



**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**  
**EMPRESA - CERCA VIVA**

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**

**EMPRESA - CERCA VIVA**

**MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL**

**AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE**

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

**Estudante: Carolina Fernanda Ricci Cândido RA: 1012021100046**

**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
3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA .....	15
3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS .....	24
3.2.1 RISCO X RETORNO .....	25
3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS .....	29
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA .....	33
3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA .....	34
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA .....	42
<b>4. CONCLUSÃO .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>
<b>NOSSOS PRODUTOS.....</b>	<b>47</b>
<b>RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO.....</b>	<b>50</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Em uma perspectiva de que fazer o bem pode ser um bom negócio, vários negócios surgiram no país e no resto do mundo em áreas como educação, saúde, habitação e serviços financeiros, criaram-se organizações bem-sucedidas que conseguiram influenciar não apenas seus beneficiários diretos, mas também políticas públicas que impactaram positivamente a sociedade e melhoraram o bem-estar de milhões de pessoas.

Porém, apesar de ter como base teórica uma boa intenção, há diversas críticas ao conceito e à atuação dos negócios de impacto que merecem ser discutidas

Os negócios de impacto foram e podem continuar sendo relevantes na construção dessa narrativa, mas impacto, propósito e visão mais inclusivos deveriam ser centrais em todas as organizações e empresas. Por isso, temos de nos movimentar da discussão de negócios de impacto para uma reflexão mais ampla sobre os impactos dos negócios, em uma visão mais sistêmica, holística e integrada entre os diversos setores e atores da sociedade.

Começar uma empresa sem um bom plano de negócios é o primeiro passo para o seu fracasso. É preciso definir a estrutura operacional da empresa, estabelecer um plano financeiro detalhado com os investimentos previstos, definir o capital de giro, custos e a previsão de rentabilidade da empresa nos primeiros anos.

Antes de iniciar as atividades, é fundamental ter em mãos pelo menos o dinheiro suficiente para manter as despesas gerais da empresa por um ano. Geralmente, os primeiros meses são de adaptação ao mercado e não geram grande entrada de dinheiro no caixa.

Uma excelente dica é estipular um salário para o proprietário, que deverá ser retirado juntamente como o pagamento dos funcionários. Para definir o seu salário como diretor, é simples: imagine quanto você pagaria para alguma pessoa executar as suas funções. Além disso, é preciso evitar a retirada de dinheiro fora das datas pré-fixadas para o pagamento e manter muito bem estruturado o controle financeiro da empresa.

O objetivo deste Projeto Integrado é apresentar uma reflexão sobre a importância do Custo Oculto da Mão de Obra e seu Impacto Financeiro nas empresas e também na preocupação com a sustentabilidade da cultura das organizações para ter impacto nos negócios e atingir o sucesso.

Neste Projeto Integrado vou destacar a empresa Cerca Viva Agro Comercial que dispõe de um corpo técnico especializado, formado por Engenheiros Agrônomos e Técnicos Agrícolas, constantemente treinados e capacitados, para levar novos conhecimentos e soluções aos agricultores.

Possui um sólido e estreito relacionamento com empresas nacionais e multinacionais dos setores agroquímicos e de fertilizantes, podendo oferecer o que há de mais moderno em soluções agrônômicas, assim como, dispor de condições comerciais extremamente atrativas.

Através da excelência na prestação de serviços, assistência e recomendações técnicas, e um vasto portfólio de produtos, a Cerca Viva se consolidou no mercado, colaborando para uma agricultura mais eficaz e precisa.

Melhores padrões de qualidade, necessário para um mercado cada vez mais exigente e competitivo. A cerca viva proporciona através de serviços e produtos, a rentabilidade e produtividade que os produtores rurais precisam.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Cerca Viva dispõe de uma equipe técnica especializada e formada por Engenheiros Agrônomos e Técnicos Agropecuários.

Possuímos um sólido relacionamento com empresas nacionais e multinacionais dos setores agroquímicos e de fertilizantes. Trabalhamos com assistência técnica às propriedades, levando sempre o conhecimento especializado para que a sua lavoura receba o melhor tratamento possível.

Nosso objetivo é levar a melhor assistência técnica ao produtor rural e inovações tecnológicas, cada vez mais presente na agricultura brasileira.



**28 ANOS AO SEU LADO, TRABALHANDO E ACREDITANDO NO GRONÉGOCIO.**

[cercaviva@cercaviva.agr.br](mailto:cercaviva@cercaviva.agr.br)

**MATRIZ MOGI GUAÇU/SP**  
Rua Vicente Bernardes de Souza, 900  
Parque Residencial Nova Canaã  
[cercaviva@cercaviva.agr.br](mailto:cercaviva@cercaviva.agr.br)  
(19) 3861-2355  
(19) 3891-2630

**FILIAL AGUAÍ/SP**

Rua Francisco Lotufo, 64  
Vila Bom Gosto  
cercaviva2@cercaviva.agr.br  
(19) 3652-6350  
(19) 3652-3709

**FILIAL VARGEM GRANDE DO SUL/SP**

Avenida Centenário, 141  
Pq. Industrial Nestor Bolonha  
cercaviva3@cercaviva.agr.br  
19 99965-4129  
19 99964-4920

✓ **MISSÃO**

Contribuir para o seu crescimento, através do desenvolvimento humano, empresarial e respeito ao meio ambiente, propiciando o bem-estar aos funcionários e agregando valor a esses, aos parceiros e clientes.

✓ **VISÃO**

Ser referência na distribuição de insumos agrícolas, utilizando produtos e tecnologias que estejam em acordo com o meio ambiente e a saúde humana.

✓ **VALORES**

Ética, inovação, transparência e humildade.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

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

A administração de pessoal é uma área que fica responsável por grande parte da gestão do quadro de colaboradores. Integrando o Departamento Pessoal (DP) de uma empresa, esse é um subsetor importante do RH. Ele é centralizado em questões burocráticas, como a admissão de funcionários e controle de ponto.

Os elementos que compõem a administração de pessoal:

- ✓ Treinamento e desenvolvimento de pessoas.
- ✓ Planejamento de necessidades de pessoal.
- ✓ Recrutamento e seleção de pessoal.
- ✓ Gerenciamento de cargos e salários.
- ✓ Gestão de benefícios.
- ✓ Avaliação do desempenho.
- ✓ Planejamento de carreira.



Saber administrar é um quesito importante nos dias de hoje, para que possamos planejar os campos da nossa vida, levando em consideração metas e objetivos, organização, resolução de conflitos e busca de melhoria de processos, entre outros aspectos.

O mundo dos negócios, definitivamente, não é simples ou para qualquer um. É preciso estar atento e dar conta de muitas demandas, como enquadramentos tributários, documentos fiscais, gestão de processos e pessoas, e obrigações trabalhistas.

As obrigações trabalhistas estão relacionadas à Legislação Trabalhista e Previdenciária, que guia todo o sistema empregatício brasileiro e determina os direitos, deveres e processos aplicados na relação entre as empresas contratantes, os trabalhadores contratados e as autoridades do governo.

A importância delas é exatamente para manter o bom desenvolvimento das interações dessa natureza e do mercado de trabalho, fazendo cumprir e garantindo recursos de fiscalização e comprovação dos detalhes regulamentados para as partes envolvidas.

Porém, para te ajudar a se familiarizar com este universo, está aqui algumas das principais obrigações trabalhistas, além das tradicionais (salário, férias, 13º, descanso semanal remunerado, vale-transporte, etc.).

- ✓ FGTS

O FGTS é o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e tem como objetivo proteger o colaborador demitido sem justa causa. Trata-se de um encargo de 8% do salário do colaborador, acrescido de atualização monetária e juros, que é depositado mensalmente pela empresa em uma conta vinculada ao contrato.

✓ INSS

O INSS é o Instituto Nacional do Seguro Social e consiste em mais um encargo obrigatório da empresa contratante, dessa vez relacionado à aposentadoria do colaborador. É uma espécie de seguro para o trabalhador utilizar em caso de velhice, doença, acidente, gravidez e outras situações de vulnerabilidade e impeditivas do trabalho.

✓ IRRF

O IRRF é o Imposto de Renda Retido na Fonte, uma obrigação mensal trabalhista e ao mesmo tempo tributária. Ela se aplica às pessoas físicas e jurídicas e funciona como uma antecipação do imposto de renda, na intenção de simplificar a declaração anual demandada pela Receita Federal.

✓ CAGED

CAGED é o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, um registro permanente de admissões e dispensa de empregados, antes utilizado pelo Programa Seguro-Desemprego para conferir os dados dos vínculos trabalhistas, e como base de dados para pesquisas, projetos e decisões governamentais ligadas ao mercado de trabalho. Ele funcionava como uma declaração, consistindo no preenchimento e transmissão de um formulário. Porém, com a Portaria n.º 1.127, desde janeiro de 2020 as declarações do CAGED passaram a ser intermediadas pelo eSocial, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

✓ RAIS

RAIS é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), cujo objetivo é contribuir para o controle da atividade trabalhista no país e da identificação dos trabalhadores com direito ao recebimento do Abono Salarial.

Ela também envolve o fornecimento de dados por parte da empresa contratante, mas, assim como o CAGED, teve seus sistemas substituídos pelo e-Social a partir do ano-base 2019 e da declaração de janeiro de 2020.

Você já deve saber que custo é um gasto com bem ou serviço que é destinado para a fabricação de outros itens. Essa definição pode ser desmembrada para fazer a classificação em direto ou indireto. No entanto, a categoria oculta é excluída da categorização. Isso acontece porque os custos invisíveis estão desvinculados do processo produtivo.

Ele pode ser conceituado como consequência de variações entre o resultado esperado e o efetivado. Está excluído das demonstrações contábeis, avaliação de performance, orçamento

ou relatório econômico-financeiro. Por isso, é difícil mensurá-lo. Além disso, é ignorado no momento do planejamento e sua execução não pode ser acompanhada ou controlada.

