



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
IRANI PAPEL E EMBALAGENS S.A.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023



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

IRANI PAPEL E EMBALAGENS S.A.

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

AMANDA C. P. ARAÚJO, RA 1012021200102

CAROLINE C. MOREIRA, RA 1012019200147

PEDRO D. P. VENTURINI, RA 1012019200171

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	5
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	6
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	8
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	11
3.2.1 RISCO X RETORNO	12
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	13
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA	14
3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA	16
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	18
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20
ANEXOS	21
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO	22

1. INTRODUÇÃO

O custo da mão-de-obra é um dos fatores cruciais para o sucesso de qualquer negócio. No entanto, muitas empresas acabam ignorando o "custo oculto" da mão-de-obra, que inclui despesas com treinamento, benefícios, licenças, rotatividade e absenteísmo. Este custo pode representar uma grande carga financeira para a empresa, afetando diretamente sua lucratividade e viabilidade a longo prazo.

É importante que os gestores estejam cientes desses custos ocultos e tomem medidas para minimizá-los, visando maximizar a eficiência e o desempenho da força de trabalho e incentivando as equipes na tentativa incessante de reduzir a rotatividade. Neste contexto, é fundamental compreender o impacto financeiro da mão-de-obra oculta e buscar soluções efetivas para otimizar o gerenciamento e reduzir os custos da equipe.

Vejamos, a rescisão é um gasto rescisório sobre mão-de-obra que afeta o caixa de muitas empresas, que devido a seu porte não provisionam a quantia necessária de reserva em caixa para estes custos; Além dos custos rescisórios pagos em folha estão todos os gastos com pessoal envolvido, tempo de trabalho dentre outros por trás deste processo. Assim como não são poucos os acertos trabalhistas judiciais em que a empresa precisa parcelar a dívida, sob pena de inadimplência ou grandes empecilhos em continuar com a atividade comercial.

Sabemos que o real custo de um funcionário para a empresa vai além do seu salário, contendo tributos que integram parte desta conta e que devem ser levados em consideração, diante tudo apresentado, iniciaremos nosso projeto integrado descrevendo a empresa que será utilizada como exemplificação ao longo deste.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Irani Papel e Embalagens S.A. é uma empresa brasileira que atua no ramo de papel e embalagens. Sua razão social completa é Irani Papel e Embalagens S.A., e ela é inscrita no CNPJ 84.429.426/0001-10. A sede da empresa está localizada em Vila Conceição, no município de Vargem Bonita, estado de Santa Catarina, Brasil, com o seguinte endereço: Rodovia SC 135, Km 120, Vila Conceição, Vargem Bonita - SC, CEP 89638-000.

Fundada em 1941, a empresa se dedica à produção e comercialização de uma ampla variedade de produtos de papel, incluindo papéis para embalagens, papéis de imprimir e escrever, papéis higiênicos e papéis para fins especiais.

A Irani Papel e Embalagens possui uma sólida reputação no mercado, destacando-se pela qualidade de seus produtos e sua busca constante por inovação e sustentabilidade. A empresa utiliza tecnologias avançadas em seus processos de produção, visando maximizar a eficiência e minimizar os impactos ambientais.

No que diz respeito aos aspectos financeiros, a Irani Papel e Embalagens possui uma estrutura concreta e estável. A empresa busca manter uma gestão financeira prudente e focada no crescimento sustentável, buscando o equilíbrio entre rentabilidade e responsabilidade corporativa.

Em resumo, a Irani Papel e Embalagens S.A. é uma empresa brasileira renomada no setor de papel e embalagens, que se destaca pela qualidade de seus produtos, pela busca constante por inovação e sustentabilidade, e pelo compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Salário e remuneração são termos relacionados, mas têm significados ligeiramente diferentes. O salário refere-se à quantia de dinheiro que um funcionário recebe regularmente em troca do trabalho realizado. Geralmente, o salário é uma compensação fixa e pré-acordada entre o empregador e o empregado, expressa em termos de valor monetário, por hora, dia, semana, mês ou ano.

Por outro lado, a remuneração abrange não apenas o salário base, mas também outros benefícios e vantagens que um funcionário pode receber como parte de sua compensação total. Isso pode incluir bônus, comissões, gratificações, benefícios adicionais, como plano de saúde, plano de previdência, seguro de vida, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, entre outros. A remuneração é uma visão mais abrangente do pacote total de compensação que um funcionário recebe.

