



UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTEGRADO**

**MAGAZINE LUIZA S/A**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTEGRADO**

O CUSTO OCULTO DA MÃO-DE-OBRA E SEU  
IMPACTO FINANCEIRO

**MAGAZINE LUIZA S/A**

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

Dilma Mônica Farias Leal, RA 1012019200381

Francine F. Dias Campos, RA 1012020200145

Viviane C. de O. Gonçalves, RA 1012023100437

Vanessa da S. Almeida , RA 1012020200067

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

# SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>                              | <b>4</b>  |
| <b>3. PROJETO INTEGRADO</b>                                 | <b>6</b>  |
| 3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS      | 6         |
| 3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO                            | 11        |
| 3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA             | 12        |
| 3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS                                   | 15        |
| 3.2.1 RISCO X RETORNO                                       | 15        |
| 3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS     | 19        |
| 3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA | 21        |
| 3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA                                 | 21        |
| 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA                                 | 25        |
| <b>4. CONCLUSÃO</b>   | <b>26</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>  | <b>27</b> |
| <b>ANEXOS</b>   | <b>29</b> |
| <b>RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO</b>                           | <b>30</b> |

# 1. INTRODUÇÃO

Tendo em vista que as empresas estão passando por grandes mudanças e transformações cada vez mais rápidas e que a pandemia COVID - 19 abalou as estruturas da sociedade tendo que se adequar as adaptações tanto nas empresas, como nas relações pessoais é de extrema evidência.

E esta situação infelizmente, fez nos trazer uma realidade de demissões nas empresas. E este agente nos faz assumir uma ótica do mercado que as empresas precisam competir uma com as outras. E neste plano competitivo muitas empresas reduzem seus números de colaboradores, para contrapartida de redução de gastos.

É claro que este cenário lastimável ocorre na interpretação destas empresas com presumivelmente.

Já o empreendedor que identifica oportunidades, encontra uma maneira de inovar este quadro em meio a uma crise, explorando novos negócios e assumindo riscos. Esta visão positiva, traz amadurecimento de novas ideias. E confiança dos colaboradores e acionistas.

Assim, o estudo demonstrado da empresa Magazine Luiza S.A., nos faz compreender que uma empresa com estrutura de valores, incentivos e investimento em todas suas áreas, nos remete ao resultado que apesar dos cálculos para se dispensar um funcionário, ou a verificação do playback para o tempo de retorno que este colaborador trará, não se remete a empresa em estudo. Pois o Magazine Luiza tem como seu melhor resultado investir neste colaborador para que o mesmo trabalhe com motivação e o retorno venha naturalmente.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa em questão tem uma história desde de 16 de novembro 1957, a partir deste momento se inicia um projeto de um sonho. Este sonho vem de um casal de vendedores na qual seus nomes são Luiza Helena Trajano e Pelegrino Donato, a ideia era constituir um comércio para geração de emprego para a família. O nome da empresa em estudo veio da popularidade da vendedora Luiza, e assim através de um concurso cultural na rádio local, os ouvintes fizeram sua votação.

Assim se originou o Magazine Luiza, uma das maiores empresas de varejo do país, com expressão alcançada no meio físico e digital. O casal inaugurou sua primeira loja em Franca-SP. Desde então, na década seguinte, a companhia expandiu seus negócios para demais cidades do estado de São Paulo.

Com vocação visionária, o Magazine Luiza fez o futuro acontecer com pioneirismos. Mas foi em 1993 com a criação da campanha “Liquidação Fantástica”, um saldão realizado no mês de Janeiro, com desconto nos produtos de até 70% que a empresa deve seu destaque no varejo. O sucesso foi tão grande que até os atuais dias os clientes ficam na frente da loja em filas na madrugada para não perder a promoção. Tornando-se uma tradição no varejo brasileiro.

Com vocação visionária, o Magazine Luiza fez o futuro acontecer com pioneirismos em diversos setores. A empresa passou a investir em grandes promoções, como “Só Amanhã”, no ano de 1994, na qual produtos são vendidos bem abaixo do mercado concorrente.

Tem reconhecimento por sua gestão humanitário, tendo como política de benefícios aos funcionários, em alguns casos extensivos aos familiares. A empresa investe em bonificações, nas quais os funcionários participam dos lucros da empresa. O número destes colaboradores foi atualizado em 2021, totalizando 38.614, sendo 48,8% mulheres e 51,2% homens.

*“Toda a organização deve enxergar o funcionário como um empreendedor.”* –  
Luiza Trajano

A empresa tem consciência da importância que representa um funcionário motivado e comprometido na empresa na qual trabalha.

Com a aquisição em 2003 da rede Lojas Líder – Campinas/SP, o Magazine Luiza iniciou um intenso processo de expansão, e assim novas unidades foram surgindo, consolidando a principal empresa no segmento.

Além de grande empreendedora, Luiza Trajano, tem seu registro na história com inúmeros prêmios recebidos. Podemos citar um trio de troféus no Grand Clio Awards 2023, o prêmio mais recente. Destacando em “Eficácia Criativa” e primeiro lugar em “Talentos e Influenciadores”. A premiação veio através da influenciadora virtual “A Lu”, criada em 2003 como uma voz para o site de e-commerce do Magalu foi ganhando espaço e construindo relacionamento de autenticidade. Passando de vendedora virtual a uma celebridade virtual, que conversa, dança auxilia no processo de compra.

Assim surgiu o Magazine Luiza S.A., com inovação e uma comunicação atualizada, transparente e respeito aos clientes.

## 3. PROJETO INTEGRADO

### 3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Administração pessoal ou departamento pessoal, teve início com o crescimento da sociedade, tendo relação de trabalho com mais indivíduos, nos quais tinha a necessidade de regularizar as atividades e decidir como organizar o trabalho. A administração voltada para a organização é um contexto mais recente, até a revolução industrial no final do século 18, e até o início do século 20. No final do século 19, predominava a produção de trabalhos artesanais, onde um grupo de indivíduos trabalhavam em um local para produzir bens e produtos. Foi iniciada uma união das atividades de produção para as grandes indústrias e fábricas, com a aglomeração de várias pessoas submetidas ao mesmo empregador dentro de um contexto de trabalho. Durante o século 19, surgiram iniciativas para organizar e gerenciar o trabalho desses indivíduos dentro dessas organizações fabris. Inicialmente os donos das empresas ou os responsáveis que cuidavam dessas atividades como recrutamento e seleção, pagamento e remuneração. No final do século 19, foram destacando-se iniciativas perceptíveis e consolidadas, surgindo a Gestão de Pessoas, não com esse nome, mas a sua nomenclatura, atividades e importância variou muito com os acontecimentos históricos, as mudanças ocorridas no mundo e na relação do homem com o trabalho, tendo em vista que as mudanças variou de país para países, de organização para organização, e seu ramo de atividades. Vamos comentar de três fases:

- **Relações industriais:** Surgindo no final da Revolução Industrial e até a Segunda Guerra Mundial, surgimento dos primeiros departamentos pessoais, com a ideia de centralizar e padronizar as atividades de contratação, pagamento e registros funcionais e outras ocorrências como o bem estar dos indivíduos do trabalho como sala de refeição, centro médico entre outras, com a virada do século, teve a influência dos escritos de Taylor com a administração científica, com Fayol, Weber com a parte burocrática e seu foco na eficiência e autoritarismo mecanicismo, no início da primeira Guerra Mundial em 1914, com o recrutamento de muitas pessoas e produção de

grande parte de armamentos e munição, á um grande aumento de técnicas voltadas a seleção, estudos da fadiga e aumento da produtividade. Em 1929, com a grande depressão econômica que repercutiu no mundo todo, o departamento pessoal perde força devido a necessidade de cortes de salário e demissões em massas, Para recuperar e estimular economia americana, é implementado o plano New Deal, influenciado pelo keynesianismo ( intervenção do Governo na economia do país), o que ajudou as organizações e estimulou o aumento de salários dos funcionários e a criação de sindicatos pela defesa de direitos trabalhistas, o que resgatou o papel dos departamento pessoal a cuidar desses processos de negociações como sindicatos que estavam muito atuante nessa época.

- **Administração de Recursos Humanos:** Inicia se no começo da Segunda Guerra Mundial 1939 a década de 1980, novamente com mais uma guerra mundial, surge a necessidade de novas técnicas aprimoradas de recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, o que ajudou a resgatar importância e a expansão da área de gestão de pessoas, aliado ao crescimento científico da época no campo da psicologia das teorias organizacionais, a sociologia e da nova geração neo clássica, e o grande experimento feito por Hawthorne , realizada por Elton Mayo, o experimento foi realizado em uma empresa de fios e cabos em Chicago, onde evidenciar os fatores que poderiam influenciar no aumento de produtividade na empresa, e melhorar a produção. No início Elton acreditava como Taylor e Fayol que existiam alguns fatores todos eles físicos capazes de aumentar a produtividade, assim, na empresa ele testou fatores como a iluminação, ventilação e espaço entre as mesas, por esses fatores era difícil concluir se isso era capaz, ou ser responsabilizado pelo aumento de produtividade, ele conclui com esse grupo de estudos que o aumento de produtividade não era físico, e sim, quando a empresa estava preocupada com os funcionários e tentava melhorar o ambiente de trabalho para facilitar a produção, era uma alavanca para melhorar a produtividade. A administração de Recursos Humanos é marcada pela relação entre pessoas, cargos e tarefas, e especialização nos departamentos pessoal, agora denominado Departamento de Recursos Humanos.

- **Gestão de Pessoas:** No Brasil passa a se falar em Gestão de Pessoas sendo uma nova nomenclatura trazendo um novo significado trazendo um sentido

mais estratégico e considera as características pessoais do indivíduo como conhecimento, habilidades, e atitudes, por meio de um alinhamento entre os objetivos organizacionais e a mudança do papel desempenhado pela área de gestão, que passa atividades de consultoria aos gerentes de linhas e menos atividades operacionais. As atividades no campo cresceu muito com a proposta de novos modelos como a gestão por competências, as práticas de trabalho de alto desempenho, a preocupação com a qualidade de vida e o papel na produtividade e a preocupação ética,

A gestão de pessoas é uma função administrativa que permite a colaboração eficaz das pessoas em prol dos objetivos organizacionais, para que uma empresa funcione bem, ela precisa de pessoas específicas, por exemplo uma secretária, auxiliar administrativo, faxineira, operador de máquinas, para ter esses tipo de pessoas especializadas, como encontrar no mercado de trabalho

- o perfil desejado;
- o valor a ser pago;
- como monitorar e avaliar o desempenho delas;
- como capacitar;

A resposta para todas essas pergunta, é a gestão de pessoas, que através dos processos abaixo:

- Desenho de Cargo: você decide que funções são necessárias a organização, seus objetivos e os pré requisitos necessários para que as pessoas possam ocupar e exercer tais funções;
  - Carreiras: a progressão do funcionário dentro da empresa;
  - Recrutamento e seleção: como eu busco as pessoas, para ocupar essas funções e selecionar;
  - Avaliação de desempenho: se as pessoas estão cumprindo com as metas estabelecidas;
  - Treinamento, desenvolvimento e educação: melhora de conhecimentos e habilidades, e para mudanças de posição dentro da empresa;

- Qualidade de vida no trabalho: ambiente de trabalho, relações interpessoais, deixando o trabalhador satisfeito e mais produtivas;
- Remuneração e benefícios: o valor a ser pago pela vaga de trabalho, plano de saúde, ticket alimentação, participação nos lucros;

Esses tipos de práticas existem para ajudar a organização em questões como objetivos da gestão de pessoas, que podem variar dentro do contexto de cada organização, sua missão, visão e valores, que podem ser fundamentais para a empresa como:

- ajudar a alcançar o objetivo da organização;
- Proporcionar maior competitividade;
- garantir que a organização tenha pessoas competentes e comprometidas;
- Aumentar a satisfação de seus colaboradores;
- Gerenciar qualidade de vida no trabalho;
- mudanças organizacional;
- Ajudar a organização a ser mais ética;
- Ajudar no POCD administrativo.

Alguns colaboradores confundem salário e remuneração, onde salário é a contraprestação devida de forma fixa pelo trabalho prestado pelo empregado é o salário base, salário fixo, já a remuneração engloba todas as parcelas e vantagens que são devidas ao empregado em razão do trabalho, por exemplo a soma do salário fixo mais as horas extras, adicional noturno, comissões.

É importante ressaltar essa diferença, por causa das verbas trabalhistas, que podem incidir no desligamento do funcionário, sendo o aviso prévio indenizado, saldo de salário, horas extras, onde precisa saber o valor apurado da remuneração, que é usado para calcular Férias, 13º, seguro desemprego, a estabilidade do funcionário dentro da empresa, aviso prévio, FGTS.

Podem ocorrer gastos com os custos ocultos de uma empresa, que são a relação da estrutura da empresa com os comportamentos humanos, com o funcionamento adequado ou "disfuncionamento" inadequado da organização. As disfunções provocam os custos ocultos, eles não são mensurados por isso não reconhecidos contabilmente e dificilmente controlável, estão como exemplo: horas extras, retrabalho de uma produção. No desligamento de um funcionário os custos ocultos incidem sobre as férias, rescisão de contrato de trabalho, aviso prévio indenizado, demissão sem justa causa, férias. Para que ocorra um desligamento de forma tranquila, a empresa apresenta um termo de rescisão de trabalho, explicando o motivo de desligamento e as verbas rescisórias. Ter um bom término de contrato, ajuda a empresa a não ter problema na justiça do trabalho .

A evolução de gestão de pessoas no Brasil, antes de 1930 não existia Legislação Trabalhista, não tinha CLT, as pessoas eram vistas como números, uma fase contábil, voltando à teoria geral da Administração onde vimos isso em Taylor com linha de produção e Fayol, muitas fábricas, muita produção, onde o funcionário trabalha e recebe e pronto. De 1930 a 1950 surge a CLT e o departamento pessoal para atender a essa necessidade. De 1950 a 1965 surge a fase Tecnicista, com a necessidade de qualificar mão de obra técnica para atender a demanda das indústrias automobilísticas.