Então, como surgem? De modo interno (custos ocultos) ou externo (invisíveis). No primeiro caso, referem-se a uma diminuição da lucratividade e/ou da receita. No segundo, relacionam-se a situações estruturais ou macroeconômicas não gerenciadas. Por exemplo: complicações burocráticas e tributação.

Em resumo, os custos ocultos são aqueles que não podem ser mensurados por não participarem dos sistemas de custeio tradicionais. Eles podem representar entre 15% e 40% da capacidade empresarial e costumam ser relativos a retrabalhos, falhas e problemas com produtos ou serviços. Por isso, é fundamental identificá-los e eliminá-los.

Os custos ocultos não são facilmente identificáveis e, por isso, são excluídos do planejamento e, portanto, das tomadas de decisão. A consequência é um impacto negativo para o desempenho empresarial, que se reflete no fluxo de caixa e na lucratividade.

Quando falamos em demissão de forma ética, estamos trazendo para debate o conceito de demissão humanizada. Seja qual for o processo ou etapa de trabalho em uma empresa, quando mencionamos sobre algo ser "humanizado" estamos nos referindo à necessidade de colocar o ser humano em primeiro lugar.

Se a empresa, por exemplo, conta com algum valor que seja voltado para pessoas ou que menciona a respeito, é importante que ele seja levado em consideração durante qualquer processo executado com a sociedade e com os colaboradores, inclusive, este último não pode ser considerado apenas enquanto ainda faz parte do quadro de profissionais. É preciso que haja humanização também no desligamento.

Na demissão, quando há falta dela, existem riscos de efeitos colaterais, como processos trabalhistas ou até mesmo causar problemas psicológicos à pessoa que está sendo demitida.

Um dos principais equívocos no momento de realizar um desligamento é a falta de empatia. Não se colocar no lugar da pessoa desligada pode fazer com que essa etapa não seja humanizada e ética. Ao fazer a demissão, deve-se sempre levar em consideração que quem está ali é uma pessoa, que tem sentimentos e que ficará abalada inicialmente com a notícia.

No entanto, quando esse processo é feito de forma séria e próxima, é concluído sem desgastes para ambas as partes. A seguir, selecionamos ainda alguns outros erros que não podem ser cometidos durante um desligamento.

✓ **Falta de clareza dos motivos que levaram a essa decisão**

A decisão de um desligamento não é tomada da noite para o dia. Ela é resultado de um processo de análise (que deve ser continuamente comunicada ao profissional). Entenda: para que a demissão seja ética e humanizada, não basta apenas ter empatia no dia que a decisão foi comunicada ao colaborador.

É importante que a pessoa tenha clareza de que precisava se desenvolver em alguns pontos e ter tido o apoio de sua liderança para esse crescimento. Nesse sentido, é essencial que a empresa conte com avaliações periódicas (avaliação de desempenho em mais de um ciclo por ano, por exemplo), one-on-ones (reuniões periódicas entre lideranças e liderados) e uma cultura

de feedback.

✓ **Falta de convicção na decisão**

Na avaliação de desempenho, existe a possibilidade de identificar competências que precisam ser trabalhadas. Nas one-on-ones, as lideranças trarão esse feedback e auxiliarão seus liderados com um plano de desenvolvimento individual, no qual vai constar ações específicas para o desenvolvimento daquela pessoa. Se não houver progresso nessa etapa, mesmo com contínuos feedbacks por parte do gestor, esses pontos devem ser trazidos no momento do desligamento, agregando mais convicção para essa conversa.

Caso a demissão não tenha sido por performance (por conflitos, por exemplo), a gestão deve ter claro os pontos que levaram a essa decisão, de modo que haja transparência e nenhuma dúvida do liderado sobre aquele processo.

✓ **Falta de planejamento para o momento da decisão**

Assim como em qualquer outra reunião importante realizada na empresa, é preciso que a pessoa que fará o comunicado tenha um bom planejamento para esse momento, faça um FAQ sobre as possíveis dúvidas (e saiba responder a todas elas) e siga uma linha de raciocínio para essa conversa.

Também é preciso conhecer o perfil do colaborador. Alguém mais sensível, por exemplo, exige um cuidado maior no momento de se comunicar. Mas também existem aqueles mais objetivos ou profissionais que estejam passando por alguma questão pessoal relevante. Tudo isso deve ser considerado.

## **Como demitir um funcionário de forma ética**

### **1. Respeite a individualidade da pessoa**

Como abordamos, cada pessoa deve reagir ao comunicado de desligamento de forma distinta. Por essa razão, é essencial que a liderança entenda a individualidade daquele liderado e leve suas características em consideração no momento que for trazer a decisão.

Se no negócio há controle dos feedbacks recebidos pelo profissional e de todas as conversas realizadas entre liderança e liderado, é importante fazer essa consulta para identificar com mais precisão como deve ser o teor dessa conversa.

### **2. Deixe o motivo do desligamento claro**

O motivo do desligamento deve estar claro para a gestão no momento do comunicado. Exemplo: suponhamos que a demissão será por performance. É importante que a liderança faça um retrospecto de toda a jornada do colaborador: identifique as competências apontadas na avaliação que precisariam ser desenvolvidas e volte aos planos de ação traçados no PDI e todos os feedbacks oferecidos ao longo dessa trajetória. Tudo isso deve ser trazido ao profissional, pois contribuirá com um processo mais transparente e servirá como aprendizado para aquele que encerra o seu ciclo.

### 3. Proponha uma agenda livre

É comum que a pessoa tenha muitas dúvidas sobre o processo de desligamento, sobre os motivos que levaram a essa decisão e até mesmo questões burocráticas (normalmente resolvidas depois, mas que sempre aparecem durante essa conversa).

Portanto, é preciso que a gestão tenha a agenda livre, com o intuito de que todas as etapas sejam concluídas sem pressa e que não haja interrupções.

### 4. Dê oportunidade para que a pessoa escolha se quer se despedir ou não de colegas

De acordo com Alexandra Martins, isso vai depender de cada empresa: "enquanto algumas optam por pagar o aviso prévio devido à segurança da informação, outras permitem que a pessoa execute-o", aponta. Em ambos os casos, a decisão de se despedir ou não dos colegas deve ser do próprio colaborador.

### 5. Reconheça o colaborador

Reconhecimento deve ser importante em qualquer etapa da jornada do profissional. No desligamento, é preciso levar em consideração que aquela pessoa, em algum momento, foi importante para a empresa. Por essa razão, reconheça o trabalho prestado, relembre algumas vitórias da pessoa e deixe claro que as suas conquistas não foram esquecidas.

#### Outros cuidados:

Além de todas essas dicas, alguns outros cuidados devem ser tomados no momento de fazer o desligamento, como:

Prever antecipadamente como será a devolução de ferramentas, crachá e bloqueio de acessos ao sistema;

Cuidar dos arquivos que devem ser resgatados;

Prever o processo de recolha dos itens pessoais;



Na empresa Cerca Viva, os funcionários os admitidos e os demitidos , são feitos todos os processos conforme a legislação das leis trabalhistas. Todos os recolhimentos dos impostos são rigorosamente pagos e não consta inadimplência de nenhum imposto conforme manda a legislação. A empresa Cerca Viva zela por todos os processos e investimentos para o funcionamento da empresa.

### **3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO**

Salário é uma retribuição financeira periódica do empregador ao empregado que costuma ser especificada por meio de um contrato de trabalho. Geralmente compreende uma quantia fixa de dinheiro em troca do trabalho executado, a qual é paga em intervalos fixos, geralmente mensais. É diferente do pagamento por hora ou entrega, que no Brasil não costuma ter vínculo empregatício, ou seja, não é periódico.

O salário do colaborador é determinado pela análise do piso salarial da categoria , que geralmente é estabelecido por meio de acordo ou convenção coletiva e a comparação do que é pago pelo mercado para pessoas que realizam trabalhos semelhantes em setores semelhantes e na mesma região. Ele também sofre influência das faixas salariais estabelecidas pelo próprio empregador, da senioridade do profissional e da quantidade de pessoas disponíveis para realizar a função.

Quais são os tipos de salário:

- **Salário Mínimo**

É o valor mínimo fixado pelo governo para o pagamento de funcionários com jornada diária a partir de 8 horas. Ele é estabelecido pela lei e é atrelado à CLT.

- **Salário Profissional Ou Piso Salarial**

É o mínimo que deve ser pago aos colaboradores de uma categoria profissional, geralmente estabelecido por lei ou convenção coletiva de sindicato. Também chamado de piso salarial, costuma ser pensado sob a ótica da complexidade do trabalho de cada cargo.

O Que é Salário Base ou Salário Bruto

- **Salário Bruto**

O salário bruto, também chamado de salário base, é a remuneração que foi combinada entre o funcionário e a empresa por meio de um contrato de trabalho. Ele é fixo e não inclui benefícios, variáveis e descontos de impostos (como INSS e IRRF, por exemplo).

- **Salário Líquido**

É o resultado do salário bruto menos os descontos dos impostos trabalhistas obrigatórios e outras deduções na folha de pagamento.

A remuneração é a soma total do salário que o empregador oferece ao colaborador em troca dos serviços prestados referente ao mês. Isso inclui não apenas o salário, mas os benefícios complementares de horas extras, comissões, adicional noturno, recompensas por metas alcançadas, entre outras.

A remuneração é composta de todas as verbas usadas para a base de cálculo do 13º salário, das férias, rescisões e impostos (INSS e FGTS), assim como dos demais itens do plano de benefícios:

- ✓ 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

Contudo, vale lembrar que abonos, prêmios, ajuda de custo de até 50% do salário e diárias para viagens corporativas não fazem parte da remuneração, pois não entram nas bases de cálculos faladas acima.