Em relação aos custos ocultos que podem incidir sobre um possível desligamento de um funcionário, existem vários fatores a serem considerados. Alguns desses custos podem incluir:

- Pagamento de verbas rescisórias: Quando um funcionário é desligado, podem ser devidas diversas verbas rescisórias, como aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, entre outros.
- Encargos sociais: Além do salário, os empregadores também têm obrigações de pagamento de encargos sociais, como o recolhimento de contribuições previdenciárias e de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). Esses encargos podem representar um custo adicional para o empregador.

- Custos de substituição: Quando um funcionário é desligado, pode ser necessário contratar e treinar um novo funcionário para ocupar a vaga. Isso pode envolver custos de recrutamento, seleção, treinamento e integração.
- Perda de produtividade: Durante o período de transição entre a saída de um funcionário e a entrada de um novo, pode haver uma perda de produtividade. Outros funcionários podem precisar assumir tarefas extras ou atrasos podem ocorrer na conclusão de projetos.
- Impacto na moral da equipe: A saída de um colega de trabalho pode afetar a moral e a motivação da equipe restante, especialmente se o desligamento não for bem gerenciado. Isso pode levar a uma redução temporária na produtividade e à necessidade de investimento em medidas para manter a moral elevada.
- Custos legais: Em alguns casos, especialmente em desligamentos contenciosos, podem surgir custos legais relacionados a processos trabalhistas ou acordos de rescisão.

É importante considerar esses custos ocultos ao calcular o impacto financeiro de um possível desligamento de um funcionário. Isso pode ajudar os empregadores a tomar decisões informadas e a planejar adequadamente a gestão de pessoal.

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

Salário e remuneração são termos frequentemente utilizados como sinônimos, mas apresentam distorções conceituais importantes. É considerado salário a quantia paga a um empregado pela realização de suas atividades laborais, tendo como base a jornada de trabalho estipulada no contrato de trabalho. Já a remuneração, é o conjunto de todas as receitas e benefícios recebidos pelo empregado, incluindo o salário, os adicionais e os benefícios oferecidos pela empresa.

A remuneração de um empregado pode incluir diversos componentes, além do salário base. Entre os principais que podem ser observados na remuneração de um funcionário, destacam-se:

- Adicionais: valores adicionais ao salário base, como horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade, entre outros.

- Benefícios: componentes da remuneração oferecidos pela empresa, como plano de saúde, vale-alimentação, vale-transporte, seguro de vida, entre outros.

- Participação nos lucros: valores pagos aos empregados com base nos resultados financeiros da empresa, visando incentivar o desempenho e a produtividade da equipe.

- Comissões: valores recebidos pelos empregados com base nas vendas realizadas ou nos contratos fechados, comuns em áreas como vendas, marketing e atendimento ao cliente.

- Incentivos: recompensas oferecidas pela empresa para estimular determinados comportamentos ou resultados. Podem incluir prêmios, bônus e outros tipos de benefícios.

Reduzindo, a remuneração de um empregado compõe diversos componentes que vão além do salário base, incluindo benefícios, adicionais, participação nos lucros e outros incentivos. O adequado gerenciamento desses elementos é fundamental para manter a motivação da equipe, melhorar o desempenho e a produtividade e garantir a competitividade da empresa no mercado.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Os custos ocultos relacionados à mão-de-obra referem-se a despesas adicionais e impactos financeiros indiretos que podem surgir ao encerrar o contrato de trabalho de um funcionário.

Quando um funcionário é demitido ou ocorre uma rescisão de contrato, além dos custos diretos, como verbas rescisórias e indenizações previstas na legislação trabalhista, há outros custos que podem ser facilmente negligenciados. Esses custos ocultos incluem, por exemplo, o tempo gasto pela equipe de Departamento Pessoal na preparação da documentação necessária, o pagamento de horas extras para outros funcionários cobrirem a ausência do colaborador demitido, a perda de produtividade durante o período de adaptação de um novo funcionário e até mesmo possíveis custos legais em casos de processos trabalhistas.

