PI.</p>
<p>Cronograma das Ações: Por livre escolha foi definido pelos membros da equipe que a estudante Fernanda faria os tópicos 1, 3.1 e 3.2.2; Luana os tópicos 2, 3.3, 3.3.1 e 3.3.2; Durcileia os tópicos 3.1.1 e 3.1.2; Ana Carolina os tópicos 3.2 e 3.2.1; Tiago o tópico 4.</p>
<p>Síntese das Ações: Toda a comunicação da equipe é feita pelo WhatsApp, ocorreu tudo como previsto.</p>
<p>a. Aspectos positivos Colocar em prática os conhecimentos e cálculos do estudo em uma empresa real.</p>

b. Dificuldades encontradas  
Encontrar informações de uma empresa real.

c. Resultados atingidos  
Informações suficientes para realização do PI e do estudo proposto no trimestre.

d. Sugestões / Outras observações

### 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012020200174	NOME Ana Carolina C. Pina
RA 1012020200071	NOME Durciléia M. Morais
RA 1012021100148	NOME Fernanda da Silva C.
RA 1012020200143	NOME Luana C. de Oliveira
RA 1012022200531	NOME Tiago Bassinello

### 1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

<b>RELATÓRIO:</b> Autoavaliação
<b>CURSO:</b> Ciências Contábeis
<b>MÓDULO:</b> Avaliação Empresarial
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Juliana Marques Borsari / Luiz Fernando Pancine
<b>ESTUDANTE:</b> Durciléia M. Morais
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 14/04/2023 a 14/06/2023

## 2. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: Foi proposto fazer uma análise sobre o impacto financeiro do desligamento de um funcionário em uma empresa real e uma análise do payback em seu fluxo de caixa.

Foi realizado uma análise sobre todos os custos envolvidos na demissão de um vendedor da empresa Coapeja e uma análise sobre o payback dessa rescisão. Foi apresentado o conceito de salário, remuneração, risco e retorno.

Desafio: O maior desafio foi fazer passo a passo o cálculo da demissão do funcionário e a análise do payback dessa rescisão. Coletar e organizar informação de qualidade e atualizadas sobre os conceitos abordados no PI.

Cronograma das Ações: Por livre escolha foi definido pelos membros da equipe que a estudante Fernanda faria os tópicos 1, 3.1 e 3.2.2; Luana os tópicos 2, 3.3, 3.3.1 e 3.3.2; Durcileia os tópicos 3.1.1 e 3.1.2; Ana Carolina os tópicos 3.2 e 3.2.1; Tiago o tópico 4.

Síntese das Ações: Toda a comunicação da equipe é feita pelo WhatsApp, ocorreu tudo como previsto.

### a. Aspectos positivos

Colocar em prática os conhecimentos e cálculos do estudo em uma empresa real.

### b. Dificuldades encontradas

Encontrar informações de uma empresa real.

### c. Resultados atingidos

Informações suficientes para realização do PI e do estudo proposto no trimestre.

### d. Sugestões / Outras observações

## 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012020200174

NOME Ana Carolina C. Pina

RA 1012020200071	NOME Durciléia M. Morais
RA 1012021100148	NOME Fernanda da Silva C.
RA 1012020200143	NOME Luana C. de Oliveira
RA 1012022200531	NOME Tiago Bassinello

## 1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

**RELATÓRIO:** Autoavaliação

**CURSO:** Ciências Contábeis

**MÓDULO:** Avaliação Empresarial

**PROFESSOR RESPONSÁVEL:** Juliana Marques Borsari / Luiz Fernando Pancine

**ESTUDANTE:** Fernanda da Silva C.

**PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** 14/04/2023 a 14/06/2023

## 2. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: Foi proposto fazer uma análise sobre o impacto financeiro do desligamento de um funcionário em uma empresa real e uma análise do payback em seu fluxo de caixa.

Foi realizado uma análise sobre todos os custos envolvidos na demissão de um vendedor da empresa Coapeja e uma análise sobre o payback dessa rescisão. Foi apresentado o conceito de salário, remuneração, risco e retorno.

Desafio: O maior desafio foi fazer passo a passo o cálculo da demissão do funcionário e a análise do payback dessa rescisão. Coletar e organizar informação de qualidade e atualizadas sobre os conceitos abordados no PI.

Cronograma das Ações: Por livre escolha foi definido pelos membros da equipe que a estudante Fernanda faria os tópicos 1, 3.1 e 3.2.2; Luana os tópicos 2, 3.3, 3.3.1 e 3.3.2; Durcileia os tópicos 3.1.1 e 3.1.2; Ana Carolina os tópicos 3.2 e 3.2.1; Tiago o tópico 4.