Em 1965 a 1980 surge a fase administrativa onde são implementados os sistemas de RH. De 1980 a atualidade, essa fase é do planejamento de RH, gestão do capital intelectual, gestão do conhecimento, avaliação de desempenho, sendo uma linguagem mais moderna

O que diferencia uma organização de outras organizações são as pessoas que trabalham no ambiente organizacional. A administração de pessoal, a grande responsabilidade de um gestor é saber lidar com as adversidades, com as práticas adotadas em estudar, entender e valorizar o capital humano das empresas.

### 3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

O conceito de salário se distingue de remuneração, pelo artigo 458 da CLT que diz:

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

O salário é a contraprestação paga ao funcionário, decorrente do contrato de trabalho.

- Salário base é o valor que combinamos na admissão, é o valor assinado em contrato de trabalho;
- Piso salarial é o salário mínimo por categoria definido pelo sindicato de classe, onde é o valor mínimo negociado pelo Governo a ser pago por cada Estado;
- O salário bruto, é o nosso salário base sem as deduções de impostos;
- Salário Líquido, é o nosso salário base menos as deduções de impostos, e qualquer outro valor a ser descontado, é o valor que recebemos em nossa conta;
- Remuneração, é a composição do salário base, comissões, prêmios, campanhas, PLR, benefícios, bônus

Segundo o artigo 457 da CLT compreende remuneração como:

*“Art. 457 - 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.”*

A remuneração é o salário, horas extras, adicional noturno, gorjetas (é uma parcela paga por terceiro e não pelo empregador, os mais comuns são os garçons, elas integra a remuneração, mas não serve de base de cálculo para o aviso prévio, horas extras, adicional noturno.

A empresa Magazine Luiza, possui um quadro de funcionários, relativamente grande e voltado para as vendas dentro das lojas. Possuindo os respectivos cargos:

- Assistente de loja
- Vendedores interno e externo
- Assistente de vendas senior
- Caixas
- Jovens aprendizes

Em cima de cada venda no comércio, o vendedor recebe uma porcentagem por cada produto vendido, ou seja sua comissão de venda.

Para cada um desses componentes, deve-se utilizar exemplos que estejam relacionados com a empresa escolhida para o projeto, como por exemplo, as comissões de vendas pagas para os empregados da equipe comercial.

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

Com o país voltando ao normal depois da pandemia do Covid 19, a empresa teve queda nas vendas nas lojas físicas de 30%, o que impactou na diminuição de suas receitas. E manteve um aumento nas vendas nas lojas online.

"A performance das lojas físicas foi impactada pela piora dos indicadores macroeconômicos como o aumento da inflação e da taxa de juros", afirmou o Magazine Luiza no relatório.

O nosso funcionário (José Carlos Ferreira) de 32 anos, começou a trabalhar na empresa em 06 junho de 2018, e com as baixas das vendas, foi comunicado a sua dispensa no dia 29/05/2023, onde foi explicado o motivo de sua dispensa.

Foi explicado a sobre as suas verbas rescisórias e os direitos que tinha a receber. De uma maneira clara, para que não ocorra nenhum processo trabalhista.

|   |
|---|
| $R\$ 2 \text{ mil de salário fixo} + R\$ 1.500 \text{ de comissão} = R\$ 3.500$ |
| $R\$ 3.500 \text{ do valor total} \div 26 \text{ dias \u00fateis} = R\$ 134,62$ |
| $R\$ 134,62 \times 5 \text{ dias de descanso} = R\$ 673,08$                     |
| <b>R\$ 673,08 \u00e9 o valor do DSR</b>   |

Tabela 1. C\u00e1lculo de comiss\u00e3o. Fonte: autoria pr\u00f3pria.

| <b>Demiss\u00e3o de um colaborador</b>                            |                          |                  |                      |
|---|--------------------------|------------------|----------------------|
| Data de admiss\u00e3o:  | 11/06/2018               |                  |                      |
| Data de demiss\u00e3o:  | 29/05/2023               |                  |                      |
| \u00daltimo s\u00e1l\u00e1rio:                                    | 2.000,00                 |                  |                      |
| Motivo da resciss\u00e3o:   | Dispensa sem justa causa |                  |                      |
| <b>Descri\u00e7\u00e3o das verbas</b>                             |                          |                  |                      |
| 1/3 f\u00e9rias s\u00e1l\u00e1rio sobre aviso:                    | R\$                      | 55,56            |                      |
| 13\u00b0 s\u00e1l\u00e1rio de 01/01/2023 a 29/05/2023 (5/12 avos) | R\$                      | 833,33           | R\$ 66,67            |
| F\u00e9rias de 11/06/2022 a 29/05/2023 (12/12 avos)               | R\$                      | 2.000,00         |                      |
| 1/3 f\u00e9rias de 11/06/2022 a 29/05/2023                        | R\$                      | 666,67           |                      |
| <b>Total</b>  | <b>R\$</b>               | <b>7.822,22</b>  | <b>R\$ 394,67</b>    |
| Estimativa do FGTS n\u00e3o depositado (sobre s\u00e1l\u00e1rios) |                          |                  | R\$ 9.386,67         |
| Multa 40% sobre FGTS  |                          |                  | R\$ 3.912,53         |
| <b>Total</b>  | <b>R\$</b>               | <b>7.822,22</b>  | <b>R\$ 13.693,87</b> |
| Estimativa do FGTS n\u00e3o depositado (sobre s\u00e1l\u00e1rios) |                          |                  | R\$ 9.386,67         |
| Multa 40% sobre FGTS  |                          |                  | R\$ 3.912,53         |
| <b>Total</b>  | <b>R\$</b>               | <b>7.822,22</b>  | <b>R\$ 13.693,87</b> |
| <b>Dedu\u00e7\u00f5es</b>   |                          |                  |                      |
| <b>Total dedu\u00e7\u00f5es</b>                                   | <b>R\$</b>               |                  | -                    |
| <b>Resumo geral</b>   |                          |                  |                      |
| Verbas rescis\u00f3rias   | R\$                      | 7.822,22         |                      |
| FGTS + multa 40%  | R\$                      | 13.693,87        |                      |
| Dedu\u00e7\u00f5es  | R\$                      |                  | -                    |
| <b>Total l\u00edquido</b>   | <b>R\$</b>               | <b>21.516,09</b> |                      |

Tabela 2. C\u00e1lculo trabalhista. Fonte: De autoria pr\u00f3pria.

A empresa não esperava um valor tão alto a ser pago na rescisão trabalhista do colaborador José Carlos Ferreira. Os custos ocultos com a multa de 40%, férias vencidas, comissões de vendas. A empresa não se preocupou em fazer um acordo trabalhista no qual exige que o empregador e o empregado entre em consenso como a forma de rescisão contratual, um exemplo seria, o empregado simulava a demissão sem justa causa, e em comum acordo o empregado recebia todas as verbas rescisórias e trabalhistas e devolvia o valor da multa dos 40% sobre o FGTS do empregador. O artigo abaixo na demissão por acordo trabalhistas prevê os direitos trabalhistas e deveres para a empresa.

**Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Nesse tipo de demissão os colaboradores têm direitos à :

- Saldo de salário;
- 50% do aviso prévio se for indenizado;
- Férias vencidas +  $\frac{1}{3}$ ;
- Férias proporcionais +  $\frac{1}{3}$ ;
- Saque do FGTS em até 80%.

Para que haja uma demissão sem problemas dentro de uma empresa, o melhor caminho é o diálogo e acordo entre as partes.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS**

Risco e retorno são dois conceitos que sempre andam de mão dadas. À medida que um aumenta, o outro segue na mesma proporção, ou seja quanto mais risco maiores são as chances de ganhar mais em suas aplicações.

Entretanto esse conceito não é tão simples como parece, qualquer tipo de investimento necessita de muito estudo, planejamento e conhecimento sobre o mercado em que o investidor está entrando.

A palavra “payback” significa retorno , na tradução livre do inglês, é usado para definir o tempo que um investidor leva para recuperar seu capital inicial investido em um projeto, em uma aplicação financeira ou em um negócio.

### **3.2.1 RISCO X RETORNO**

O retorno é a rentabilidade que o investidor espera ter ao investir . Ou seja, se você investir 100,00 e espera um retorno de 10% sobre este investimento ao final deverá somar 110,00.

Os investimentos podem variar o retorno dependendo de vários fatores, inclusive do risco. A renda fixa costuma possuir um risco menor como consequência, o retorno é mais baixo também.

Já o investimento em renda variável, como bolsa de valores, possuem uma expectativa de retorno maior, caso o ativo da empresa se valorize, porém o risco de perda também é maior caso a empresa quebre por exemplo.

Para garantir os seus ganhos, é fundamental que você saiba otimizar a relação existente entre risco e retorno e isso pode ser feito diversificando suas aplicações. Por exemplo, você tem a possibilidade de separar um percentual do seu dinheiro e colocá-lo em um ativo que proporciona mais segurança e menos rentabilidade, como renda fixa e títulos do tesouro direto, e uma parte menor, que será destinada para a renda variável.

Contudo, com o percentual de risco maior, você deverá ainda mesclá-lo entre papéis, fundos, entre outras aplicações. Assim você diversifica o seu próprio risco e não coloca o seu dinheiro em apenas uma ação ou outro investimento mais ousado. Além de fragmentar as ameaças, você também tem a chance de experimentar várias rentabilidades diferentes.

Independentemente do Risco e Retorno é o que vai garantir seu sucesso no mercado. Além disso, é essencial que você também avalie o seu perfil e verifique se suas ações estão condizentes com seu estilo de investidor.

O Magazine Luiza despontou em primeira posição no ranking global, por indústria, com a companhia cujas ações são as melhores do mundo. A varejista gerou, nesses quatro anos, um retorno total de 226% de ganhos em valorização de mercado de dividendos por ano.

Os dados são de 31 de dezembro de 2020 e refletem a média anual de TSR ao longo dos últimos anos.

Existem diversos tipos de fluxos de caixa, sendo que cada um tem uma finalidade específica que, de acordo com o modelo que você escolher, você entenderá os aspectos diferentes da saúde financeira do seu negócio.

O fluxo de caixa operacional é o modelo mais básico de controle de caixa. Nele deve listar as receitas (dinheiro que entra) e despesas (dinheiro que sai) da empresa em um determinado período.

O objetivo é mostrar os resultados da empresa e a variação do capital de giro. Em outras palavras, a diferença entre o dinheiro disponível em caixa e a soma das despesas.

Por conta dessa característica, este é o modelo importante para entender quais custos podem ser cortados. No fluxo de caixa operacional, nem os investimentos nem a demanda de capital são contabilizados.

Fluxo de caixa direto:

O fluxo de caixa direto registra todos os recebimentos e pagamentos vindos de atividades realizadas pela empresa. Importante: esse controle não contabiliza os descontos.

O objetivo é apenas garantir que as informações do caixa fiquem sempre disponíveis, por isso é comum serem controladas diariamente.

Tudo o que foi recebido e pago é separado por categorias para um melhor controle. Por exemplo: gastos com pessoal, compra de mercadoria, despesas com manutenção.

Fluxo de caixa indireto:

As informações contábeis são o foco do fluxo de caixa indireto. Diferente do modelo direto, ele não envolve as entradas e saídas do caixa. A visão é sobre as variações do ponto de vista da contabilidade. São considerados os lucros e prejuízos apontados no balanço patrimonial e no demonstrativo do resultado do exercício.

| Encerramento do Exercício:                                    | 2022<br>31/12 | 2021<br>31/12 | 2020<br>31/12 | 2019<br>31/12 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Período:  | 0 Meses       | 0 Meses       | 12 Meses      | 12 Meses      |
| <b>Lucro Líquido do Exercício</b>                             | -498,98       | 590,66        | 391,71        | 921,83        |
| <b>Fluxo de Caixa das Atividades Operacionais</b> ▾           | 3064,12       | -7570,94      | 2603,88       | -3329,55      |
| Depreciação /Exaustão   | 854,55        | 686,56        | 702,52        | 486,98        |
| Amortização   | 63,99         | 42,97         | -             | -             |
| Impostos Diferidos  | -805,15       | -699,14       | -             | -             |
| Itens não Monetários  | 1072,53       | -276,56       | 485,89        | 1253,5        |
| Recebimentos  | -             | -             | -             | -             |
| Pagamentos em Espécie   | -             | -             | -             | -             |
| Impostos Pagos  | 59,83         | 97,06         | 118,32        | 52,13         |
| Juros Pagos   | 938           | 376,01        | 198,38        | 204,67        |
| Capital de Giro   | 1326,94       | -8702         | 1023,75       | -5991,86      |
| <b>Fluxo de Caixa das Atividades de Investimento</b> ▾        | -1043,56      | -1317,4       | -651,45       | -928,59       |
| Despesas de Capital   | -265,13       | -863,05       | -543,84       | -521,51       |
| Outros Fluxos de Caixa das Atividades de Financiamento, Total | -778,43       | -454,35       | -107,6        | -407,07       |
| <b>Fluxo de Caixa das Atividades de Financiamento</b> ▾       | -2166,74      | 9773,18       | -576,81       | 3964,8        |
| Ítems de Financiamento  | -1596,32      | 2749,41       | -198,38       | -272,28       |
| Total de Dividendos pagos                                     | -99,97        | -146,13       | -299,4        | -182          |
| Emissão de Ações (Aposentadoria), Líquido                     | -             | 2931,1        | -567,35       | 4441,44       |
| Emissão de Dívida (Aposentadoria), Líquido                    | -470,45       | 4238,8        | 488,33        | -22,37        |
| Efeito do Câmbio  | -             | -             | -             | -             |
| <b>Variações Líquidas no Caixa</b>                            | -146,17       | 884,84        | 1375,63       | -293,34       |
| Saldo Inicial em Caixa  | 2566,22       | 1681,38       | -             | 599,09        |
| Saldo Final em Caixa  | 2420,04       | 2566,22       | -             | 305,75        |
| Fluxo de Caixa Livre  | 1480,27       | -3899,76      | -             | -3851,06      |
| Crescimento do Fluxo de Caixa Livre                           | 137,96        | -148,55       | -             | -             |
| Rendimento do Fluxo de Caixa Livre                            | 14,43         | -18,15        | -             | -             |

\* Em Milhões de (exceto dados por ação)

Tabela 3. Demonstração do Fluxo de Caixa. Fonte:  
<https://br.investing.com/equities/magaz-luiza-on-nm-cash-flow>

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

Payback é o período de tempo necessário para que um investimento recupere o valor inicial do investimento. Você pode calcular o payback do Magazine Luiza S.A. analisando o tempo que a empresa leva para recuperar o investimento em seus projetos, como a abertura de novas lojas ou a implementação de novas tecnologias.