Após essa breve explicação, será abordado um exemplo fictício de cálculo de rescisão de um colaborador da empresa Irani Papel e Embalagens S.A., onde um vendedor do setor comercial teve seu contrato de trabalho encerrado por parte da empresa sem justa causa.

Nessa situação fictícia abordada da rescisão do vendedor, a empresa solicitou a rescisão de trabalho alegando que o colaborador não estava apresentando bons resultados para o setor comercial, porém não atentou-se ao fato que durante os meses passados ele havia tido boas entregas e sua comissão acabou sendo considerável.

Levando em consideração que na rescisão do contrato, deve-se calcular a média das comissões e possíveis bonificações para as verbas rescisórias, a empresa Irani acabou tendo o ônus por arcar com esse custo que não estava planejado quando tomou a decisão da rescisão, pois o salário mensal deste funcionário era de R\$ 2.000,00 e havia uma média de comissões de R\$ 2.500,00.

Abaixo está a rescisão do contrato com a situação do pagamento da média de comissões.

EVENTO	REF.	PROVENTO	DESCONTO
Saldo de Salário	30	R\$ 4.500,00	-
Aviso Prévio Indenizado	30	R\$ 4.500,00	
13º Salário Proporcional	4/12	R\$ 1.500,00	-
13º Salário Aviso Prévio	1/12	R\$ 375,00	-
Férias Vencidas	0	R\$ 0,00	-
Férias Proporcionais	0/12	R\$ 0,00	-
Férias sobre aviso prévio	1/12	R\$ 375,00	-
1/3 Férias	-	R\$ 125,00	-
INSS Salário	TETO	-	R\$ 713,08
IRRF Salário	27.5%	-	R\$ 1.409,54
INSS 13º Salário	8.2%	-	R\$ 153,07
IRRF 13º Salário	0%	-	R\$ 0,00
Total	-	R\$ 11.375,00	R\$ 2.275,69
Rescisão Líquida	R\$ 9.099,31		

Abaixo está a rescisão do contrato sem a situação do pagamento da média de comissões.

EVENTO	REF.	PROVENTO	DESCONTO
Saldo de Salário	30	R\$ 2.000,00	-
Aviso Prévio Indenizado	30	R\$ 2.000,00	
13° Salário Proporcional	4/12	R\$ 666,67	-
13° Salário Aviso Prévio	1/12	R\$ 166,67	-
Férias Vencidas	0	R\$ 0,00	-
Férias Proporcionais	0/12	R\$ 0,00	-
Férias sobre aviso prévio	1/12	R\$ 166,67	-
1/3 Férias	-	R\$ 55,56	-
INSS Salário	10.5%	-	R\$ 418,93
IRRF Salário	15%	-	R\$ 182,36
INSS 13° Salário	7.5%	-	R\$ 62,50
IRRF 13° Salário	0%	-	R\$ 0,00
Total	-	R\$ 5.055,57	R\$ 663,79
Rescisão Líquida	R\$ 4.391,78		

Entre os exemplos simples apresentados, pode-se observar a diferença de aproximadamente R\$ 4.700,00 de uma situação para outra, custo esse que não haviam sido planejados pela diretoria e irá impactar negativamente no resultado da indústria. Os custos ocultos relacionados à mão-de-obra referem-se a despesas adicionais e impactos financeiros indiretos que podem surgir ao encerrar o contrato de trabalho de um funcionário.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

O conceito de risco e retorno está relacionado ao campo das finanças e investimentos. Ele descreve a relação entre o potencial de ganhos (retorno) e a incerteza associada a esses ganhos (risco) ao tomar decisões de investimento.

- Risco: O risco é a possibilidade de que um investimento não alcance os resultados esperados ou de que ocorra uma perda financeira. Pode ser causado por vários fatores, como volatilidade do mercado, instabilidade econômica, mudanças regulatórias, desempenho do setor ou da empresa, entre outros. O risco está relacionado à incerteza e à variabilidade dos resultados futuros. Investimentos com maior risco geralmente têm uma maior probabilidade de retornos negativos ou de variações significativas nos retornos.
- Retorno: O retorno refere-se aos ganhos financeiros obtidos a partir de um investimento. Pode ser expresso em termos de percentual de aumento no valor do investimento, dividendos recebidos ou juros acumulados. O retorno é uma medida de efetividade do investimento, e os investidores normalmente buscam maximizar seus retornos. No entanto, retornos mais elevados geralmente estão associados a maiores níveis de risco.