### **Tipos de remuneração:**

- **Salário Indireto**

É nada mais que os benefícios recebidos pelo colaborador, como convênio médico, auxílio alimentação, ajuda de custo para estudos, transporte, entre outros.

O salário indireto é muito vantajoso e atrativo, sendo determinante para que profissionais aceitem ou continuem na empresa.

- **Fixa**

É o tipo de remuneração na qual o funcionário recebe determinado valor mensalmente, o qual é composto pelo salário e os benefícios, como vale-alimentação, 13º, auxílio transporte

e adicional noturno.

Neste modelo, o colaborador sabe exatamente o quanto receberá por mês e a empresa tem um controle maior dos gastos com o capital humano.

- **Funcional (Ou Meritocrática)**

Este modelo é um dos mais tradicionais nas empresas, visto que está atrelado ao plano de cargos e salários – documento que estabelece hierarquia de remuneração entre cargos com diferentes escopos e responsabilidades, pagando mais para quem ocupa cargos importantes ou tem muito tempo de casa.

Além do salário maior, a remuneração meritocrática também compreende vantagens como vaga na garagem e bônus.

Este tipo de remuneração geralmente está relacionado ao plano de carreira, que guia o colaborador na jornada pelos seus objetivos e metas, assim como pode beneficiar a taxa de retenção na empresa, já que os funcionários saberão quais são suas possibilidades de crescimento profissional e financeiro.

- **Variável**

A remuneração variável refere-se ao valor que o funcionário recebe pelas bonificações e comissões (sejam por vendas ou metas de desempenho alcançadas), como participação nos resultados ou lucros, gorjetas, prêmios e bônus.

Geralmente, é previamente combinada entre a equipe e a empresa. Ainda assim, mesmo que seja um aumento na renda do empregado, não se torna uma renda obrigatória para a empresa, pois é estipulada em momentos específicos, e não continuamente.

Seu maior benefício é servir como uma alavanca para motivar os funcionários, que se dedicam mais para receberem os prêmios e serem valorizados. Vale ressaltar que a remuneração variável também costuma incentivar a competição entre os colegas, que pode ser saudável ou não.

- **Por Competência**

A remuneração por competências paga melhor os funcionários mais qualificados do que os que ainda não atendem aos critérios da organização. Por exemplo, a organização pode oferecer uma proposta melhor para um profissional com inglês fluente do que para um com nível intermediário. Colaboradores que entregam bons resultados também são candidatos a este reconhecimento financeiro.

Ainda que pareça simples à primeira vista, este modelo requer muito conhecimento de mercado e funções por parte da empresa.

- **Acionária**

Muito usada em cargos de gestão, esta política de remuneração consiste em oferecer

uma parte da empresa – repassada em cotas ou ações – ao empregado. Deste modo, o profissional passa a receber uma parcela dos lucros da companhia, o que é muito vantajoso em negócios prósperos.

Criar um plano de cargos e salários é importante para garantir justiça nas remunerações dos colaboradores de uma empresa. Este documento estabelece os salários da empresa de acordo com cargos e níveis de senioridade.

A partir disso, é possível criar um plano de carreira, já que os funcionários e o RH saberão possíveis caminhos de promoção, e também realizar pesquisas de mercado, como as de benefícios e salários.

Se o salário é o ganho real, o valor “in natura” pelos serviços prestados pelo empregado, a remuneração é a soma do salário e dos benefícios (hora extra, adicionais, comissões e outros), isto é, a totalidade do que o colaborador irá receber pelo trabalho executado. O salário é a quantia paga ao trabalhador pelo empregador em decorrência de contrato de trabalho, pela contraprestação do seu trabalho, ainda que interrompido e em outros casos previstos em lei.

Entende-se como remuneração as importâncias recebidas habitualmente pelo empregado em troca da prestação de seus serviços, em dinheiro ou em utilidades, por força de contrato de trabalho, pelo empregador ou terceiros, destinadas a satisfazer suas necessidades e de sua família.

Essas duas denominações são utilizadas nas relações de trabalho regidas pelo regime da CLT. A primeira é espécie da qual a segunda é gênero.

Existem outras, porém, cada qual destinada a um determinado setor da atividade humana. Magistrados e membros do Ministério Público recebem subsídios. Aposentados recebem proventos. O salário dos militares chama-se soldo. Os profissionais liberais, honorários.

De acordo com o art. 457, da CLT, a remuneração inclui as gorjetas, e dela fazem parte outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem, abonos pagos pelo empregador, entre outras.

Na empresa Cerca Viva, os pagamentos de salários aos funcionários, são feitos todos conforme os seus direitos conforme exige as normas e diretrizes da CLT. Todos são remunerados conforme seus cargos na empresa, e estando em dia conforme manda as leis do trabalhador.



### **3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONA DOS À MÃO- DE-OBRA**

Os custos ocultos são aqueles que não podem ser mensurados por não participarem dos sistemas de custeio tradicionais. Eles podem representar entre 15% e 40% da capacidade empresarial e costumam ser relativos a retrabalhos, falhas e problemas com produtos ou serviços.

Custo da mão-de-obra , refere-se aos gastos com funcionários que aplicam sua força de trabalho na transformação de matérias-primas em produtos de forma direta ou indireta, inclui a remuneração e os encargos sociais e trabalhistas.

Um dos custos ocultos mais comuns no dia a dia de empresas é a movimentação desnecessária de material, tempo, esforço e dinheiro, o que acaba implicando na qualidade do produto final. Ficar transportando materiais de um lugar para outro e reposicionando-os constantemente pode causar prejuízos.

Custo indireto: é o custo que não pode ser identificado e apropriado direta e objetivamente ao objeto de custo, devendo sua alocação ocorrer por meio de direcionadores de custos ou, em última instância, de bases de rateio razoáveis e consistentes. Podemos definir rescisão do contrato de trabalho como a formalização do término do vínculo empregatício entre empregado e empregador.

Há muitos modelos de rescisão do contrato de trabalho. Cada tipo possui características própria e preveem regras que ambas as partes precisam cumprir.

O empregado, por exemplo, deve cumprir o aviso prévio; já o empregador tem o dever

de fazer a anotação na carteira de trabalho do empregado e arcar com o pagamento das verbas rescisórias.

A princípio, para oficializar a rescisão do contrato de trabalho, emite-se o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT). Nesse documento, incluem-se todas as informações referentes à contratação do funcionário, como dados pessoais, dados da empresa, data da admissão e demissão, tipo de contrato, verbas rescisórias, entre outros.

O término do contrato de trabalho pode se dar por vários motivos, a saber:

- **Término do período contratual**

Ocorre nos casos de contratos de experiência e por tempo determinado. O empregado tem por direito receber saldo de salário, férias vencidas com adicional de 1/3 (se houver), férias proporcionais com adicional de 1/3 e 13º salário.

O empregado poderá movimentar a sua conta do FGTS, mas se a rescisão acontecer por iniciativa do empregador, ou for indireta, antes do término do prazo contratual e sem previsão de rescisão antecipada, a empresa deverá pagar também a multa de 40% sobre o FGTS depositado e a indenização prevista no artigo 479, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no valor de 50% dos salários que o empregado receberia até o final do contrato.

- **Demissão por justa causa**

Ocorre quando o empregado comete uma falta grave, dando ao empregador o direito de romper o vínculo empregatício, desde que obedeça aos requisitos de imediatividade (não pode demorar para aplicar a penalidade) e proporcionalidade (se o empregado faltar um dia de trabalho, por exemplo, o empregador não pode simplesmente demiti-lo por justa causa).

De acordo com o artigo 482, da CLT, são possíveis motivos para a demissão por justa causa:

- ✓ ato de improbidade (roubo, falsificação de documentos, como atestado médico, por exemplo, entre outros motivos);
- ✓ desídia (faltas injustificadas, atrasos recorrentes, ausência do local de trabalho sem a autorização do superior etc.);
- ✓ incontinência de conduta ou mau procedimento (assédio sexual, assédio moral, racismo, homofobia etc.);
- ✓ violação de segredo da empresa;
- ✓ abandono de emprego;
- ✓ ato de indisciplina ou de insubordinação;
- ✓ ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas.

Quando um empregado é demitido por justa causa, ele terá direito a receber apenas o saldo de salário e as férias vencidas, com adicional de 1/3. Além disso, ele perde o direito às demais verbas da rescisão, não poderá movimentar a conta do FGTS e não poderá receber o seguro-desemprego.

- **Demissão sem justa causa**

Não há quebra em alguma cláusula do contrato de trabalho que justifique a demissão. Geralmente ocorre quando a empresa não está satisfeita com o desempenho do colaborador, ou quando há necessidade de redução de custos.

Assim sendo, o empregado tem todos os direitos garantidos, como saldo de salário, 13º salário proporcional ao tempo trabalhado, férias vencidas (se houver) e proporcionais acrescidas do terço constitucional, aviso prévio, multa de 40% do FGTS e salário família (caso possua).

Ademais, o empregado pode sacar o FGTS e tem direito ao seguro-desemprego.

Quanto ao aviso prévio, o empregado pode trabalhar durante o período ou receber indenização. No entanto, quem decide é o empregador. Assim, caso o empregado tenha que cumprir o aviso prévio, então ele pode optar por trabalhar duas horas a menos por dia durante todo o aviso prévio, ou não trabalhar nos últimos sete dias do contrato de trabalho. A remuneração do empregado não pode ser prejudicada.

A empresa precisa respeitar a redução da jornada de trabalho durante o aviso prévio, ou poderá ser processada pelo empregado. Assim, o aviso prévio é considerado nulo, e, com isso, o empregado deve receber o salário do mês trabalhado e uma indenização do aviso prévio.