Existem diferenças entre payback simples e descontado.

Quando o payback é calculado sem descontar os fluxos de caixa futuros, então é chamado de payback simples. Quando o cálculo utiliza uma taxa de desconto TMA -Taxa mínima de atividade então é chamado de período de payback descontado.

Conclusão: O período do Payback é um dos métodos mais simples para analisar a viabilidade econômica e financeira de um projeto de investimento.

O payback simples é uma medida muito utilizada no dia a dia, principalmente quando precisamos fazer contas rápidas e não temos o tempo para uma análise mais detalhada. Porém o período de payback simples é uma medida incorreta em termos de matemática financeira, pois considera o valor do dinheiro no tempo.

O Payback descontado resolve essa questão do valor do dinheiro no tempo, pois utiliza uma taxa de desconto em cada um dos fluxos de caixa futuros.

Contudo o payback descontado continua deixando a desejar em outros aspectos, como no fato de existirem fluxos de caixa negativos após o período de payback.

O investimento em novos projetos deve ser estudado e avaliado profundamente. É indispensável entender seu fluxo de caixa e fazer todo o acompanhamento.

O fluxo de caixa é uma análise financeira que mostra as entradas e saídas de dinheiro de uma empresa em um determinado período. Você pode usar o fluxo de caixa do Magazine Luiza para avaliar a saúde financeira da empresa e prever seu potencial fluxo de caixa futuro.

Afinal ele é um grande indicador financeiro para o empreendedor que deseja saber em quanto tempo recuperar a sua aplicação inicial em um novo projeto. Ou no custo rescisório de um funcionário.

Além disso, a Magazine Luiza S.A também tem investido em tecnologia e automação para melhorar a eficiência e reduzir a necessidade de mão de obra. Em 2020, a empresa lançou o Magalu Entregas, um serviço de entrega próprio que utiliza robôs autônomos para transportar produtos em seus centros de distribuição. Isso tem ajudado a reduzir os custos com mão de obra e aumentar a eficiência nas operações.

O payback está diretamente ligado com o fluxo de caixa. Isso porque a fórmula do payback utiliza informações contidas no fluxo de caixa da empresa, e se não houver o controle do que entra e do que sai o seu cálculo ficará comprometido.

Em outras palavras, para calcular o tempo necessário de retorno do investimento, é preciso saber quanto vai ser gerado mensalmente em receita no seu negócio. Dessa forma o cálculo só vai funcionar se for feita uma projeção precisa do fluxo de caixa nos próximos meses. Essa projeção é responsável por garantir total segurança sobre quando aplicar o seu dinheiro em relação a captação em determinado período.

Com base no tópico anterior, vamos aplicar a fórmula do payback na Empresa Magazine Luiza, pois no quadro acima o funcionário recebeu o salário de R\$2000,00 sendo que trabalhava com comissão variável. Dependendo do seu desempenho mês a mês.

A fórmula aplicada foi com base no salário fixo do funcionário Magazine Luiza. É possível encontrar R\$21516,09 dividido pelo salário R\$2000,00 onde encontramos o prazo de retorno de 10,75 meses para recuperação do valor investido.

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

Nos tópicos a seguir será falado sobre a construção da nossa marca pessoal, que é um termo pouco visto, mas muito importante na carreira profissional de todos. Será citado como cuidar dessa marca e também como divulgá-la da maneira certa.

### **3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA**

Na nossa vida, um dos bens mais importantes que teremos é a nossa carreira profissional, pois ela nos seguirá por toda a vida. Por esse motivo é muito importante cuidarmos dela com zelo, sempre aprimorando os conhecimentos e cuidando da nossa imagem profissional e nos tópicos a seguir será falado sobre como podemos cuidar dessa imagem, através da marca pessoal, da vitrine pessoal, do networking e das redes sociais profissionais.

- Marca pessoal

Quando pensamos em uma empresa logo nos vem à mente a sua marca, que nos remete a algo bom ou ruim sobre aquela empresa, e assim como as empresas nós também temos nossa marca pessoal, que é lembrada assim que alguém pensa em nós.

E isso deve ser usado a nosso favor, onde podemos criar uma estratégia para mostrar a imagem que queremos.

Atualmente no mercado de trabalho não basta só um bom currículo, com uma boa formação e experiências, precisamos também de uma boa marca pessoal e ela é criada através das nossas atitudes no trabalho, na faculdade, nas redes sociais. Por isso devemos sempre pensar como está nossa marca pessoal, como nossas atitudes são vistas e quais delas fazem com que as pessoas se aproximem ou se afastem de nós, mas isso não é criar um personagem e viver assim, porque ninguém consegue ser um personagem para sempre, devemos ver nossos pontos fortes e focar neles, não que devemos esconder os pontos fracos, mas devemos enaltecer os pontos bons e tentar melhorar os pontos que ainda somos falhos.

E para termos uma boa marca profissional é necessário:

- Ser honesto sobre quem somos;

-Identificar o que te diferencia dos demais e tentar ser referência naquilo que faz;

-Ser visto por outras pessoas, através de redes sociais, projetos sociais, apresentação em workshops

-E sempre lembrar de fazer tudo com consciência, pois todas nossas atitudes contribuem para nossa marca social.

Um bom exemplo de como usar nossa marca pessoal são as redes sociais, onde podemos criar um perfil voltado para aquilo que exercemos com excelência e através desse perfil podemos dar dicas e compartilhar aprendizados, mas sempre tomando muito cuidado com o que postamos, porque do mesmo modo que a rede social pode te ajudar, uma mensagem mal interpretada pode acabar com toda a marca pessoal que temos.

- Vitrine Pessoal

A vitrine tem o objetivo de atrair pessoas, então devemos colocar nossa marca pessoal em uma vitrine, onde todos verão, porque quem não é visto não é lembrado.

As redes sociais estão aí para nos ajudar nessa vitrine, mas primeiramente temos que definir nossos objetivos, se planejamos ter um negócio digital é muito importante aprender sobre técnicas de produção de conteúdo e divulgação, mas se o objetivo é criar contatos e adquirir novos aprendizados mensagens simples e fácil entendimento sem palavras “rebuscadas” já é o suficiente. E também devemos escolher a melhor rede social que atende o propósito que desejamos e que melhor se encaixa com a nossa personalidade. Mas independente de qual escolher é necessário sempre incluir nossos interesses e habilidades nas descrições de perfil, para sermos localizados facilmente.