O payback é um conceito financeiro usado para calcular o tempo necessário para recuperar o investimento inicial realizado em um projeto ou iniciativa. No contexto da rescisão de um funcionário, o payback refere-se ao período de tempo necessário para que a empresa recupere o investimento total feito na rescisão, por meio dos benefícios econômicos obtidos com o desligamento do funcionário. Esses benefícios podem incluir economia de custos, aumento da eficiência ou outros impactos financeiros positivos resultantes da saída do funcionário.

O cálculo do payback na rescisão de um funcionário envolve determinar o investimento total realizado na rescisão, como verbas rescisórias, encargos sociais e outros custos relacionados, e estimar os benefícios econômicos líquidos que a empresa espera obter com a saída do funcionário. O período necessário para que esses benefícios compensem totalmente o investimento é o período de payback.

É importante observar que o payback é uma medida simples que não considera o valor do dinheiro no tempo, riscos ou outros fatores qualitativos. Portanto, para uma avaliação completa dos impactos financeiros da rescisão de um funcionário, é recomendável utilizar outras análises, como a análise de retorno sobre o investimento (ROI) ou a análise de custo-benefício.

3.2.1 RISCO X RETORNO

A relação entre risco e retorno no contexto dos investimentos de uma empresa está relacionada ao fato de que quanto maior o risco, maior deve ser o retorno esperado para justificar tal investimento. Isso ocorre porque investimentos mais arriscados trazem consigo maiores chances de perdas financeiras. Assim, para convencer investidores a assumirem mais riscos, as empresas de investimento precisam oferecer retornos maiores.

A análise de risco da empresa deve estar sempre relacionada diretamente com o fluxo de caixa, é nele que a empresa pode avaliar a viabilidade dos investimentos. Investimentos que oferecem maior retorno geralmente envolvem mais riscos, portanto, é importante avaliar se o fluxo de caixa gerado pela empresa é suficiente para cobrir os custos e riscos associados.

A análise de risco também pode ser utilizada na avaliação de investimentos a longo prazo. É importante considerar se as tendências atuais do mercado e a dinâmica da economia em geral permanecerão estáveis o suficiente para que o investimento gere o retorno esperado durante todo o período. Além disso, a análise de risco deve levar em conta a capacidade da empresa de financiar o investimento, seja por meio de recursos próprios ou investimentos externos.

Dessa forma, a relação entre risco e retorno está presente na análise dos investimentos de uma empresa e deve estar sempre ligada ao fluxo de caixa, que é imprescindível para que a empresa avalie a viabilidade financeira do investimento e considere a dinâmica do mercado, a economia em geral e a capacidade de financiamento para garantir o sucesso do investimento com os retornos esperados.

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

O Payback, no contexto financeiro de uma empresa, é uma métrica utilizada para avaliar o período necessário para recuperar o investimento inicial realizado em um projeto ou empreendimento. Ele representa o tempo que leva para que os fluxos de caixa gerados pelo projeto igualem ou superem o investimento inicial.

O Payback é calculado determinando o tempo que leva para que o fluxo de caixa acumulado se torne igual ou superior ao investimento inicial. Esse período pode ser medido em anos, meses ou qualquer outra unidade de tempo relevante para o projeto em questão.

Algumas características importantes do Payback são:

1. Simplicidade: O Payback é uma métrica simples de ser calculada e compreendida, pois leva em consideração apenas o período de tempo necessário para recuperar o investimento.
2. Foco no retorno do investimento: O Payback enfatiza o tempo necessário para que a empresa recupere o montante investido, sendo especialmente útil em projetos em que a liquidez é uma prioridade.
3. Limitações na consideração do valor do dinheiro ao longo do tempo: O Payback não considera o valor do dinheiro ao longo do tempo, ou seja, não leva em conta o fato de que o dinheiro disponível hoje vale mais do que o dinheiro disponível no futuro devido a fatores como inflação ou oportunidades de investimento alternativas.
4. Ausência de avaliação do fluxo de caixa após o Payback: O Payback foca apenas no período de recuperação do investimento, não levando em consideração os fluxos de caixa gerados pelo projeto após esse ponto. Portanto, pode não ser suficiente para avaliar completamente a viabilidade e lucratividade do projeto em longo prazo.
5. Utilização conjunta com outras métricas: Embora o Payback seja útil como uma métrica inicial de avaliação de projetos, ele é frequentemente

usado em conjunto com outras métricas financeiras, como a Taxa Interna de Retorno (TIR) e o Valor Presente Líquido (VPL), para uma análise mais completa e precisa.

