



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  
**BANCO MODAL 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

**BANCO MODAL 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:

ILDEFONSO PELAES NETO, RA 1012020200214

TATIANA CRISTINA GONÇALES PELAES, RA 1012020200213

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	5
3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO	5
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA	7
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS	9
3.2.1 RISCO X RETORNO	9
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS	9
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA	11
3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA	11
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	12
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>14</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>15</b>
<b>RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO</b>	<b>21</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O projeto integrado (PI) passará estudos tratando dos assuntos das obrigações trabalhistas dentro de uma administração de pessoal da empresa proposta neste trabalho, bem como seus custos ocultos e o processo de desligamento, rescisão de um funcionário, bem como direcionar ao assunto de avaliação de empresas, tratando de seus riscos e retorno, bem como seus conceitos, tendo um payback de avaliação de investimentos, assim estudando a rescisão de um funcionário, abordando o conceito de custo de capital, e analisando o fluxo de caixa mais utilizado e suas vantagens, sendo assim conceituar o Payback da empresa e ver o quanto a empresa irá recuperar com desligamento de um funcionário.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

O Banco Modal escolhido para esse trabalho de projeto integrado (PI), tem seu nome do pregão modal mais, o código de negociação MODL3. Tem de seus contratos escriturador a instituição ITAU corretora ações ITAU corretora de ações.

Nome empresarial: Banco modal S/A

Data de constituição: 29/07/1980

Código CVM: 02575-5

Situação: ativo

País de origem: Brasil

Página: <http://ri.modal.com.br>

CNPJ: 30.723.886/0001-62

A companhia tem por objeto social a prestação de serviços de banco múltiplo nas carteiras comercial e de investimento, bem como de realização de operações no mercado de câmbio. Classificada como financeira / intermediários financeiros / bancos.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

A administração de pessoal é a área que garante que a empresa esteja seguindo todas as normas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Dentre suas funções, podemos citar atividades como:

Lidar com documentos admissionais;

Documentos demissionais;

Férias;

Treinamento e orientação.

A diferença entre salário e remuneração é que o salário é a retribuição que o empregado recebe pela prestação de serviços descrita em um contrato de trabalho. Remuneração é a junção do salário com benefícios e vantagens contratuais, como hora extra, insalubridade, comissões, vale-transporte, entre outros.

#### **3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO**

O salário pode ser definido como o real ganho recebido por um empregado, sim uma retribuição financeira periódica do empregador ao empregado mediante a um contrato de trabalho. Uma quantia fixa em troca do trabalho executado. Pode-se entender também como pagamento que o empregado recebe do empregador por serviço prestado; recompensa ou pagamento de serviços efetuados ou prestados. É determinado pela análise do piso salarial da categoria e a comparação do que é pago pelo mercado para pessoas que realizam trabalhos semelhantes.

Os tipos de salário são: salário mínimo determinado pelo governo, representa o menor valor que a empresa possa pagar; salário base estabelecido no contrato de trabalho entre empregador e empregado e representa o salário fixo como valores adicionais e variáveis; salário profissional é o valor mínimo que pode ser pago aos profissionais de determinada categoria determinado pelo sindicato da classe; piso salarial valor pago proporcional à extensão e a complexidade do trabalho de cada cargo; salário bruto que consiste no valor recebido pelo colaborador antes do desconto como INSS, IRRF, etc. O salário líquido representa o valor final recebido pelo trabalhador após os descontos das taxas trabalhistas. Já a remuneração é a soma total do salário que o empregador oferece ao empregado em troca de serviços prestados, incluindo salário, benefícios, comissões, adicional, recompensa, metas alcançadas, etc. A remuneração é composta por todas as verdades usadas como base de cálculo do 13º salário, férias, rescisão, impostos, assim como demais itens: vale alimentação e refeição; vale transporte; hora extra; plano de saúde; comissões; PLR; bônus; adicional de periculosidade; adicional de insalubridade; adicional noturno; descanso semanal remunerado; quebra de caixa. Lembrando que abonos, prêmios, ajuda de custo de até 50% do salário e diárias para viagens não fazem parte da remuneração. Os tipos de remuneração são: remuneração funcional o mais tradicional nas empresas ligado ao plano de cargos e salários; remuneração por habilidades que considera o conhecimento e habilidades dos profissionais; remuneração variável ligado ao desempenho do colaborador; participação acionária não tem adesão nas empresas brasileiras, consiste oferecer ao colaborador uma fração da empresa; comissões e premiações são frequentes nas empresas para motivar os colaboradores sendo uma percentagem concedida ao funcionário quando ele consegue cumprir metas; salário indireto é um dos benefícios que complementa a remuneração do colaborador, os mais usados são: auxílio-alimentação, auxílio saúde, auxílio creche, plano odontológico ou de saúde; remuneração por competências depende do que é requisitado ao trabalhador para desempenhar sua função. Para tanto, os componentes existentes na empresa escolhida, oferecem para seus funcionários como vale refeição que atende as expectativas; plano de saúde considerado como bom; vale transporte / fretado como expectativa boa para os colaboradores.