- **Pedido de demissão por justa causa (rescisão indireta)**

Pode acontecer se empresa descumprir algum dos termos previstos na lei e no contrato. Assim, o colaborador tem o direito de solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho. É comum em casos que envolve assédio moral, jornada de trabalho excessiva ou até mesmo a exposição do colaborador a situações em que sua vida esteja em risco.

Nesse tipo de demissão, o empregado terá direitos às mesmas verbas que receberia em caso de demissão por iniciativa do empregador, sem justa causa.

- **Pedido de demissão sem justa causa**

Pode acontecer por inúmeros motivos, mas não há falta grave por parte da empresa. Nessa situação, o empregado toma a iniciativa de colocar um fim no contrato sem motivos que estejam ligados à justa causa. Geralmente ocorre quando ele quer outro emprego, ou até mesmo porque está insatisfeito com seu salário ou ambiente de trabalho.

Nesse tipo de demissão, o empregado tem direito a saldo de salário, férias vencidas (se houver) e proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário proporcional e salário família.

Cabe ressaltar que o empregado deverá cumprir o aviso prévio, a não ser que o empregador o dispense. A empresa precisa estar atenta ao fato de que o tempo do aviso prévio, se indenizado, deve ser integrado ao cálculo das férias e 13º proporcionais e depósito do FGTS. No entanto, o trabalhador não poderá realizar o saque da conta do FGTS, nem



requerer o seguro-desemprego.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é o mais comum dos contratos, ou seja, é o modelo de contratação mais convencional no Brasil.

Neste tipo de acordo, é necessário registrar a data de início para começar as atividades, mas não se formula uma data de encerramento e a rescisão pode ocorrer a qualquer momento, desde que haja aviso prévio de uma das partes.

Já o contrato de trabalho por prazo determinado é aquele que estabelece o início e o fim da relação contratual.

Por isso, durante todo o processo de contratação é importante observar as especificidades de cada acordo como, por exemplo, as obrigações de ambas as partes durante e também na rescisão do contrato.

Ou seja, os direitos vinculados durante a vigência, como férias, décimo terceiro, licença maternidade, entre outros benefícios, assim como as verbas indenizatórias no caso de rescisão.

O contrato de trabalho por prazo indeterminado poderá ser rescindido por dispensa com justa causa, no caso de cometimento de falta grave por parte do empregado.

A demissão por justa causa é a punição máxima dada ao trabalhador, que perde:

- Direito ao aviso prévio
- Fundos do FGTS
- Multa compensatória de 40% do FGTS
- Férias 13º salário

Portanto, o trabalhador quando efetivar a assinatura da rescisão, receberá apenas o saldo do salário e, se tiver mais de um ano de serviço, as férias vencidas.

O término do contrato de trabalho por prazo determinado, o trabalhador terá direito às seguintes verbas rescisórias:

- Férias acrescidas de 1/3 proporcional ao período do contrato de trabalho;
- Gratificação natalina proporcional
- Liberação dos depósitos existentes em sua conta do FGTS.

**Nota: A diferença em relação ao trabalhador contratado a prazo indeterminado está na ausência do direito ao aviso prévio e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS.**

#### **EXEMPLO:**

O último salário base do empregado foi de R\$ 1.200,00.

Nos últimos doze meses recebeu mensalmente adicional de periculosidade (30% sobre o salário base) no valor de R\$ 360,00; gratificação de função (10% sobre o salário base) no importe de R\$ 120,00 e adicional de horas extras no valor aproximado de R\$ 650,00.

Além disto, recebeu apenas no penúltimo mês de trabalho, uma premiação de incentivo paga pela empresa, no valor de R\$ 450,00.

Como encontrar a **base de cálculo das verbas rescisórias**:

R\$ 1.200,00 (horas extras)  
 + R\$ 360,00 (adicional de periculosidade)  
 R\$ 120,00 (gratificação de função)  
 RS 650,00 (horas extras)  
 = R\$ 2.330,00

Note-se que a **premiação de R\$ 450,00 não entrará na base de cálculo das verbas rescisórias, pois não foi uma quantia paga habitualmente (com frequência) ao empregado, mas tão somente no penúltimo mês de trabalho.**

A homologação é um procedimento administrativo, feito em órgão específico (Sindicato representativo da categoria profissional ou Ministério do Trabalho e Emprego), com o objetivo de dar validade à rescisão do contrato de trabalho.

**Modelo de Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho:**

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO						
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	01 – CNPJ / CEI	02 – Razão Social / Nome				
	33.011.396/0001-21	CENTRO DE ENSINO PAPAS DA LINGUA				
	03 – Endereço (Logradouro, Nº, Andar, Apartamento)				04 – Bairro	
ESTRADA GEREMÁRIO DANTAS, 155				FREGUESIA		
05 – Município		06 – UF	07 – CEP	08 – CNAE	09 – CNPJ / CEI Tomador/Obra	
RIO DE JANEIRO		RJ	24726-140	85.31/700		
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR	10 – PIS – PASEP		11 – Nome			
	127.031.156-03		FERNANDA DOS SANTOS AMARAL			
	12 – Endereço (Logradouro, Nº, Andar, Apartamento)				13 – Bairro	
	RUA MORUMBALA, 420				CURICICA	
	14 – Município		15 – UF	16 – CEP	17 – Carteira de Trabalho (Número, Série e UF)	
RIO DE JANEIRO		RJ	22670-220	56874 – 104 RJ		
18 – CPF		19 – Data de Nascimento		20 – Nome da Mãe		
075.156.597-14		10/05/1982		RITA DOS SANTOS AMARAL		
DADOS DO CONTRATO	21 – Remuneração p/Fins Rescisórios		22 – Data de Admissão		23 – Data do Aviso Prévio	
	R\$ 5.500,00		02/01/2008		12/03/2010	
24 – Data do Afastamento		25 – Cód. Afastamento		26 – Pensão Alimentícia (%)	27 – Categoria do Trabalhador	
12/03/2010		DISPENSA SEM JUSTA CAUSA		NÃO	01	
DESCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	29 – Aviso Prévio		38 – Comissões		47 – Previdência	
	Indenizado		Valor		Aviso Prévio + Saldo Salário	
	R\$ 5.500,00				R\$ 375,82	
	30 – Saldo de Salário		39 – Gratificações		48 – Previdência	
	12 dias		Valor		13º Prop + Indenizado	
	R\$ 2.129,03				R\$ 123,75	
	31 – 13º Salário		40 – Horas Extras		49 – Adiantamento	
	2 /12 avos		Horas			
	R\$ 916,67		41 – Adicional		50 – IRRF	
	32 – 13º Sal. Indenizado		42 –		Férias	
1 /12 avos		R\$ 458,33		51 – IRRF		
33 – Férias Vencidas		43 –		Saldo de Salário		
R\$ 5.500,00		44 –		52 – IRRF		
34 – Férias Proporcionais		45 –		13º Salário		
3 /12 avos		R\$ 1.375,00		53 –		
35 – 1/3 Salário S/Férias		46 – Total Bruto		54 – Total das Deduções		
R\$ 2.291,66				499,57		
36 – Salário Família		47 – Total Líquido		55 – Líquido a Receber		
/dias		R\$ 18.170,69		17.671,12		
37 – Adicional Noturno						
FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO	56 – Local e Data do Recebimento			57 – Carimbo e Assinatura do Empregador ou Preposto		
				JOSE MANUEL ANTONIO - CPF 067.438.127-26		
	58 – Assinatura do Trabalhador			59 – Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador		
	60 - HOMOLOGAÇÃO Foi prestado gratuitamente assistência ao trabalhador nos termos do Art. 477, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo comprovado neste ato, o efetivo pagamento das verbas rescisórias acima especificadas.			61 – Digital do Trabalhador		62 – Digital do Responsável Legal
Local e Data			64 – Recepção pelo Branco (data e carimbo)			
Carimbo e Assinatura do Assistente						
63 – Identificação do Órgão Homologador						

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA

**Modelo Guia Recolhimento Rescisório:**

GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

Gerada em 20/04/2010 11:30:39

Versão do Aplicativo: 2.0.3 - 01/03/2008

01 - Razão social/Nome CENTRO DE ENSINO PAPAS DA LINGUA			02 - CNPJ/CEI 33.011.396/0001-21	
03 - Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) ESTRADA GEREMARIO DANTAS 155		04 - Contato/DDD/telefone 21-25555505		05 - CEP 24.726-140
06 - Bairro/distrito FREGUESIA	07 - Município RIO DE JANEIRO	08 - UF RJ	09 - FPAS 515	10 - Simples 1
11 - Identificador 12064133137667786		12 - Total a Recolher 7.020,46		
13 - Data de Validade = 19/03/2010				

**Atenção: não receber após Validade**

Código de Barras

858000000704 204602392018 003191206410 331376677863

Autenticação mecânica

Via Empresa



GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

Gerada em 20/04/2010 11:30:40

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Versão do Aplicativo: 2.0.3 - 01/03/2008

01 - Razão social/Nome CENTRO DE ENSINO PAPAS DA LINGUA			02 - CNPJ/CEI 33.011.396/0001-21	
03 - Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) ESTRADA GEREMARIO DANTAS 155		04 - Contato/DDD/telefone 21-25555505		05 - CEP 24.726-140
06 - Bairro/Distrito FREGUESIA	07 - Município RIO DE JANEIRO	08 - UF RJ	09 - FPAS 515	10 - Simples 1
11 - Identificador 12064133137667786		12 - Total a Recolher 7.020,46		
13 - Data de Validade = 19/03/2010				

**Atenção: não receber após Validade**

Código de Barras

858000000704 204602392018 003191206410 331376677863

Autenticação mecânica



Via Banco


**Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório**
**Identificador: 12064133137667786**

Versão do Aplicativo: 2.0.3 - 01/03/2008

**Dados do Empregador**

Razão Social: CENTRO DE ENSINO PAPAS DA LINGUA      CNPJ/CEI: 33.011.396/0001-21  
 Endereço  
 Logradouro: ESTRADA GEREMARIO DANTAS 155      Bairro: FREGUESIA  
 Cidade: RIO DE JANEIRO      UF: RJ      CEP: 24.726-140  
 FPAS: 515      Simples: 1      CNAE: 8531700  
 CNPJ/CEI Tomador de serviço:

**Dados do Trabalhador**

Nome: FERNANDA DOS SANTOS AMARAL  
 PIS/PASEP: 12703115603      Admissão: 02/01/2008      Categoria: 01  
 Data Nascimento: 10/05/1982      Data Opção: 02/01/2008      CTPS: 0056874/00104  
 Movimentação: 12/03/2010 - 11      Aviso Prévio: 2      Dissídio/Acordo:

**Informações Financeiras**

	Mês Anterior a Rescisão	Mês Rescisão	Aviso Prévio Indenizado	Multa Rescisória
Remuneração/Saldo	0,00	3.045,70	5.958,33	12.600,31
Depósito	0,00	243,65	476,66	5.040,12
JAM	0,00	0,00	0,00	0,00
Encargos	0,00	0,00	0,00	0,00
Contrib.Social	0,00	0,00	0,00	1.260,03

Valor Trabalhador: 5.760,43

Valor Devido pela Empresa: 7.020,46

Cabe ao trabalhador os valores de Depósito e JAM



## TABELA DE VERBAS RESCISÓRIAS

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA	RESCISÃO INDIRETA	PEDIDO DE DEMISSÃO	DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS VENCIDAS +1/3	FÉRIAS VENCIDAS +1/3	FÉRIAS VENCIDAS +1/3	FÉRIAS VENCIDAS +1/3
FÉRIAS PROPORCIONAIS +1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS +1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS +1/3	
AVISO PRÉVIO	AVISO PRÉVIO		
13º PROPORCIONAL	13º PROPORCIONAL		
SAQUE DO FGTS	SAQUE DO FGTS		
MULTA DE 40% DO FGTS	MULTA DE 40% DO FGTS		

RESCISÃO

DIREITOS

**DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**  
Quais são os seus direitos?

- ✓ Aviso prévio;
- ✓ Saldo de salário;
- ✓ Indenização das férias integrais (não gozadas e proporcionais, acrescidas de 1/3);
- ✓ 13º salário proporcional;
- ✓ Indenização compensatória de 40% dos depósitos do FGTS;
- ✓ Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.

f.cnpjoficial

## 3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Existem diversas ferramentas e técnicas diferentes para se mensurar a viabilidade de um investimento. Dentre elas, o cálculo do payback é reconhecidamente, um dos métodos mais utilizados por todo o mercado. Termo muito comum dentro do mundo empresarial, a abrangência de uso do payback vai muito além do mercado financeiro. Ele pode ser empregado tanto por analistas de investimento quanto gestores de empresas, empreendedores e profissionais de variadas áreas da economia.

O payback é o tempo necessário para recuperar o custo de um investimento. Ou seja, ele indica o período de recuperação do investimento, o prazo no qual os rendimentos acumulados tornam-se iguais ao valor que foi investido inicialmente.

A lógica do payback é simples: quanto maior for o tempo de recuperação do investimento feito, maior é o risco e a possibilidade de prejuízo envolvida. Logo, por outro lado, quanto menor for o payback, menor é o risco e maior é a atratividade do investimento.

Ou seja, o cálculo do payback não considera o valor do dinheiro no tempo. Simplesmente, ele é determinado contando o número de anos necessários para recuperar os fundos investidos.



- **Payback simples:** É necessário se ter o valor inicial do investimento e o valor dos retornos periódicos proporcionados por esse investimento a fim de se encontrar o prazo de de retorno. Lembrando que, nesse método, não se inclui o valor do dinheiro no tempo.
- **Payback descontado:** O cálculo inclui, como medida corretiva, o valor do dinheiro

no tempo. Uma das vantagens desse método é permitir a inclusão de fluxos de caixa de períodos mais distantes, já que atualiza valores futuros para data presente com base em uma taxa mínima de atratividade

A taxa mínima de atratividade, também chamada de TMA, ou taxa de mercado, é custo de capital da empresa ou ainda o retorno médio obtido pela empresa em suas atividades. Pode-se compará-la à taxa SELIC para que haja um entendimento maior, pois o investimento será implementado à medida que apresentar retorno maior que o mercado (SELIC). Portanto, se a taxa SELIC, que é a taxa referência, for mais atraente, o investidor poderá, por exemplo, deixar seu dinheiro em um banco rendendo juros, pois o projeto de investimento em questão não lhe trará retorno mais atraente.

Pode-se analisar o Payback descontado de duas formas: por meio do padrão estipulado pela empresa, no qual a organização define um tempo padrão para o retorno de seus investimentos, ou por meio do cálculo, verificando-se quando haverá o retorno completo do investimento. Em geral, em casos de projetos de investimento, haverá um investimento inicialmente sendo colocado no projeto e, para dar sequência, haverá a projeção de retornos periódicos (saldos líquidos, ou seja, os gastos menos as entradas).

A partir desse investimento e dos retornos, a empresa verificará quando o saldo vai ficar positivo, significando que houve todo o retorno do investimento. A relação existente entre o fluxo de caixa e o payback é muito clara, pois a empresa pode perceber que, à medida que há entradas derivadas do investimento, por meio do fluxo de caixa, o investimento vai retornando à empresa. Quando o investimento integral retorna à empresa, significa que a partir desse momento os retornos que acontecerem serão considerados lucro, pois, como se diz: “o investimento já se pagou”.

### 3.2.1 RISCO X RETORNO

Risco e retorno estão relacionados. Ou seja, em regra geral, quanto maior o risco de um investimento, maior o retorno sendo o contrário também verdadeiro.

Apesar de serem conceitos interligados, há diversos fatores que podem incorrer no risco de um investimento. Por isso, estudar, planejar e criar estratégias para os seus investimentos continua sendo muito importante.

#### **Quanto maior o retorno maior o risco?**

No geral, os investimentos que possuem maiores retornos são aqueles que também impõem mais riscos, como ações e investimentos em empresas pequenas.

#### **Quanto maior o risco maior o retorno?**

O contrário também é verdadeiro. Ou seja, quanto maior o risco de perder dinheiro, caso as oscilações sejam negativas, maior o risco de ganhar um retorno maior, caso as mudanças sejam positivas.

Até é possível tentar prever o risco e retorno de um investimento. Porém, não há garantias de quanto será esse retorno. Alguns fatores podem ser analisados, como a economia, informações sobre a empresa e sobre o setor, o histórico, entre outros.

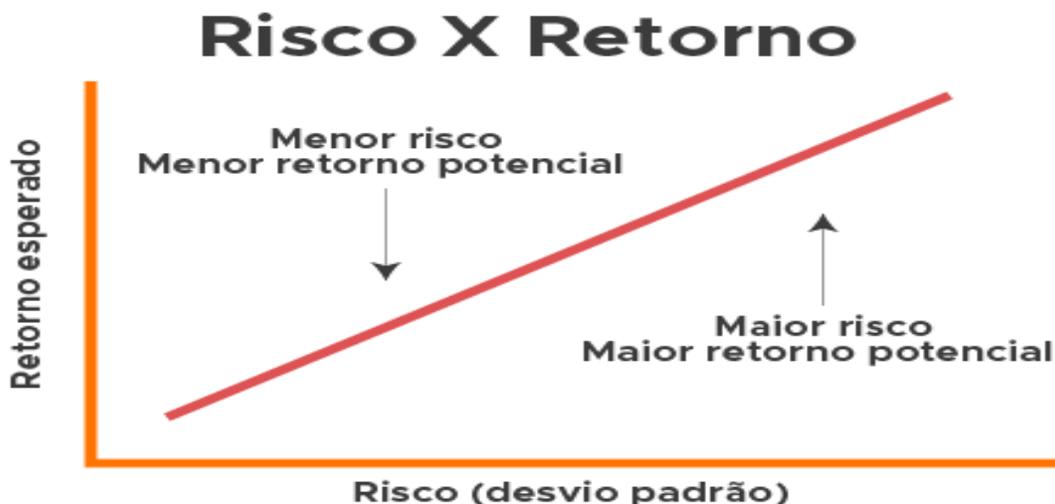
Há, também, uma fórmula matemática em que se pode calcular o retorno esperado de um investimento. Porém, ela é melhor utilizada em investimentos sem risco ou com um risco baixo, pois é impossível prever a taxa de juros livre de risco em investimentos de renda variável, por exemplo.

Por isso, apesar de haver meios de tentar se aproximar de um retorno esperado num investimento, não há como prever com certeza quanto ele será nem se ele ocorrerá de fato.

Entender a realidade financeira da empresa é muito importante para não entrar no vermelho, planejar-se para guardar um reserva de dinheiro e saber se você pode fazer investimentos no negócio.

E para começar esse controle de forma assertiva, é essencial você saber o que é fluxo de caixa. Esse instrumento permite que você olhe para todas as entradas e saídas de dinheiro e saiba o quanto de dinheiro você realmente tem disponível.

Se olhar apenas para o dinheiro que entra, você é levado a uma visão errada sobre a situação da empresa. Então é preciso considerar também os gastos que tem pela frente para saber o cenário real.



**Fluxo de caixa** é o movimento de entradas e saídas de dinheiro do caixa da empresa.

Ou seja, o que você recebe e o que paga em seu negócio.

Para um bom controle de caixa, é necessário garantir registros detalhados de ganhos e gastos, com disciplina e sem erros. Isso significa que todas as receitas e despesas, por menores que sejam, precisam ser registradas. Isso porque informações incompletas ou descontextualizadas criam a impressão de que tem dinheiro sobrando na empresa. Por exemplo, se você olhar apenas para o dinheiro que entra, sem considerar os gastos que vêm pela frente, a realidade financeira da empresa pode ficar escondida.