É importante ressaltar que o uso do Payback pode variar de acordo com as características e objetivos específicos de cada projeto ou empresa. Ele é mais adequado para situações em que a recuperação rápida do investimento é uma prioridade e quando os fluxos de caixa são relativamente previsíveis ao longo do tempo.

Levando em consideração que no tópico 3.1.2 foi apresentado simulações de rescisão e que houve um custo oculto de aproximadamente R\$ 4.700,00 e a rescisão de forma geral custará R\$ 9.099,31, e levando em conta que o salário sem as comissões é de R\$ 2.000,00 será demonstrado a seguir o cálculo do Payback para entendimento do prazo que o custo será sanado na operação.

$$\text{Payback} = \text{valor do investimento} / \text{valor do retorno} = 9.099,31 / 2.000,00$$

$$\text{Payback} = 4,54 \text{ meses}$$

Com o cálculo acima, verificou-se que o Payback será de 4 meses e meio aproximadamente, ou seja, é esse tempo que a empresa terá o retorno financeiro sobre essa rescisão.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA

A criação de uma marca pode trazer diversos benefícios à sociedade. Aqui estão alguns dos principais benefícios:

- Identificação e confiança: Uma marca forte e reconhecida permite que os consumidores identifiquem facilmente produtos e serviços de uma determinada empresa. Isso cria confiança, pois os consumidores associam a marca a certos valores, qualidade e consistência. A presença de marcas confiáveis no mercado contribui para a segurança dos consumidores ao fazer escolhas de compra.

- **Qualidade e garantia:** As marcas muitas vezes são uma indicação de qualidade. Empresas com uma marca bem estabelecida têm um incentivo para manter altos padrões de qualidade em seus produtos ou serviços, uma vez que sua reputação está em jogo. Isso resulta em produtos mais confiáveis e duradouros, proporcionando benefícios aos consumidores.
- **Inovação e competitividade:** A criação de uma marca requer diferenciação e inovação. Empresas que buscam estabelecer sua marca no mercado muitas vezes investem em pesquisa e desenvolvimento para oferecer produtos ou serviços inovadores. Essa busca pela diferenciação e qualidade acaba gerando uma maior competitividade no mercado, impulsionando a melhoria contínua e o avanço tecnológico.
- **Geração de empregos e crescimento econômico:** Empresas com marcas bem-sucedidas tendem a ter um desempenho financeiro melhor e maior crescimento. Isso pode levar à expansão dos negócios e ao aumento da demanda por mão de obra, o que resulta na geração de empregos. Além disso, empresas bem-sucedidas contribuem para o crescimento econômico geral, impulsionando a atividade empresarial e o investimento.
- **Responsabilidade social:** Marcas estabelecidas frequentemente assumem responsabilidades sociais, engajando-se em iniciativas de responsabilidade social corporativa. Isso pode incluir ações de sustentabilidade ambiental, responsabilidade social, ética nos negócios e apoio a causas sociais. Essas práticas benéficas para a sociedade podem ser impulsionadas pela preocupação da empresa em manter uma imagem positiva e construir relações duradouras com os consumidores.

Em resumo, a criação de uma marca forte traz benefícios à sociedade, incluindo confiança do consumidor, produtos de qualidade, inovação, competitividade, geração de empregos, crescimento econômico e responsabilidade social corporativa. As marcas desempenham um papel importante na economia e na interação entre as empresas e os

consumidores, contribuindo para a criação de valor tanto para as empresas quanto para a sociedade em geral.

3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA

A construção de uma marca empresarial é um processo fundamental para estabelecer a identidade e reputação de uma empresa. Envolve estratégias e ações cuidadosamente planejadas para criar uma imagem positiva e reconhecível, que seja distintiva em relação aos concorrentes. A construção de uma marca empresarial abrange aspectos como nome, logotipo, cores, valores, posicionamento de mercado e a percepção que os clientes têm da empresa. É um investimento estratégico que visa gerar confiança, fidelidade e conexão emocional com o público-alvo, contribuindo para o crescimento e sucesso do negócio a longo prazo.