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

Todos os empregados devem efetuar o recolhimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias na folha de pagamento. Todo mês o pessoal do RH tem que fechar a folha de pagamento, calcular horas extras, programar férias, emitir holerite, além da remuneração mensal. Para tanto as obrigações trabalhistas e previdenciárias mensais são: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); INSS guia do Instituto Nacional de Seguro Social; Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), além das obrigações enviadas pelo departamento pessoal como: cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED); GFIP, SEFIP e GPS; o que também não pode se esquecer: pagamento; férias e 13º salário; horas extras.

Para tanto os custos ocultos relacionados à mão de obra, que são chamados de custo total de propriedade (TCO) - Total Cost of Ownership - custos ocultos. Em que o RH pratique uma gestão financeira completa, sabendo-se o que se desembolsa é simples reduzir e priorizar os investimentos, importante que as áreas estejam bem alinhados para saberem onde estão seus custos ocultos, assim o RH deve diagnosticar e identificar aqueles que são implícitos. Os custos ocultos que o RH deve reconhecer são: recrutamento e seleção, liderança ineficaz, má utilização de equipamentos; tecnologia no RH, gestão de tempo, treinamento e desenvolvimento, absenteísmo, folha de pagamento. Para um funcionamento da empresa escolhida neste projeto se destaca como escriturário, responsável por vendas de produtos do banco , além de atendimento ao público, pode-se cumprir algumas tarefas administrativas como por exemplo relatórios, conferências, controle estatísticos dentre outras atividades. Esses serviços são motivadores e ótimos benefícios. Com um salário mensal de R\$ 3.842,00 o colaborador fulano de tal com curso de graduação, trabalhando na empresa escolhida há cinco (5) anos contados a partir de 01/06/2018 à 10/05/2023 dispensado sem justa causa, sendo a partir daí realizado sua rescisão e cálculo para sua dispensa a seguir:

Independentemente do números de dias dentro do mês 27, 28, ou 31 dias o cálculo será sempre feito para 30 dia assim o salário de R\$ 3.842,00 dividido por 30 terá

um valor diário de R\$ 128, como o colaborador trabalhou até o dia 10 do mês que foi desligado então calculamos o direito de receber os 10 dias multiplica o número dias trabalhados 10 por valor diário 128 resultando em R\$ 1280,00, como suas férias já estavam vencidas iremos calcular suas férias como R\$ 3.842,00 somando aos  $\frac{1}{3}$  x salário totalizando R\$ 5.122,67. já para o cálculo do FGTS vamos utilizar 8% de seu salário de R\$ 3.842,00 = R\$ 307,36, se até aqui supondo que foi depositado o valor de R\$ 18.441,60 de FGTS, os valores são usados para como base de cálculo para fins de apuração da multa de 40%, totalizando o valor de R\$ 7.376, 64, já o aviso prévio é calculado com base nos anos trabalhados e aqui no exemplo da-se 4 anos sendo o cálculo  $30 \text{ mais } 3 \times 4 = 42$  dias, sendo assim calculando os 42 dias x R\$128,00 valor diário totalizando o valor do aviso prévio de R\$ 5.376,00, deve ser depositado até o primeiro dia útil depois do colaborador ser dispensado.

Os custos que mais impactam esse exemplo foi o FGTS dentro da rescisão que seria o de mais chance de ser tratado como custo oculto pela gestão empresarial.

## **3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS**

Nesta etapa do projeto a avaliação de empresas (valuation) deve ser visto como um investimento no seu negócio, do que se refere despesa, pois o retorno virá em forma de conhecimento e pode ser determinante para o futuro da empresa e da sua família.