Síntese das Ações: Toda a comunicação da equipe é feita pelo WhatsApp, ocorreu tudo como previsto.

a. Aspectos positivos  
Colocar em prática os conhecimentos e cálculos do estudo em uma empresa real.

b. Dificuldades encontradas  
Encontrar informações de uma empresa real.

c. Resultados atingidos  
Informações suficientes para realização do PI e do estudo proposto no trimestre.

d. Sugestões / Outras observações

### 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012020200174	NOME Ana Carolina C. Pina
RA 1012020200071	NOME Durciléia M. Moraes
RA 1012021100148	NOME Fernanda da Silva C.
RA 1012020200143	NOME Luana C. de Oliveira
RA 1012022200531	NOME Tiago Bassinello

### 1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

**RELATÓRIO:** Autoavaliação

**CURSO:** Ciências Contábeis

**MÓDULO:** Avaliação Empresarial

<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Juliana Marques Borsari / Luiz Fernando Pancine
<b>ESTUDANTE:</b> Luana C. de Oliveira
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 14/04/2023 a 14/06/2023

## 2. DESENVOLVIMENTO

Contextualização: Foi proposto fazer uma análise sobre o impacto financeiro do desligamento de um funcionário em uma empresa real e uma análise do payback em seu fluxo de caixa.

Foi realizado uma análise sobre todos os custos envolvidos na demissão de um vendedor da empresa Coapeja e uma análise sobre o payback dessa rescisão. Foi apresentado o conceito de salário, remuneração, risco e retorno.

Desafio: O maior desafio foi fazer passo a passo o cálculo da demissão do funcionário e a análise do payback dessa rescisão. Coletar e organizar informação de qualidade e atualizadas sobre os conceitos abordados no PI.

Cronograma das Ações: Por livre escolha foi definido pelos membros da equipe que a estudante Fernanda faria os tópicos 1, 3.1 e 3.2.2; Luana os tópicos 2, 3.3, 3.3.1 e 3.3.2; Durcileia os tópicos 3.1.1 e 3.1.2; Ana Carolina os tópicos 3.2 e 3.2.1; Tiago o tópico 4.

Síntese das Ações: Toda a comunicação da equipe é feita pelo WhatsApp, ocorreu tudo como previsto.

### a. Aspectos positivos

Colocar em prática os conhecimentos e cálculos do estudo em uma empresa real.

### b. Dificuldades encontradas

Encontrar informações de uma empresa real.

### c. Resultados atingidos

Informações suficientes para realização do PI e do estudo proposto no trimestre.

### d. Sugestões / Outras observações

<b>3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO</b>	
RA 1012020200174	NOME Ana Carolina C. Pina
RA 1012020200071	NOME Durciléia M. Morais
RA 1012021100148	NOME Fernanda da Silva C.
RA 1012020200143	NOME Luana C. de Oliveira
RA 1012022200531	NOME Tiago Bassinello

<b>1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> Autoavaliação
<b>CURSO:</b> Ciências Contábeis
<b>MÓDULO:</b> Avaliação Empresarial
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Juliana Marques Borsari / Luiz Fernando Pancine
<b>ESTUDANTE:</b> Tiago Bassinello
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 14/04/2023 a 14/06/2023

<b>2. DESENVOLVIMENTO</b>
<p>Contextualização: Foi proposto fazer uma análise sobre o impacto financeiro do desligamento de um funcionário em uma empresa real e uma análise do payback em seu fluxo de caixa.</p> <p>Foi realizado uma análise sobre todos os custos envolvidos na demissão de um vendedor da empresa Coapeja e uma análise sobre o payback dessa rescisão. Foi apresentado o conceito de salário, remuneração, risco e retorno.</p>
<p>Desafio: O maior desafio foi fazer passo a passo o cálculo da demissão do funcionário e a análise do payback dessa rescisão. Coletar e organizar informação de qualidade e atualizadas sobre os conceitos abordados no PI.</p>

Cronograma das Ações: Por livre escolha foi definido pelos membros da equipe que a estudante Fernanda faria os tópicos 1, 3.1 e 3.2.2; Luana os tópicos 2, 3.3, 3.3.1 e 3.3.2; Durcileia os tópicos 3.1.1 e 3.1.2; Ana Carolina os tópicos 3.2 e 3.2.1; Tiago o tópico 4.

Síntese das Ações: Toda a comunicação da equipe é feita pelo WhatsApp, ocorreu tudo como previsto.

a. Aspectos positivos  
Colocar em prática os conhecimentos e cálculos do estudo em uma empresa real.

b. Dificuldades encontradas  
Encontrar informações de uma empresa real.

c. Resultados atingidos  
Informações suficientes para realização do PI e do estudo proposto no trimestre.

d. Sugestões / Outras observações

### 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA 1012020200174	NOME Ana Carolina C. Pina
RA 1012020200071	NOME Durciléia M. Morais
RA 1012021100148	NOME Fernanda da Silva C.
RA 1012020200143	NOME Luana C. de Oliveira
RA 1012022200531	NOME Tiago Bassinello