- Marca pessoal: A construção de uma marca pessoal é um processo importante para estabelecer uma identidade única e autêntica no âmbito profissional. Envolve a definição clara de valores, habilidades, experiências e características que destacam um indivíduo dos demais. A construção da marca pessoal busca transmitir uma imagem consistente e positiva, tanto online quanto offline, com o objetivo de criar uma reputação sólida e confiável. Isso envolve o desenvolvimento de uma identidade visual, comunicação eficaz, networking estratégico e a criação de uma presença digital coerente. A construção da marca pessoal é um investimento essencial para fortalecer a credibilidade, ampliar as oportunidades profissionais e estabelecer uma conexão duradoura com o público-alvo.
- Vitrine pessoal: A construção de uma vitrine pessoal é um processo importante para destacar e apresentar as habilidades, conquistas e experiências de um indivíduo de forma impactante e profissional. Assim como uma vitrine de uma loja, a vitrine pessoal é responsável por atrair a atenção e despertar o interesse das pessoas. Envolve a curadoria cuidadosa do conteúdo compartilhado, como portfólio, currículo e perfis nas redes sociais, além da criação de uma imagem consistente e autêntica. A construção da vitrine pessoal requer estratégias de comunicação eficazes, escolha adequada de palavras-chave e uma apresentação

visual atraente. É um investimento valioso para se destacar em um mercado competitivo e criar oportunidades profissionais e pessoais significativas.

- **Networking:** A construção de um networking é um processo essencial para estabelecer e cultivar conexões profissionais e pessoais significativas. Trata-se de criar e manter uma rede de contatos que possa oferecer suporte, colaboração, oportunidades e conhecimentos relevantes. A construção de um networking envolve a interação ativa e genuína com pessoas em eventos, conferências, redes sociais e outros ambientes profissionais. É importante estabelecer relacionamentos sólidos, baseados na confiança e no benefício mútuo. A construção de um networking bem-sucedido requer habilidades de comunicação eficazes, capacidade de ouvir ativamente e disposição para ajudar os outros. É um investimento valioso para expandir horizontes, abrir portas e alcançar objetivos profissionais e pessoais.
- **Redes sociais profissionais:** A construção de um perfil de rede social profissional é um passo importante para estabelecer uma presença online sólida e positiva no âmbito profissional. Trata-se de criar e manter um perfil que reflita adequadamente as habilidades, experiências e objetivos profissionais de um indivíduo. A construção de um perfil de rede social profissional envolve a criação de um resumo conciso e atraente, a inclusão de informações relevantes sobre a formação acadêmica, experiência profissional e conquistas relevantes. Além disso, é importante compartilhar conteúdo relacionado à área de atuação, participar de discussões relevantes e estabelecer conexões estratégicas com outros profissionais. A construção de um perfil de rede social profissional eficaz requer consistência, autenticidade e uma apresentação profissional adequada. É um investimento valioso para expandir a rede de contatos, aumentar a visibilidade e criar oportunidades de carreira significativas.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

As redes sociais podem ser poderosas ferramentas para potencializar a marca pessoal e promover uma pessoa no ambiente profissional. No vídeo a seguir preparamos algumas dicas para você usufruir melhor dessas ferramentas que estão tão presentes no nosso dia a dia, clique na imagem abaixo ou no link:



Link para acesso ao vídeo: <https://youtu.be/obBwGZ8jNV0>

4. CONCLUSÃO

Podemos concluir nesse projeto que o custo oculto da mão-de-obra é uma consideração essencial para as empresas, pois pode ter um impacto significativo em suas finanças. Esses custos vão além do salário direto pago aos funcionários e podem incluir despesas como encargos sociais, benefícios, treinamento, rotatividade de pessoal e impactos na produtividade.

Ao negligenciar ou subestimar esses custos ocultos, as empresas correm o risco de comprometer sua saúde financeira e eficiência operacional. A rotatividade de pessoal, por exemplo, pode levar a custos significativos com recrutamento, seleção, treinamento e perda de produtividade durante a transição. Além disso, benefícios e encargos sociais podem representar uma parcela substancial do custo total da mão-de-obra.