Grandes riscos estão ligados a um grande retorno financeiro, podendo ser representado como o potencial de investir e ter prejuízos, já o retorno é a rentabilidade que o investidor espera ter ao investir. Assim, o conceito de payback nada mais é do que o indicador financeiro que representa o tempo de retorno do investimento.

### **3.2.1 RISCO X RETORNO**

O risco e retorno estão relacionados, quanto maior o risco de um investimento maior o retorno, o contrário também é verdadeiro.. Os investimentos possuem maiores retornos, que impõe riscos, como ações e investimentos, o contrário é verdadeiro, quanto maior o risco de perder dinheiro, se as oscilações sejam negativas, maior risco de ganhar um retorno maior. Para tanto custo de capital está relacionado ao investimento e nada mais é que um indicador usado na gestão financeira para entender qual a taxa mínima de retorno, relacionada com o fluxo de caixa da empresa, tendo como vantagem indicar quanto dinheiro a empresa possui e permite avaliar a capacidade da empresa em honrar seus compromissos e suas dívidas e crescer no futuro.

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

Payback é um cálculo que permite saber quanto tempo um investimento leva para se pagar, a partir que o momento os lucros cobrirão o valor aplicado usado por investidores e empreendedores com o objetivo de entender o intervalo que a empresa investe e traz retorno. Para calcular o Payback basta dividir o valor de investimento pelo

fluxo de caixa obtendo assim o período médio que deseja analisar, sendo o investimento de 37.596,91 dividido por um saldo médio de fluxo de caixa de 3500 sendo que o tempo de investimento vai se pagar com payback de 10. Assim a empresa levará 10 meses para recuperar seu investimento com a rescisão do colaborador dispensado.

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

Essa parte do projeto será aplicada à síntese do material de formação para vida:

"Construindo sua marca", referente a disciplina formação para vida, com o objetivo de aplicar em uma real utilidade na sociedade.

#### **3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA**

Uma marca de uma empresa faz você ter reações, sentimentos ou pensamentos que vem à mente, como seguir metas, desenvolver marca pessoal e colocá-la na vitrine do mercado de trabalho, criar um network a partir de seus contatos dentro e fora das redes sociais. A marca pessoal é a estratégia para criar a imagem. Assim atua em um mercado competitivo exigente, como colocar uma imagem pessoal positiva, destacando assim ações que definirão a distinção, a confiança e segurança da marca pessoal, com essa construção, a marca pessoal deve ser atraente para o público, ser autêntica, ter consistência, pensar na carreira como o maior patrimônio, que irá acompanhar pela vida toda, ser autêntico, aprender com grandes marcas, tornar visível e ser consistente. Um outro lado é tornar-se benchmark, onde trata-se o gerenciamento da coisa mais importante na vida profissional, como a reputação. O plano é conter uma análise sobre onde você está e qual estratégia irá usar e onde quer chegar. Deve se tornar único naquilo que faz, enaltecer os melhores atributos, dar foco naquilo que se faz bem, aprimorar habilidades, trabalhar nos pontos que ainda precisam ser estudados e esforçados. A construção da marca depende de estratégias bem definidas como apostar na Internet, redes sociais, blogs, assim com tecnologia abundante e inteligência artificial o valor humano torna-se cada vez mais relevante. Partindo aí de sua vitrine pessoal no qual tem-se dois sistemas de pensamento diferente um é imediato e impulsivo e outro demorado e racional, quanto maior distância física, maior a necessidade de uma imagem pessoal sólida, a vitrine onde você é a principal atração, quem não visto não é lembrado, pois tenha foco e decida qual é a sua mensagem principal e vá em frente, defina as