E para ter engajamento nas redes sociais é muito importante, compartilhar nossas experiências e aprendizados e quando decidir compartilhar algo de outra pessoa sempre verificar a autenticidade das informações. Outra coisa também importante é participar de grupos voltados a nossa área, onde podemos compartilhar informações e conhecer profissionais mais experientes, que podem nos ajudar.

Para manter uma boa vitrine precisamos estar atentos às novas tendências e preparados para nos adaptar às novidades que sempre chegam, já analisando quais impactos essas novas tendências terão sobre nossas carreiras.

Nossa marca pessoal deve transmitir credibilidade, para que assim que alguém precise de nós lembre que somos a melhor opção entre tantas no mercado e para que isso ocorra devemos agir com honestidade, fazendo aquilo o que prometemos e nos comprometemos e sempre cumprindo os prazos e horários estipulados.

No nosso dia-a-dia, a melhor vitrine pessoal é a rede social voltada para a vida profissional, que atualmente é o LinkedIn, nela podemos postar nossas conquistas profissionais, divulgar nosso trabalho e fazer muitos contatos com profissionais da área.

- Networking

Network vem do inglês “NET” que é rede e “WORK” que é trabalho, e isso significa rede de contatos e Networking é manter essa rede. O Networking às vezes é visto como uma ação interesseira onde só se quer algo de alguém, mas isso não é verdade, o networking é sobre ser interessante o suficiente para quando alguém precisar, lembrar de você, e também quando você puder ajudar o outro é sobre colaboração mútua. E essa rede não precisa vir através de um evento, ou algo grandioso, ela pode começar de encontros normais do dia a dia, de conversas informais por onde passamos, de amizades que já temos. mas quando aparecer a oportunidade de ir a um evento para fazer networking devemos aproveitar e seguir algumas dicas importantes:

- Ficar a uma distância de pelo menos 45 cm do interlocutor
- Manter a postura corporal
- Olhar nos olhos
- Não cruzar os braços
- Ficar atento ao tom de voz
- Controlar o andamento da conversa
- Falar de forma clara

Para manter essa rede é interessante mostrar para as pessoas que você tem interesse em conhecer cada um melhor e compartilhar conhecimentos com elas e quando for necessário pedir algo é importante que a pessoa fique a vontade para recusar a ajuda, agindo assim as pessoas terão respeito e poderão ajudar em outro momento.

No nosso cotidiano um bom lugar para começar o networking são em palestras voltadas para a nossa área, pois nessas ocasiões tem muitos profissionais com os mesmos interesses que os nossos, onde podemos tanto ajudar, como receber ajuda profissional dessas pessoas.

- Redes sociais profissionais

Nossa presença nas redes sociais permite que tenhamos acesso a quatro pontos importantes, que são: descobrir coisas novas, conectar-se com as pessoas, buscar oportunidades e construir sua marca pessoal.

É muito difícil separar o uso pessoal do profissional nas redes sociais, por esse motivo é de grande importância que tenhamos o maior cuidado ao postarmos alguma coisa, pois isso pode nos prejudicar em um processo seletivo e em alguns casos pode até gerar uma demissão por justa causa.

Porém tomando esse cuidado as redes sociais são nossas grandes aliadas e no mundo profissional a principal delas é o LinkedIn. Muitas vezes ele é usado só quando procuramos um novo emprego, mas seu uso vai muito além disso, ele é um ótimo lugar para se fazer networking. E para utilizar ele para esse fim é importante manter o perfil sempre atualizado, com suas novas conquistas profissionais, os conhecimentos que você tem e sempre que possível postando algo de seu conhecimento que possa ser interessante para outras pessoas. Ao iniciar o networking no LinkedIn é sempre melhor se conectar com pessoas próximas, as quais já conhecemos e também pessoas relevantes do nosso setor, depois ir expandindo essa rede.

Além disso, a plataforma traz vários recursos interessantes como a possibilidade de dar e receber recomendações das pessoas com quem já trabalhamos e outro recurso é o de aconselhamento profissional onde ela identifica perfis de profissionais que são especialistas e os convida a serem conselheiros.

Como já citado acima, o LinkedIn é o principal exemplo de rede social que nos ajuda na vida profissional, basta sempre mantermos ele atualizado e tomar cuidado com o conteúdo que postamos e ele será nossa maior ferramenta de divulgação profissional.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Atualmente as redes sociais já fazem parte da vida de todos e geralmente são utilizadas como forma de lazer e entretenimento , mas elas podem ser grandes aliadas para nossa vida profissional, se utilizadas da maneira certa, no vídeo abaixo traremos algumas dicas sobre a utilização das redes sociais como ferramenta profissional.

Link do vídeo: <https://youtu.be/oUflv9Fplcw>

## 4. CONCLUSÃO

Portanto as análise de cálculo dos custos ocultos para dispensa de um colaborador, mesmo que sejam dispendiosos na rescisão, não gera cuidados para empresa Magazine Luiza S.A.

Em entrevista para o site UOL no ano de 2020, em meio a pandemia para debater tal questão, Luiza Trajano, também presidenta do conselho da empresa, diz que manter o funcionário empregado é o mais importante. De acordo com a presidenta do conselho medidas econômicas tem que chegar de outra forma, reforçando que garantir os empregos era a melhor maneira para manter a economia ativa.

Concluindo que a empresa Magazine Luiza entende sobre risco e retornos, se consolidando no mercado por ser perspicaz. Que o Payback é positivo, devido a saúde financeira que se encontra a empresa.

Reforçando que as informações para desenvolvimento do trabalho, foi com total equilíbrio, pois as mesmas estão em publicações compartilhadas.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. (2002). **A gestão estratégica de pessoas. In M. T. Fleury (Org.), As pessoas na organização** (pp. 35-50). São Paulo: Editora Gente.

ANDRADE, Marcio Roberto. O que é fluxo de caixa e por que ele é essencial para sua empresa. **Conta azul**, 2023. Disponível em: <<https://blog.contaazul.com/o-que-e-fluxo-de-caixa> > Acesso em: 08 de jun. de 2023.

ANDRADE, Rui; BOAS, Ana Alice Vilas. **Gestão Estratégica de pessoal**. São Paulo: Elsevier Editora Ltda, 2009.

ARTIGO 484 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 194. **Jusbrasil**, 2018.

Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708418/artigo-484-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> >. Acesso em: 03 de jun. de 2023.

BARROS NETO, João Pinheiro de. **Gestão de Pessoas**. 4.0. Rio de Janeiro : Freitas Bastos Editora, 2022

BECKER, Jaqueline. **Seleção Estratégica de Talentos e de Indicadores**. Curitiba : Contentus, 2020

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos organização**. São Paulo: Manoele, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CORONAVÍRUS: Demitir neste momento é levar ao desespero, diz Luiza

Trajano. **Uol**, 2020. Disponível em: <

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/07/coronavirus-demitir-neste-momento-e-levar-desespero-diz-luiza-trajano.htm> >. Acesso em: 09 de jun. de 2023.