É por isso que esta é considerada uma atividade básica e indispensável de gestão financeira. Com ela você tem os subsídios necessários para a tomada de decisões. O fluxo de caixa gera uma visão mais precisa sobre o momento financeiro da empresa. Ele evidencia que aquela semana que parecia ótima para o faturamento, na verdade gerou receitas que mal cobrem as despesas.

Para que seja bem aproveitado e cumpra seus objetivos, o ideal é que você mantenha relatórios periódicos. Eles devem manter os valores registrados no fluxo de caixa, mas também anotações contextuais.

Os registros de entradas e saídas podem ser diários, semanais, quinzenais ou mensais. A sazonalidade depende da necessidade da empresa em acompanhar as movimentações financeiras. O importante é que sejam constantes e coerentes. A partir da verificação do desempenho apurado, o gestor deve partir para a análise.



- **Tipos de fluxo de caixa**

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

- ✓ **Fluxo de caixa operacional**

O fluxo de caixa operacional é o modelo mais básico de controle de caixa. Nele, você deve listar as receitas (dinheiro que entra) e despesas (o 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 modelo é importante para entender quais custos podem ser cortados. No fluxo de caixa operacional, nem os investimentos e nem a demanda de capital são contabilizados.

#### ✓ **Fluxo de caixa direto**

O fluxo de caixa direto registra todos os recebimentos e pagamentos vindos das 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 mercadorias, 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 de Resultado do Exercício (DRE), por exemplo.

O fluxo de caixa indireto é voltado ao regime de competência: o objetivo é entender o desempenho econômico conforme o regime de caixa. Ele é mais uma ferramenta contábil do que um demonstrativo financeiro.

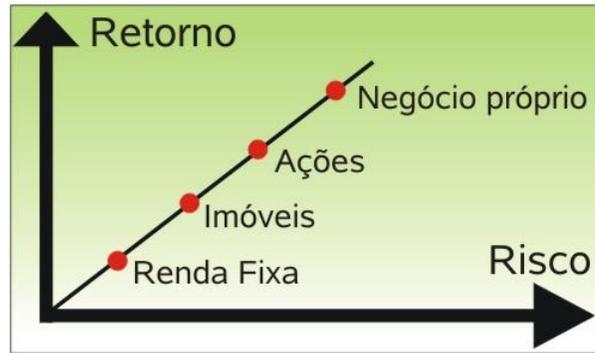
#### ✓ **Fluxo de caixa projetado**

Como o nome indica, trata-se de uma projeção. Isso quer dizer que, a partir dos lançamentos realizados, o gestor consegue planejar as ações futuras do negócio com base nos resultados. De forma resumida, é possível mencionar três funções do fluxo de caixa projetado:

**Organização:** projetar a realização de pagamentos e recebimentos;

**Correção:** projetar ajustes para estancar perdas e sair do vermelho;

**Afirmção:** projetar investimentos no crescimento e na expansão do negócio.



Mensuração de resultados é uma ação realizada pelas empresas para identificar o desempenho das estratégias colocadas em prática, de acordo com os objetivos traçados. Nas área de Marketing e Vendas, é um passo fundamental para identificar quais ações trazem os melhores resultados.

A mensuração de resultados funciona gerando dados acerca de atividades ou processos-chave, indicando um número com o intuito de promover uma visão clara do que está sendo atingido. Com eles, a empresa pode conhecer sua real situação e capacidade e, conseqüentemente, tomar decisões mais acertadas.

Não é segredo que toda empresa precisa ter ciência de suas movimentações financeiras para garantir o bom andamento de seus negócios. O fluxo de caixa é a ferramenta utilizada pelos gestores financeiros para controlar todo o capital que entra e sai. Esse controle é o que garante a saúde financeira de uma instituição. Mas muitos gestores têm dúvidas sobre como fazer um controle eficaz.

A realização de um bom planejamento financeiro garante que o gestor esteja apto a tomar decisões, o que é importantíssimo para uma gestão eficiente. Mas, do que consta um bom planejamento financeir.

Em linhas gerais, o planejamento financeiro é uma das principais atividades da empresa, pois, através dele, é possível prever suas receitas e despesas e planejar suas movimentações. Desta maneira, a empresa consegue obter melhores resultados diante de seus concorrentes, pois se torna mais competitiva. O fluxo de caixa é um aliado deste planejamento, auxiliando na previsão, análise e controle das movimentações financeiras, o que permite uma gestão adequada dos recursos financeiros da empresa. Em outras palavras, é possível planejar. E planejamento demanda organização. Por isso, mantenha seus dados atualizados diariamente.

### **3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE**

# CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

O payback, ou retorno em português, é um cálculo que visa determinar o tempo necessário para que um investimento se pague. Em outras palavras, ele é usado para descobrir o tempo preciso para se recuperar uma aplicação inicial.

Desse modo, o cálculo do payback é usado nas empresas como uma maneira de prever o tempo de retorno do investimento em um projeto. É claro que esse resultado depende do tipo de empresa e do valor do investimento.

Calcular o payback é fácil. Entretanto, para que seja feito de maneira exata, é preciso que a correta organize o fluxo de caixa da empresa.

Dessa forma, todos os custos relacionados ao investimentos, seja com equipamentos, despesas administrativas, operacionais ou com funcionários, devem constar no fluxo de caixa. É possível ainda usar no cálculo o fluxo de caixa livre acumulado, ou seja, a soma de todos os fluxos de caixa da projeção, do início ao fim.

Com todos esses dados corretamente adicionados ao fluxo de caixa, é preciso definir o resultado médio mensal do fluxo de caixa, por meio do demonstrativo de resultados. Posteriormente, basta dividir o investimento inicial por este resultado e chega-se ao payback.

Então, a fórmula fica:

**PB (payback) = investimento inicial / resultado médio do fluxo de caixa**

O cálculo do payback é simples, mas se você seguir algumas dicas, ele pode ficar ainda mais prático. Primeiramente, é preciso que você faça um inventário bem detalhado, com todas as receitas e despesas da empresa. Assim, o ideal é que esses dados sejam separados por categorias, sendo elas: operacional, não operacional e investimentos.

Outra dica é estabelecer um período para calcular o payback que esteja de acordo com o perfil do seu negócio. Esse tempo pode variar entre 6 meses, um ano ou até mesmo 3 anos, vai depender da sua empresa.

Uma dica de ouro é a atualização do seu fluxo de caixa. É preciso que você vá adicionando ou eliminando despesas e receitas. O intuito é estar sempre de olho no seu fluxo de caixa, no plano de negócios e no seu orçamento. Para finalizar, quando você realizar o cálculo do payback, é importante que você seja realista. Portanto, considere a possibilidade de perdas resultantes da inadimplência ou atraso dos clientes, por exemplo.

Cálculo de payback sobre rescisão de empregado:

**Payback = Investimento Inicial / Ganhos no período**

**Exemplo:** Considerando o valor total bruto de uma rescisão de R\$ 4.388,86

Considerando o valor de lucro mensal de uma empresa R\$ 134,85 (milhões)

O retorno será praticamente imediato, em cerca de 31 dias

$$\mathbf{R\$ 134.850.000 / 4.388,86 = 30.725,518699617}$$

O payback é um indicador de retorno de um investimento. Dessa maneira, ele serve como uma ferramenta a ser utilizada quando uma empresa pretende investir em um projeto e quer descobrir quando terá o dinheiro investido de volta.

O cálculo do payback é simples e de fácil aplicação. No entanto, é importante que o gestor esteja sempre atento ao seu fluxo de caixa e leve em consideração, nos planejamentos, a possibilidade de perdas.

Além de determinar o tempo para o retorno do investimento, o payback serve também para indicar o nível de risco do investimento a curto prazo. Sendo assim, para longo prazo, ele não é o mais indicado.



### **Payback e fluxo de caixa: Como se relacionam**

O cálculo do payback tem tudo a ver com o fluxo de caixa do seu negócio. Afinal, para entender quando você vai recuperar um investimento, é preciso compreender também seu impacto nas finanças.

Quanto mais curto, significa que a empresa terá o dinheiro investido de volta em menos tempo, o que vai influenciar nas suas receitas e no seu potencial de investimento futuro.

Mas se é longo, quer dizer que o seu dinheiro permanecerá vinculado a um investimento do passado, até que o mesmo se pague. Na prática, antes de concretizar um novo investimento, é necessário analisar seu fluxo de caixa e realizar uma projeção, de modo a entender se o seu negócio terá capacidade de arcar com o endividamento.

### ❖ **Vantagens e Desvantagens**

Uma vantagem de usar o payback é a facilidade com que essa estratégia pode ser aplicada, já que ela possui uma fórmula bem simples. Além disso, ela serve também como um indicador da liquidez do negócio e do grau de riscos envolvidos.

Dessa maneira, essa estratégia é útil sobretudo em projetos com alto nível de risco ou com tempo limitado. Por fim, este indicador de retorno é uma ferramenta propícia em momentos de instabilidade econômica e crises financeiras.

Por outro lado, como desvantagem, podemos destacar o fato de que o payback não considera os fluxos de caixa produzidos depois que o investimento foi recuperado. Isso é uma desvantagem porque, após o investimento ter sido recuperado, ele pode continuar dando lucros.

Em resumo, o payback é indicado apenas para projetos de curta duração, não sendo recomendado para projetos de grande porte ou muito complexos.

### ❖ **Para que serve esse indicador?**

Como já deu para perceber, o payback dá uma estimativa sobre quando o investimento inicial será recuperado. É uma métrica usada por investidores e empreendedores que gostam de incentivar novos projetos.

O payback serve para que eles possam refletir sobre quando seu dinheiro será pago. Muita gente gosta de repetir que seu negócio foi pago em determinado tempo.