metas de sua marca e o que deseja alcançar com a presença das redes sociais, daí é hora de planejar e definir plataformas de acordo com seu perfil, inclua interesses e habilidades, o objetivo principal da marca pessoal deve ser o engajamento, opte por uma marca que conte histórias, compartilhar experiências, conhecimentos e habilidades, para serem reconhecidas em diversas redes sociais, para que a partir daí tenha credibilidade, onde sua marca tenha conhecimento, confiança e credibilidade, assim perceberão que é a melhor escolha dentre todas as existentes no mercado, sendo uma união de sua presença dentro e fora das redes sociais, assim sua carreira é seu maior patrimônio, a reputação chegará antes em um processo seletivo. Passando a partir daí para um networking, rede de contatos, tendo a internet como a maior ferramenta de utilização para se localizar pessoas, sendo compartilhada e oportunidades irão surgir e ser lembrado, sendo essa a chave para encontrar o emprego dos sonhos e construir uma carreira bem sucedida, sendo um foco inteligente para resultados melhores. Assim a oportunidade está nas redes sociais profissionais onde se tem uma análise mais completa onde se publica sua presença, tem-se acesso a quatro pontos importantes como descobrir nova idéias e tendências, conecte-se com seu público-alvo de maneira mais profunda, busca oportunidades de trabalho, constrói e aprimora sua marca pessoal, sendo o fato que é impossível separar o uso pessoal, do social, do profissional, aqui se destaca espaços mais indicados para um networking como a rede social chamada LinkedIn, onde se pode ter um grupo em seu espaço, sendo uma das melhores ferramentas de atendimento e prospecção a clientes de empresas, aprendendo a usar essa ferramenta é de suma importância para os profissionais buscar seu perfil profissional desejado.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Essa formação para vida nos mostra que como colocamos nossa imagem tanto pessoal como profissional hoje na Internet, como as redes sociais, como criar sua imagem, sua marca para o resto de sua vida, para toda a vida profissional, principalmente em um mercado de trabalho competitivo em que exige de nossa experiência profissional, então saiba descrever suas atitudes e habilidades. Tendo como

objetivo principal de nossa marca pessoal o engajamento. Assim tendo uma rede de contatos como denominado networking. Através da internet pode-se expressar conhecimentos, conhecer pessoas, independente de onde estamos sempre tem alguém observando, avaliando, precisa chamar atenção para o mercado de trabalho, pode-se realizar um grupo de pessoas do mesmo segmento para ver que nível se encontra, a Internet vem mostrar para abrir muitas portas para o conhecimento e desenvolvimento, ser mais criativo, aproveitar toda tendência, ficar antenados, aproveitar caminhos, conhecer pessoas novas, mostrar quem realmente somos através, videos, mensagens.

Segue vídeo: <https://youtu.be/iMJqT-NWPjU>

## **4. CONCLUSÃO**

Neste projeto foi verificado que na administração de pessoal onde se conceituou as obrigações trabalhistas como salário e remuneração, comentou sobre os custos ocultos até atingir em uma empresa o desligamento de um funcionário com seus cálculos trabalhistas na rescisão do contrato, passando assim para uma etapa de avaliação de empresas em que tratou do risco e retorno, e verificou que no payback e fluxo de caixa o tempo de recuperação da empresa com o desligamento do colaborador da empresa.

## REFERÊNCIAS

Belluno. *Custos ocultos*: entenda o que é e como mapeá-los na empresa. Caçapava do Sul: Belluno, 2023. Disponível em: <<https://bellunotec.com.br/blog/custos-ocultos-entenda-o-que-e-e-como-mapea-los-na-empresa/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

CentralServer. *Custos ocultos na empresa: como gerenciar?*. São Paulo: CentralServer, 2017. Disponível em: <<https://blog.centralserver.com.br/custos-ocultos-na-empresa-como-gerenciar/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

CHC. *Veja como calcular rescisão de trabalho dos colaboradores*. Ceará: CHC, 2020. Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/veja-como-calcular-rescisao-de-trabalho-dos-colaboradores/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Clube do valor. *Risco e retorno*: o que é, qual a relação e como calcular. 2022. Disponível em: <<https://clubedovalor.com.br/blog/risco-e-retorno/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Conta Azul. *Payback*: como calcular o prazo de retorno de investimento. 2022. Disponível em: <<https://blog.contaazul.com/indicador-payback#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20pa>>

[yback.um%20determinado%20projeto%20ou%20aplica%C3%A7%C3%A3o](#)>. Acesso em: 17 maio 2023.