Compreender e quantificar adequadamente esses custos ocultos é crucial para uma gestão eficaz de recursos humanos e tomada de decisões informadas. As empresas devem realizar uma análise abrangente dos custos associados à mão-de-obra, levando em consideração fatores como turnover, absenteísmo, treinamento e desenvolvimento, benefícios e encargos sociais.

Ao considerar o impacto financeiro da mão-de-obra, as empresas podem identificar áreas de melhoria e implementar estratégias para reduzir custos desnecessários, melhorar a retenção de funcionários, promover um ambiente de trabalho saudável e aumentar a eficiência operacional. Uma abordagem proativa na gestão desses custos ocultos pode resultar em maior rentabilidade, produtividade e satisfação dos funcionários.

Em suma, o custo oculto da mão-de-obra é um aspecto crítico para o sucesso financeiro de uma empresa. Compreender e gerenciar esses custos de forma eficaz é fundamental para otimizar o desempenho organizacional e promover um ambiente de trabalho sustentável.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL. Disponível em: [https://www.senior.com.br/blog/administracao-de-pessoal-conheca-o-seu-papel-nas-empresas/Acesso em 07 jun. 2023](https://www.senior.com.br/blog/administracao-de-pessoal-conheca-o-seu-papel-nas-empresas/Acesso%20em%2007%20jun.%202023).

CANZI, Bianca. Comissões: integração, rescisão e indenização. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/2017/Noticia/3392172/comissoes-integracao-rescisao-e-indenizacao>. Acesso em 20 mai. 2023.

CONTA AZUL. Payback: como calcular o prazo de retorno de investimento. Disponível em: <https://blog.contaazul.com/indicador-payback>. Acesso em 22 mai. 2023.

CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/quanto-custa-um-funcionario-para-empresa/> Acesso em 07 jun. 2023.

DESLIGAMENTO DE FUNCIONÁRIO IMPACTOS. Disponível em: <http://rentalize.com.br/blog/acertos-trabalhistas-x-caixa-da-empresa/> Acesso em 09 jun. 2023.

IRANI. Site oficial da marca. Disponível em: <https://irani.com.br/>. Acesso em 15 mai. 2023.

MODALMAIS. Payback: Como calcular o prazo de retorno de investimentos. Disponível em: <https://www.modalmais.com.br/blog/payback-calculando-retorno-investimentos/>. Acesso em 10 Jun. 2023.

PAULA, Ana. Aprenda a importância da marca de uma empresa e como cuidar dela. Disponível em: <https://incomum.in/blog/importancia-da-marca-para-uma-empresa>. Acesso em 13 jun. 2023.

SANTANDER. Risco é sempre certeza de perda? Entenda a relação entre risco e retorno nos investimentos. Disponível em: <https://www.santander.com.br/blog/risco-e-retorno>. Acesso em 05 Jun. 2023.

ANEXOS

SEM ANEXOS A PAUTAR.

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO
CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MÓDULO: AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE
ESTUDANTE: AMANDA C. P. ARAÚJO
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º TRIMESTRE 2023

2. DESENVOLVIMENTO
Contextualização: O projeto integrado foi diretamente relacionado entre a proposta e as disciplinas cursadas no trimestre, a equipe conseguiu abordar de forma efetiva todos os pontos.
Desafio: O maior desafio encontrado pela equipe foi sintetizar os assuntos, já que se tratam de assuntos complexos e ricos de detalhes
Cronograma das Ações: Foi proposto inicialmente no início do trimestre que fosse estudado individualmente as matérias e materiais de apoios e depois foram feitos três encontros mensais de forma remota para afunilar os pontos a serem abordados
Síntese das Ações: Inicialmente estudamos individualmente os assuntos referentes ao projeto, ao longo dos meses promovemos encontros virtuais para fazermos as divisões das demandas e os detalhamentos das matérias. Por último, fizemos um último encontro para amarração dos textos, formatações necessárias e conclusão em conjunto. Em todo o período utilizamos do WhatsApp para nos comunicarmos sobre o projeto.
a. Aspectos positivos: riqueza de conhecimento adquirido para toda equipe; interação virtual fazendo com que a distância fosse mínima para proporcionar apoio à todos

b. Dificuldades encontradas: a maior dificuldade foi a conciliação de agenda entre todos os membros da equipe; encontrar modelos de auditorias para inserir no projeto

c. Resultados atingidos: excelência na absorção do conhecimento.