ENTENDA a relação entre risco e retorno de uma vez por todas! **Urbe lab**. Disponível em: <<https://urbe.me/lab/risco-e-investimento/>>. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1ª ed. 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2015.

GONZAGA, G.; PINTO, R. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. In: BONELLI, R.; VELOSO, F. (Orgs.). **Panorama do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ibre, 2014.

MAGAZINE Luiza é empresa que gera maior retorno aos acionistas no mundo. **Acionista**, 2021. Disponível em: <<https://acionista.com.br/magazine-luiza-e-empresa-que-gera-maior-retorno-aos-acionistas-no-mundo>>. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

MAGAZINE Luiza SA (MGLU3). **Investing.com**, 2023. Disponível em: <<https://br.investing.com/equities/magaz-luiza-on-nm-cash-flow>>. Acesso em 12 de jun. de 2023.

RIBEIRO, L. M. M.; GUIMARÃES, T. A.; SOUZA, E. C. L. **Remuneração baseada nas competências: o ponto de vista de gestores de uma empresa financeira estatal**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2001, Campinas. *Anais* Campinas: ANPAD, 2001.

RISCO e retorno: o que é, qual a relação e como calcular. **Clube do valor**, 2022. Disponível em: <<https://clubedovalor.com.br/blog/risco-e-retorno/>>. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

SCAFF, Renata. O que é payback e como calcular? **Tag plus**, 2011. Disponível em: <<https://blog.tagplus.com.br/payback>>. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

# ANEXOS

## **RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO**

O Projeto Integrado faz parte da extensão Universitária. O grupo aplica os conhecimentos adquiridos em sala de aula, desenvolvendo estudos de caso aplicados em empresas reais e além disso, utilizam os temas de Formação para a Vida, para construir algo direcionado para a sociedade. Esta parte do projeto, está destinada ao relatório de autoavaliação dos integrantes do grupo. O relatório foi desenvolvido, para registrar essa atividade extensionista, que fará parte do currículo de cada estudante.

A equipe deve desenvolver um relatório com o conteúdo igual para todos os integrantes, mas, cada estudante deve replicar o conteúdo e colocar seu nome de forma individual, o nome dos integrantes deve estar no final do relatório, conforme campo disponível. Por esse motivo, estão disponíveis cinco anexos do relatório, destinados um para cada integrante do grupo.

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

|   |
|---|
| <b>1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>   |
| <b>RELATÓRIO:</b> Relatório de Autoavaliação  |
| <b>CURSO:</b> Ciências Contábeis  |
| <b>MÓDULO:</b> 6º módulo  |
| <b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Prof. Luiz Fernando Pancine e Prof. (a) Juliana Marques Borsari |
| <b>ESTUDANTE:</b> Dilma Mônica Farias Leal  |
| <b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> Junho/ 2023   |

|   |
|---|
| <b>2. DESENVOLVIMENTO</b>   |
| <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>O trabalho teve como objetivo o estudo de custos ocultos da mão-de-obra e seu impacto financeiro, analisando a necessidade de uma demissão e identificando seus possíveis impactos financeiros. Mas a equipe identificou através de pesquisa da empresa em estudo, que mesmo quando os fatores econômicos estão passando por dificuldades, a prioridade é manter o colaborador, descobrindo novas estratégias econômicas e inovadoras.</p> |
| <p>Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.</p> <p>As situações desafiadoras, em especial do trabalho, foi reunir todas as informações e sintetizá-las, devido ao grande número de informações disponíveis com verificações das mesmas e são autênticos.</p>   |
| <p>Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.</p> <p>A equipe definiu a sequência das atividades, priorizando as que precisavam ser executadas em primeiro plano, seguindo uma sequência de lógica e uma divisão do trabalho para os membros da equipe Foi estipulado prazo para realização das atividades para entrega no prazo.</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>Devido à localização dos membros da equipe, foi definido desenvolver o trabalho através da utilização do aplicativo de WhatsApp.</p>  |
| <p style="text-align: center;">a. Aspectos positivos</p> <p>O trabalho em equipe, para foco de resultado. A troca de experiências e conhecimento. Desenvolvimento em habilidades individuais pelo fato da divisão do trabalho. A flexibilidade em respeito das diferenças de opiniões.</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>b. Dificuldades encontradas<br/>Analisar o tema proposto, para início das pesquisas para entrega no prazo solicitado.</p>  |   |
| <p>c. Resultados atingidos<br/>A equipe obteve resultados positivos, e cada vez mais estamos investindo na capacidade de aprendizado. Este retorno positivo com o processo de reconhecimento dados pelos “colegas” é muito gratificante. O trabalho foi esclarecedor sobre ferramenta utilizada Backup, disponibilizando uma melhor estratégia para que uma empresa possa melhorar em sua decisão referente ao colaborador,</p> |   |
| <p>d. Sugestões / Outras observações<br/>Para a equipe foi de extrema positividade a troca de opiniões, estamos sendo bem orientados e alcançando nossas expectativas em relação ao curso.</p>  |   |
| <p><b>3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO</b></p>   |   |
| RA 1012019200381  | NOME Dilma Mônica Farias Leal               |
| RA 1012020200145  | NOME Francine Ferreira Dias Campos          |
| RA 1012020200067  | NOME Vanessa da Silva Almeida               |
| RA 1012023100437  | NOME Viviane Cristina de Oliveira Gonçalves |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b></p>   |  |
| <p><b>RELATÓRIO:</b> Relatório de Autoavaliação</p>  |  |
| <p><b>CURSO:</b> Ciências Contábeis</p>  |  |
| <p><b>MÓDULO:</b> 6º módulo</p>  |  |
| <p><b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Prof. Luiz Fernando Pancine e Prof. (a) Juliana Marques Borsari</p> |  |
| <p><b>ESTUDANTE:</b> Francine Ferreira Dias Campos</p>   |  |
| <p><b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> Junho/ 2023</p>   |  |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <p><b>5. DESENVOLVIMENTO</b></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.

O trabalho teve como objetivo o estudo de custos ocultos da mão-de-obra e seu impacto financeiro, analisando a necessidade de uma demissão e identificando seus possíveis impactos financeiros. Mas a equipe identificou através de pesquisa da empresa em estudo, que mesmo quando os fatores econômicos estão passando por dificuldades, a prioridade é manter o colaborador, descobrindo novas estratégias econômicas e inovadoras.

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

As situações desafiadoras, em especial do trabalho, foi reunir todas as informações e sintetizá-las, devido ao grande número de informações disponíveis com verificações das mesmas e são autênticos.

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

A equipe definiu a sequência das atividades, priorizando as que precisavam ser executadas em primeiro plano, seguindo uma sequência de lógica e uma divisão do trabalho para os membros da equipe. Foi estipulado prazo para realização das atividades para entrega no prazo.

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.

Devido à localização dos membros da equipe, foi definido desenvolver o trabalho através da utilização do aplicativo de WhatsApp.