Dinheiro. *Calculadora de custo de funcionário para a empresa*. 2023. Disponível em: <<https://www.idinheiro.com.br/calculadoras/calculadora-custo-de-funcionario-para-empresa/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Dinheiro. *Cálculo rescisão CLT*. 2023. Disponível em: <<https://www.idinheiro.com.br/calculadoras/calculadora-rescisao/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

*Entenda a relação entre risco e retorno no mercado financeiro*. Disponível em: <<https://www.parmais.com.br/blog/risco-e-retorno-gestao-eficiente-de-investimentos/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Equipe guia trabalhista. Qual é a diferença entre salário e remuneração?. São Paulo: Guia trabalhista, 2023. Disponível em: <<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm#:~:text=A%20palavra%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20passou%20a,empregador%20pela%20contrapresta%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho>>. Acesso em 17 maio 2023.

FURTADO, Marcelo. *Diferença entre salário e remuneração: como compor cada um*. 2022. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/qual-a-diferenca-entre-salario-e-remuneracao/>>. Acesso em 17 maio 2023.

Gestão de talentos. *Salário e remuneração*: qual é a diferença, tipos e relação com a gestão de pessoas. Belo Horizonte: Sólides, 2023. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/salario-e-remuneracao/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

Gestão pessoas. *Entenda qual é a diferença entre salário e remuneração*. 2021. Disponível em: <<https://forbusiness.vagas.com.br/blog/diferenca-entre-salario-e-remuneracao/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20entre%20sal%C3%A1rio%20e%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20que%20o%20sal%C3%A1rio,vale%2Dtransporte%2C%20entre%20outros>>. Acesso em: 16 maio 2023.

GlobalTrevó Consulting. *Avaliação de empresas*. 2023. Disponível em: <[https://www.globaltrevo.com.br/avaliacao-de-empresas/?gclid=CjwKCAjw9pGjBhB-EiwAa5jl3Jky894RLMM\\_9jZcLPVeVpFPq\\_T6cOtlDG0ruk7TGSyFW-N4wjePFhoC5sEQAvD\\_BwE](https://www.globaltrevo.com.br/avaliacao-de-empresas/?gclid=CjwKCAjw9pGjBhB-EiwAa5jl3Jky894RLMM_9jZcLPVeVpFPq_T6cOtlDG0ruk7TGSyFW-N4wjePFhoC5sEQAvD_BwE)>. Acesso em: 17 maio 2023.

GONÇALVES, Vinicius. *Análise De Investimento Com Payback: O Que É | Como Fazer?*. 2021. Disponível em: <<https://novonegocio.com.br/financas/payback/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Nest. *Risco x Retorno*: decifre este conceito obrigatório do mundo dos investimentos. São Paulo: 2023. Disponível em: <<https://next.me/whatsnext/risco-retorno-investimentos>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Noventiq. *As 4 principais ferramentas para análise de investimentos*. São Paulo: 2023. Disponível em:

<<https://brasil.softlinegroup.com/sobre-a-empresa/blog/as-4-principais-ferramentas-para-analise-de-investimentos>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Portal valuation. *Avaliação de empresas valuation*: descubra o valor real do seu negócio. São Paulo: 2023. Disponível em: <<https://portaldovaluation.com.br/servicos/avaliacao-de-empresas-valuation/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Previg. *Entenda a relação entre risco e retorno nos investimentos*. 2021. Disponível em: <<https://previg.org.br/2021/08/31/entenda-a-relacao-entre-risco-e-retorno-nos-investimentos/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Propey. *Os principais custos ocultos do seu RH*. Propey, 2019. Disponível em: <<https://blog.propay.com.br/custos-ocultos-do-seu-rh>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Redação onze. *Entenda os impactos e o custo da demissão de funcionários para sua empresa*. São Paulo: Onze, 2023. Disponível em: <<https://www.onze.com.br/blog/custo-demissao/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

Redator Ponto Tel. *Diferença entre salário e remuneração*: veja o que diz a legislação, quais são os tipos e como diferenciar. PontoTel: 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

Redator PontoTel. *Conheça os principais tipos de remuneração e saiba como escolher o ideal para sua empresa.* PontoTel: 2022. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/tipos-de-remuneracao/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Redator PontoTel. *Diferença entre salário e remuneração: veja o que diz a legislação, quais são os tipos e como diferenciar.* PontoTel: 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao/#:~:text=Se%20o%20sal%C3%A1rio%20%C3%A9%20o,ir%C3%A1%20receber%20pelo%20trabalho%20executado>>. Acesso em: 17 maio 2023.