Esse determinado tempo é o payback. Não só para saber quando o dinheiro retornará ao caixa, o payback pode mostrar se esse tempo será demorado ou não, o que pode impactar na saúde financeira de um negócio. Se o tempo for muito longo, isso pode significar um baixo fluxo de dinheiro, o que pode não ser algo sadio.

Rodas de investidores estão sempre de olho nos paybacks de startups, por exemplo, para que possam saber qual a que vale mais a pena investir. Óbvio que esse não é o único KPI que se considera na hora de aplicar investimentos.

Outras métricas :

ROI — Retorno sobre investimento;

VPL — Valor Presente Líquido e a ;

TIR — Taxa Interna de Retorno também se relacionam ao payback.

O payback pode ajudar a entender quanto tempo o investimento terá retorno. Esse

período, se longo ou curto, ajuda a dar previsibilidade e a saber se o negócio tem uma vida financeira sadia, que possa suportar até o tempo para dar retorno ao investimento.

Isso significa que o payback mapeia aqueles negócios com mais ou menos riscos. O empreendedor, por sua vez, pode contribuir para diminuir os riscos para um investidor sabendo gerenciar bem suas finanças e o caixa, com softwares de automação de notas, por exemplo, que ajudam com relatório que possam ajudar a potencializar o negócio.



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

Entender e controlar os custos atualmente gera vantagens diante do mundo mercadológico intenso, mesurar os custos ocultos é fornecer informações mais precisas e assertivas para as tomadas de decisões, quando essas informações são mal administradas podem impactar negativamente no lucro e no desempenho das empresas.

O objetivo desta pesquisa é demonstrar a importância da profissão para a sociedade e, principalmente, o que o profissional que deseja ingressar nesta profissão deve esperar e qual caminho deve percorrer para se tornar um profissional qualificado.

Para se tornar esse profissional, é necessário fazer uma extensão universitária **no curso de Ciências Contábeis, focado na contabilidade de custos** é um dos temas mais relevantes quando se trata de uma boa organização da gestão financeira de uma empresa. Por

isso, é preciso entender como ela funciona e como esse processo pode ser útil para o crescimento dos seus negócios.

A contabilidade de custos é uma parte da contabilidade, especializada em gerenciar os custos dos produtos e dos serviços que são oferecidos por uma empresa. Assim, determina os melhores preços de venda e obtém um lucro representativo a partir dos valores gerados pela sua produção.

Basicamente, é pela contabilidade de custos que uma empresa pode acompanhar diretamente a evolução dos seus produtos e serviços, além de estabelecer novas metas de custos para determinado período ou produto/serviço comercializado, de acordo com o planejamento estratégico que estiver em ação.

Por isso, a contabilidade de custos precisa se tornar ferramenta indispensável na gestão financeira de uma empresa, pois é com ela que os gestores podem manter a companhia funcionando, garantir os lucros na definição do preço de venda correto e até reduzir os gastos da operação.

Estabelecer o custo de um produto ou serviço ofertado pode ser um grande desafio, principalmente se envolver muitas etapas e processos. Após isso, é preciso avaliar qual será o preço de venda ao consumidor. Para ajudar nesse cálculo, vamos entender um pouco a diferença entre custos, gastos e despesas dentro de uma empresa.



### 3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA

Todos nós temos uma Marca Pessoal, a diferença está em quem gerencia e quem não gerencia a sua. Investir nisso ajuda a construir uma imagem consistente aos olhos dos outros, o que vai te colocar numa posição privilegiada no mercado.

A excelência profissional é influenciada por uma série de fatores. Trabalhar o personal branding é uma estratégia que vai atribuir mais valor à sua imagem, impulsionando e fortalecendo suas outras características profissionais. É colocar-se em evidência não apenas por meio dos seus aspectos e qualidades técnicas, mas também pela sua postura, valores e comunicação. Não importa o que tiver que enfrentar, uma pessoa bem posicionada vai se sair melhor.

O processo de construção e gerenciamento da sua marca passa pelo entendimento de como você quer ser lembrado e como pode projetar essa imagem para sua audiência, escolhendo os canais certos, independente de qual seja seu objetivo:

- Ser mais visto, aumentar sua projeção;
- Ser reconhecido como especialista na sua área;
- Aumentar sua credibilidade;
- Conseguir mais respeito, reconhecimento;
- Aumentar seu valor profissional, proporcionando ganhos maiores com seus produtos ou serviços;
- Dar suporte para uma transição de carreira, se reinventar.

### • **Tópico 1: Marca pessoal**

A nossa **Marca Pessoal** é algo que as pessoas olham como nossa identidade, como elas nos enxergam e quais são as qualidades e personalidade que fazem associação conosco.

Um exemplo disso é quando somos colaborador de alguma empresa, nossos colegas de trabalho criam uma percepção sobre nós com base no que somos no dia a dia. Portanto, é necessário entender a importância de cuidarmos da nossa imagem pessoal, porque as pessoas podem enxergar em nós uma imagem boa ou ruim, e é claro que queremos que elas enxerguem uma imagem positiva.

O objetivo de construir uma marca pessoal é fazer com que as pessoas tenham uma boa percepção perante você, fazendo com que você se destaque no mercado de trabalho. Desta forma, as marcas pessoais serão responsáveis por criar uma diferença competitiva com os empregadores e clientes.

Além de melhorar sua imagem, a marca pessoal também fará que seu **talento** seja reconhecido e destacado.

As pessoas lembrarão de você por aquilo que você fez, e sem dúvidas ser um bom

profissional é uma das melhores formas de criar uma imagem positiva dentro do trabalho, isso se potencializa ainda mais caso você seja sempre desta forma.

Em geral, a marca pessoal é um conceito que revela quem nós somos, o que valorizamos e o que podemos oferecer. Um exemplo disso é quando somos colaborador de alguma empresa, nossos colegas de trabalho criam uma percepção sobre nós com base no que somos no dia a dia.



- **Tópico 2: Vitrine pessoal**

Dentro dos conceitos do marketing de varejo, o vitrinismo tem relação direta com o visual merchandising. A diferença é que o visual merchandiser cuida do ambiente visual e funcional interno da loja, enquanto o vitrinista dedica-se a obter os melhores resultados na exibição de produtos por meio da montagem de vitrines.

Como se diz por aí, a vitrine é uma espécie de “vendedora silenciosa”. Além de transformar os produtos expostos em verdadeiros objetos de desejo, ela também atua na construção da imagem da loja, refletindo a identidade da marca e do público-alvo do negócio .

Para muitas empresas, inclusive lojas de pequeno e médio portes, contar com o trabalho de vitrinistas especializados tem se revelado uma grande vantagem competitiva.

Em segmentos como o varejo de moda, por exemplo, a vitrine é fundamental para manter uma loja em evidência. Principalmente se ela tiver que disputar espaço com outras

concorrentes na mesma rua ou no mesmo shopping center. No mercado de moda, agilidade é a palavra-chave. Até pouco tempo atrás, as coleções mudavam, no máximo, a cada nova estação. Hoje as marcas promovem diversos lançamentos ao longo do ano e muitas vezes as vitrines precisam ser renovadas a cada 15 dias ou mesmo semanalmente.

Para conseguir manter esse ritmo e transformar sua vitrine em algo que realmente vá diferenciar sua loja das outras, é preciso trabalhar em perfeita sintonia com o vitrinista.

Assim que você escolher o profissional adequado, o primeiro passo é reunir-se com ele para discutir a identidade da empresa e apresentar sua estratégia de marketing. Deve ser feito um levantamento das condições de trabalho, incluindo o espaço e a posição das vitrines, as condições de iluminação e os materiais disponíveis (manequins e outras ferramentas de exposição). Além, é claro, discutir o orçamento pretendido e a viabilidade de cada projeto.

Convide o vitrinista para passar um tempo no ponto de venda, tanto em dias úteis quanto nos finais de semana, para conhecer melhor comportamento do seu público.

Quando falamos de vitrine pessoal, basicamente, um perfil pessoal é aquele que você usa para si mesma, pessoa física, postar o seu dia a dia e demais coisas que você gosta. Enquanto isso, o Perfil Vitrine no Instagram serve para focar no seu negócio, oferecendo produtos/serviços que você vende.

Quando o assunto é visual merchandising, a conhecida frase de que “nada se cria, tudo se copia”, é muito utilizada por aqui, mas para profissionais mais conceituados, pode soar uma teoria conveniente e mediana.

As redes sociais funcionam como uma espécie de vitrine: a imagem que você constrói nelas ultrapassa seus círculos de amizade e foge de seu controle. A vida pessoal tem influência na profissional – e vice-versa – e cabe a cada um escolher o que deseja expor.



### ● **Tópico 3: Networking**

Networking significa formar e manter uma rede de contatos profissionais, sendo uma maneira de se conectar a outros profissionais que possam ser interessantes para a sua carreira, ou seja, gerar indicações para futuros trabalhos ou mesmo trocar ideias, o que torna possível que você esteja sempre atualizado sobre o seu ramo de atuação.

Nesse cenário, o networking serve para construir uma rede de contatos sólida ou de relacionamentos que sejam capazes de ajuda em diferentes aspectos, como por exemplo:

- obter informações relevantes;
- desenvolver a carreira;
- aumentar a visibilidade do profissional;
- aprofundar relações com clientes;
- tornar mais conhecida a empresa ou uma ideia de negócio;
- detectar oportunidades de negócio;
- vender.

Para que o networking seja realmente efetivo, ele deve ser um caminho de mão dupla, ou seja, você deve trocar informações relevantes e atualizadas sobre a área, gerando valor para todos os que interagem com você. Do contrário, quando o contato é superficial ou somente por interesse, não são geradas conexões verdadeiras, o que significa que os resultados esperados não serão alcançados.