d. Sugestões / Outras observações: Nada a declarar

3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012021200102	NOME: AMANDA C. P. ARAÚJO
RA: 1012019200147	NOME: CAROLINE C. MOREIRA
RA: 1012019200171	NOME: PEDRO D. P. VENTURINI

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO
CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MÓDULO: AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE
ESTUDANTE: CAROLINE C. MOREIRA
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º TRIMESTRE 2023

2. DESENVOLVIMENTO
Contextualização: O projeto foi desenvolvido conforme as descrições solicitadas, levando como base as disciplinas cursadas no trimestre, divididas pelos membros da equipe e discutidas por todos.
Desafio: Nosso maior desafio foi sintetizar os assuntos, por serem complexos e ricos em detalhes
Cronograma das Ações: Foi proposto inicialmente no início do trimestre que fosse estudado individualmente as matérias e materiais de apoios e depois foram feitos três encontros mensais de forma remota para alinhar os pontos a serem abordados
Síntese das Ações: Inicialmente estudamos individualmente os assuntos referentes ao projeto, ao longo dos meses promovemos encontros virtuais para fazermos as divisões das demandas e os detalhamentos das matérias. Por último, fizemos um último encontro para amarração dos textos, formatações necessárias e conclusão em conjunto. Em todo o período utilizamos do WhatsApp para nos comunicarmos sobre o projeto.
a. Aspectos positivos: Enriquecimento de conhecimento, aperfeiçoamento do trabalho em equipe e mesmo com a distância um ajudando o outro.
b. Dificuldades encontradas: a maior dificuldade foi a conciliação de agenda entre todos os membros da equipe; encontrar modelos de auditorias para inserir no projeto

c. Resultados atingidos: Excelência na absorção de conhecimento de toda equipe.

d. Sugestões / Outras observações: Nada a declarar

3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012021200102	NOME: AMANDA C. P. ARAÚJO
RA: 1012019200147	NOME: CAROLINE C. MOREIRA
RA: 1012019200171	NOME: PEDRO D. P. VENTURINI

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE
RELATÓRIO: RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO
CURSO: CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MÓDULO: AVALIAÇÃO EMPRESARIAL
PROFESSOR RESPONSÁVEL: PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE
ESTUDANTE: PEDRO D. P. VENTURINI
PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º TRIMESTRE 2023

2. DESENVOLVIMENTO
Contextualização: O projeto foi desenvolvido conforme as descrições solicitadas, levando como base as disciplinas cursadas no trimestre, divididas pelos membros da equipe e discutidas por todos.
Desafio: Nosso maior desafio foi sintetizar os assuntos, por serem complexos e ricos em detalhes.
Cronograma das Ações: Foi proposto inicialmente no início do trimestre que fosse estudado individualmente as matérias e materiais de apoio e depois foram feitos três encontros mensais de forma remota para alinhar os pontos a serem abordados.
Síntese das Ações: Inicialmente estudamos individualmente os assuntos referentes ao projeto, ao longo dos meses promovemos encontros virtuais para fazermos as divisões das demandas e os detalhamentos das matérias. Por último, fizemos um último encontro para amarração dos textos, formatações necessárias e conclusão em conjunto. Em todo o período utilizamos do WhatsApp para nos comunicarmos sobre o projeto.
e. Aspectos positivos: Enriquecimento de conhecimento, aperfeiçoamento do trabalho em equipe e mesmo com a distância um ajudando o outro.
f. Dificuldades encontradas: a maior dificuldade foi a conciliação de agenda entre todos os membros da equipe; encontrar modelos de auditorias para inserir no projeto

g. Resultados atingidos: Excelência na absorção de conhecimento de toda equipe.

h. Sugestões / Outras observações: Nada a declarar

3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012021200102	NOME: AMANDA C. P. ARAÚJO
RA: 1012019200147	NOME: CAROLINE C. MOREIRA
RA: 1012019200171	NOME: PEDRO D. P. VENTURINI