SANTANA, Mikaelli. *Entenda como fazer e melhorar a avaliação de risco e retorno de investimento!*. 2023. Disponível em: <<https://britech.global/blog/entenda-como-fazer-e-melhorar-a-avaliacao-de-risco-e-retorno-de-investimento/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

SOUZA, Elias Siqueira de. *A importância do sistema de remuneração na gestão de RH.* Belo Horizonte: Rhportal, 2022. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-sistema-de-remunera-259-o-na-gest-259-o-de-rh/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

UrbeLab. *Entenda a relação entre risco e retorno de uma vez por todas!*. Disponível em: <<https://urbe.me/lab/risco-e-investimento/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Wainberg, Rodrigo. *Fluxo de caixa: o que é, qual sua importância e como analisá-lo?*. São Paulo: Suno, 2023. Disponível em: <<https://www.suno.com.br/artigos/fluxo-de-caixa/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

Yenom. *Avaliação de empresas: como avaliar uma empresa (Valuation) 2022*. 2022. Disponível em: <<https://yenom.com.br/como-avaliar-uma-empresa-valuation/>>. Acesso em: 17 maio 2023.

ZANETTI, Maeve. *Custos ocultos: entenda como é possível identificá-los*. 2017. Disponível em: <<https://administradores.com.br/noticias/custos-ocultos-entenda-como-e-possivel-identifica-los>>. Acesso em: 17 maio 2023.

## **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> O custo oculto da mão-de-obra e seu impacto financeiro
<b>CURSO:</b> Ciências Contábeis
<b>MÓDULO:</b> 06
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Luiz Fernando Pancini e Juliana Marques Borsari
<b>ESTUDANTE:</b> TATIANA CRISTINA GONÇALVES PELAES
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 2º bimestre 2023

<b>2. DESENVOLVIMENTO</b>
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: Proposta bem elaborada, com máximo esforço para preparação e realização da pesquisa.
Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto: Muito tenso o desafio, mas com total liberdade, mesmo com problemas enfrentados tanto particular como educacional.
Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.: O cronograma foi muito mais turbulento esse bimestre mas se chegou no momento final.
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.:
a. Aspectos positivos: Os encontros foram tranquilos apesar do conturbado problema pessoal.
b. Dificuldades encontradas: Foi mesmo o tempo, devido a problemas particulares.
c. Resultados atingidos: Com poucas dificuldades foram atingidas os resultados esperados.

d. Sugestões / Outras observações: Não há observações a serem feitas.

### 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012020200213	NOME: TATIANA CRISTINA GONÇALVES PELAES
RA: 1012020200214	NOME: ILDEFONSO PELAES NETO
RA	NOME
RA	NOME
RA	NOME

## RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

<b>4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE</b>
<b>RELATÓRIO:</b> O custo oculto da mão-de-obra e seu impacto financeiro
<b>CURSO:</b> Ciências Contábeis
<b>MÓDULO:</b> 6
<b>PROFESSOR RESPONSÁVEL:</b> Luiz Fernando Pancini e Juliana Marques Borsari
<b>ESTUDANTE:</b> Ildfonso Pelaes Neto
<b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b> 2º bimestre 2023

<b>5. DESENVOLVIMENTO</b>
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: uma proposta bem elaborada, pois há material para buscar e realizar pesquisas sobre o tema proposto.
Desafio: De forma breve, defina junto com a equipe, quais foram os maiores desafios encontrados no decorrer do Projeto.: Os desafios foram mais para o lado pessoal e particular de momentos difíceis que passamos no bimestre.
Cronograma das Ações: Neste Campo, descreva como foi definido o cronograma da equipe, dentro do período de desenvolvimento.: Foi definido que meio conturbado, mas conseguimos chegar a tempo.
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.
e. Aspectos positivos: os encontros foram presenciais com máxima de pesquisa realizada para o projeto
f. Dificuldades encontradas: Tempo devido a problemas particulares.
g. Resultados atingidos: No ver foram atingidos os resultados, com pouca dificuldade, mas foram

h. Sugestões / Outras observações: nada a sugerir.

## 6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA: 1012020200214	NOME: Ildefonso Pelaes Neto
RA1012020200213	NOME: TATIANA CRISTINA GONÇALVES PELAES
RA	NOME
RA	NOME
RA	NOME