#### e. Aspectos positivos

O trabalho em equipe, para foco de resultado. A troca de experiências e conhecimento. Desenvolvimento em habilidades individuais pelo fato da divisão do trabalho. A flexibilidade em respeito das diferenças de opiniões.

#### f. Dificuldades encontradas

Analisar o tema proposto, para início das pesquisas para entrega no prazo solicitado.

#### g. Resultados atingidos

A equipe obteve resultados positivos, e cada vez mais estamos investindo na capacidade de aprendizado. Este retorno positivo com o processo de reconhecimento dados pelos “colegas” é muito gratificante. O trabalho foi esclarecedor sobre ferramenta utilizada Backup, disponibilizando uma melhor estratégia para que uma empresa possa melhorar em sua decisão referente ao colaborador,

## h. Sugestões / Outras observações

Para a equipe foi de extrema positividade a troca de opiniões, estamos sendo bem orientados e alcançando nossas expectativas em relação ao curso.

## 6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

|                  |   |
|------------------|---|
| RA 1012019200381 | NOME: Dilma Mônica Farias Leal              |
| RA 1012020200145 | NOME: Francine Ferreira Dias Campos         |
| RA 1012020200067 | NOME Vanessa da Silva Almeida               |
| RA 1012023100437 | NOME Viviane Cristina de Oliveira Gonçalves |

## 7. IDENTIDADE DA ATIVIDADE

**RELATÓRIO:** Relatório de Autoavaliação

**CURSO:** Ciências Contábeis

**MÓDULO:** 6º módulo

**PROFESSOR RESPONSÁVEL:** Prof. Luiz Fernando Pancine e Prof. (a) Juliana Marques Borsari

**ESTUDANTE:** Vanessa da Silva Almeida

**PERÍODO DE REALIZAÇÃO:** Junho/ 2023

## 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.

O trabalho teve como objetivo o estudo de custos ocultos da mão-de-obra e seu impacto financeiro, analisando a necessidade de uma demissão e identificando seus possíveis impactos financeiros. Mas a equipe identificou através de pesquisa da empresa em estudo, que mesmo quando os fatores econômicos estão passando por dificuldades, a prioridade é manter o colaborador, descobrindo novas estratégias econômicas e inovadoras.

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

As situações desafiadoras, em especial do trabalho, foi reunir todas as informações e sintetizá-las, devido ao grande número de informações disponíveis com verificações das mesmas e são autênticos.

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

A equipe definiu a sequência das atividades, priorizando as que precisavam ser executadas em primeiro plano, seguindo uma sequência de lógica e uma divisão do trabalho para os membros da equipe. Foi estipulado prazo para realização das atividades para entrega no prazo.

**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.

Devido à localização dos membros da equipe, foi definido desenvolver o trabalho através da utilização do aplicativo de WhatsApp.

**i. Aspectos positivos**

O trabalho em equipe, para foco de resultado. A troca de experiências e conhecimento. Desenvolvimento em habilidades individuais pelo fato da divisão do trabalho. A flexibilidade em respeito das diferenças de opiniões.

**j. Dificuldades encontradas**

Analisar o tema proposto, para início das pesquisas para entrega no prazo solicitado.

**k. Resultados atingidos**

A equipe obteve resultados positivos, e cada vez mais estamos investindo na capacidade de aprendizado. Este retorno positivo com o processo de reconhecimento dados pelos “colegas” é muito gratificante. O trabalho foi esclarecedor sobre ferramenta utilizada Backup, disponibilizando uma melhor estratégia para que uma empresa possa melhorar em sua decisão referente ao colaborador,

**l. Sugestões / Outras observações**

Para a equipe foi de extrema positividade a troca de opiniões, estamos sendo bem orientados e alcançando nossas expectativas em relação ao curso.

## 9. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

|                  |   |
|------------------|---|
| RA 1012019200381 | NOME: Dilma Mônica Farias Leal              |
| RA 1012020200145 | NOME: Francine Ferreira Dias Campos         |
| RA 1012020200067 | NOME Vanessa da Silva Almeida               |
| RA 1012023100437 | NOME Viviane Cristina de Oliveira Gonçalves |

|   |
|---|
| <b>10. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>  |
| <b>RELATÓRIO:</b> Relatório de Autoavaliação  |
| <b>CURSO:</b> Ciências Contábeis  |
| <b>MÓDULO:</b> 6º módulo  |
| <b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Prof. Luiz Fernando Pancine e Prof. (a) Juliana Marques Borsari |
| <b>ESTUDANTE:</b> Viviane Cristina de Oliveira Gonçalves                                      |
| <b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> Junho/ 2023   |

|   |
|---|
| <b>11. DESENVOLVIMENTO</b>  |
| <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>O trabalho teve como objetivo o estudo de custos ocultos da mão-de-obra e seu impacto financeiro, analisando a necessidade de uma demissão e identificando seus possíveis impactos financeiros. Mas a equipe identificou através de pesquisa da empresa em estudo, que mesmo quando os fatores econômicos estão passando por dificuldades, a prioridade é manter o colaborador, descobrindo novas estratégias econômicas e inovadoras.</p> |
| <p>Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.</p> <p>As situações desafiadoras, em especial do trabalho, foi reunir todas as informações e sintetizá-las, devido ao grande número de informações disponíveis com verificações das mesmas e são autênticos.</p>   |
| <p>Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.</p> <p>A equipe definiu a sequência das atividades, priorizando as que precisavam ser executadas em primeiro plano, seguindo uma sequência de lógica e uma divisão do trabalho para os membros da equipe Foi estipulado prazo para realização das atividades para entrega no prazo.</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>Devido à localização dos membros da equipe, foi definido desenvolver o trabalho através da utilização do aplicativo de WhatsApp.</p>  |
| <p>m. Aspectos positivos</p> <p>O trabalho em equipe, para foco de resultado. A troca de experiências e conhecimento. Desenvolvimento em habilidades individuais pelo fato da divisão do trabalho. A flexibilidade em respeito das diferenças de opiniões.</p>  |

## n. Dificuldades encontradas

Analisar o tema proposto, para início das pesquisas para entrega no prazo solicitado.

## o. Resultados atingidos

A equipe obteve resultados positivos, e cada vez mais estamos investindo na capacidade de aprendizado. Este retorno positivo com o processo de reconhecimento dados pelos “colegas” é muito gratificante. O trabalho foi esclarecedor sobre ferramenta utilizada Backup, disponibilizando uma melhor estratégia para que uma empresa possa melhorar em sua decisão referente ao colaborador,

## p. Sugestões / Outras observações

Para a equipe foi de extrema positividade a troca de opiniões, estamos sendo bem orientados e alcançando nossas expectativas em relação ao curso.

## 12.EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

|                  |   |
|------------------|---|
| RA 1012019200381 | NOME: Dilma Mônica Farias Leal              |
| RA 1012020200145 | NOME: Francine Ferreira Dias Campos         |
| RA 1012020200067 | NOME Vanessa da Silva Almeida               |
| RA 1012023100437 | NOME Viviane Cristina de Oliveira Gonçalves |