Ao contrário do que você possa imaginar, uma rede de relacionamento efetiva não é composta somente por profissionais do mesmo segmento de atuação. O networking é composto por diferentes perfis, desde colegas de faculdade, vizinhos, família, passando pelos amigos e colegas de trabalho, até outros profissionais que compõem a sua área de atuação, e também aqueles que possuem interesses em comum.

Além dos ambientes de trabalho e também aqueles de capacitação, como fóruns, treinamentos, cursos, faculdade, MBA, entre outros, ainda é possível ativar a sua rede de networking pela internet.

Com a pandemia da Covid-19, as relações online ampliaram bastante, e criar uma rede de relacionamento via redes sociais, por exemplo, tem se mostrado bastante eficiente. Além disso, é importante estar atento a outras maneiras de fazer networking.

- Crie seu próprio Site ou Blog
- Use as Mídias Sociais
- Esteja bem informado
- Participe de Eventos
- Faça atividades fora do ambiente profissional
- Estabeleça uma relação qualidade x quantidade

- Mantenha uma frequência para os contatos

Networking é a habilidade de criar conexões com outras pessoas. Comumente utilizada no mercado de trabalho para desenvolvimento de negócios e vínculos com outros profissionais, ela é uma técnica fundamental para quem deseja se destacar em sua carreira.



### Exemplos de networking

Publicar atualizações em sites, blogs e redes sociais. Divulgar informação relevante. Criar conteúdo de valor para a rede. Enviar e-mails, fazer contatos telefônicos ou via inbox periodicamente.

- **Tópico 4: Redes sociais profissionais**



Rede social profissional ,são aquelas em que os usuários têm como objetivo criar relacionamentos profissionais com outros usuários, divulgar projetos e conquistas profissionais, apresentar seu currículo e habilidades, conseguir indicações e empregos.

O uso das redes sociais melhora o posicionamento orgânico na internet e atrai tráfego para o site da empresa. Também é possível que suas ações ganhem repercussão na mídia espontaneamente, a internet permite infinitas possibilidades de aumentar os canais de comunicação e a interação com os clientes e fornecedores.

A importância da rede social para profissionais é um mecanismo de divulgação e promoção da sua carreira, permitindo que você se torne mais conhecido no seu nicho de atuação, consiga aumentar a sua clientela e o principal: se destacar no mercado.

### **Quais as melhores redes sociais para profissionais:**

- **LINKEDIN**

No Brasil, falar de redes sociais profissionais é falar de LinkedIn. Esta rede social profissional foi criada no Vale do Silício (Estados Unidos) em 2002. Como eles indicam em seu site, “é a maior rede profissional do mundo com mais de 774 milhões de membros em mais de 200 países e territórios.”

- **FACEBOOK**

Sendo a rede social com mais usuários ativos, é difícil não cair na tentação de abrir uma conta para sua empresa nela.

Isso tem seus prós e contras. Obviamente, é quase certo que o seu nicho de mercado esteja nela, tornando-o assim uma das melhores redes sociais para empresas. Agora, a concorrência é muito alta e, por isso, você deve ser muito cuidadoso na sua maneira de fazer branding.

E sim, o alcance orgânico das publicações depende do seu famoso algoritmo, que joga um pouco como quer... A boa notícia, é que a sua plataforma Facebook Ads é muito eficaz a um custo baixo.

- **SUMRY**

É um site fundado para criar primeiras impressões de forma mais fácil. Nesta rede você pode elaborar currículos online e portfólios.

Sumry permite que você adicione suas certificações, habilidades e experiência de trabalho, bem como depoimentos, como o LinkedIn faz com sua versão Premium. Também lhe permite dar-se a conhecer antes de se candidatar a um emprego.

Desta forma, todos os seus potenciais clientes podem ver o que você faz, e assim você pode se conectar com aqueles usuários que podem estar interessados em seus produtos ou serviços.

- **BEBEE**

As pessoas que trabalham de forma autônoma encontrarão no beBee uma boa opção para compartilhar suas certificações e encontrar projetos nos quais possam aplicar suas habilidades.

Profissionais de várias áreas se registram e adicionam seus dados a um banco que pode ajudar empresas que precisam de freelancers por um tempo limitado, ou para que redes de trabalho sejam construídas para oportunidades futuras.

A melhor ferramenta é o blog, pois cada pessoa registrada tem um espaço para compartilhar talentos e experiências.



### 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Quando falamos em redes sociais profissionais, de imediato, nos vem à cabeça o **LinkedIn**. Além de ser a rede profissional mais popular aqui no Brasil, possui uma gama de ferramentas e recursos tanto para profissionais como para empresas que buscam completar seus quadros de funcionários, tornando-se uma importante, e podemos dizer também que é a principal, ferramenta de interação e busca de oportunidades profissionais.

Existem porém outras opções que são pouco conhecidas por aqui, mas que são bem utilizadas fora de nosso país.

Não é difícil encontrarmos profissionais daqui do Brasil prestando serviço em diversas empresas no exterior. Para ajudar aqueles que desejam encontrar uma oportunidade lá fora, acreditamos que as redes sociais sejam a melhor forma de divulgar suas habilidades profissionais e aptidões. Mas como sabemos, precisamos criar um perfil completo e conciso e se possível em outros idiomas, que permitam o entendimento pelas empresas contratantes em outros países. Quanto mais informações e habilidades e clareza de objetivos, maiores são as chances de conseguir sua vaga.



## 4. CONCLUSÃO

O presente projeto abordou a Administração de Pessoas e Obrigações Trabalhistas e Avaliação de Empresas. Ter uma visão sistêmica sobre risco e retorno dos investimentos, saber acompanhar e analisar o fluxo de caixa da empresa e poder estimar o impacto financeiro dos investimentos dentro de uma organização é de suma importância para o bom desenvolvimento da empresa.

Estimar as probabilidades de ganho e perda nos direciona a melhor forma de alavancar recursos dentro da entidade por meio de financiamentos e investimentos. Ao término deste trabalho, percebe-se a importância em realizar um estudo com base no planejamento de uma possível oportunidade de investimento, sendo analisados critérios sobre: necessidade de investimento, custos, despesas, retornos e possibilidades de financiamento.

Diante de um mercado cada vez mais competitivo, controlar custos ocultos permite que as empresas tenham uma vantagem competitiva de mercado. Manter esses custos mensurados por sistemas de custos capazes de fornecer informações nítidas que possam ser usadas para possíveis tomadas de decisão é estar contribuindo para o crescimento das empresas frente aos concorrentes.

Com esse Projeto Integrado foi possível identificar através da pesquisa os custos ocultos e quantificá-los, resultando em valores que exercem uma influência na produtividade econômica da empresa. Portanto ressaltei que, venha a ser importante conter e manter controle mensurável dessas variáveis, pois, apresentam impactos relevantes nos resultados

operacionais e conseqüentemente implicam na geração de riqueza para a empresa.

Neste projeto, foi possível identificar que existem custos escondidos em uma rescisão e, a empresa precisa verificar se vale mesmo a pena desligar o funcionário, ou aproveitar o mesmo em outra função.

Além do salário, férias e décimo terceiro existe a multa de 40% do FGTS e alguns outros detalhes que são direitos e podem aumentar o valor da rescisão, isso precisa ser analisado com antecedência e com cautela para não impactar negativamente o caixa da empresa.

Conclui que dentro da área de investimentos que a aplicação da relação entre risco e retorno pode ser uma ótima estratégia para escolha das melhores ações para compor seu investimento.

Portanto, equilíbrio é a palavra-chave quando o assunto é risco e retorno.

## REFERÊNCIAS

ASCHER, D.; KUDLAWICZ, C.; SOUZA, A. Custos ocultos na tomada de decisão: um ensaio teórico. In: VI Congresso Nacional de Administração e Contabilidade, 2015, Rio de Janeiro. Disponível em:

<http://adcont.net/index.php/adcont/adcont2015/paper/viewFile/1747/533>.

ATKINSON, Anthony A. et al. Contabilidade gerencial: informação para tomada de decisão e execução de estratégia. Tradução de Ailton Bomfim Brandão. 4. ed. rev. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009316/cfi/6/2\[;vnd.vst.idref=html1\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009316/cfi/6/2[;vnd.vst.idref=html1])

PEREZ JUNIOR, José Hernandez; OLIVEIRA, Luís Martins de; COSTA, Rogério Guedes. Gestão estratégica de custos: textos, casos práticos e testes com as respostas. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522483174/>

GEN - NEGÓCIOS & GESTÃO. Métodos de análise de investimentos: o período de payback. Disponível em: <<https://gennegociosegestao.com.br/periodo-de-payback/>>

PONTO TEL. Salário e remuneração: entenda a diferença e conheça os tipos! Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao-diferenca/>>

SOCIEDADE DO INVESTIDOR. Payback: O Que é e Como Calcular. Disponível em: <<https://sociadadedoinvestidor.com.br/financas/payback/>>

THE CAP FINANÇAS. Qual a Relação entre Risco e Retorno de um Investimento? Disponível em: <<https://comoinvestir.thecap.com.br/relacao-risco-retorno-investimentos/>>

URBE.LAB. Entenda a relação entre risco e retorno de uma vez por todas! Disponível em: <<https://urbe.me/lab/risco-e-investimento/>>

CVM – Comissão de Valores Mobiliários, **Primeiros Passos- Antes de Investir**.

Portal do Investidor, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:

<[https://www.investidor.gov.br/menu/primeiros\\_passos/Investindo/Conceitos\\_Importantes.html](https://www.investidor.gov.br/menu/primeiros_passos/Investindo/Conceitos_Importantes.html)>.

FERREIRA, J. A. S. Finanças corporativas: conceitos e aplicações. São Paulo: Pearson Education, 2005.

GITMAN, L. J. Princípios de administração financeira. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

LEMES JUNIOR, A. B.; RIGO, C. M.; CHEROBIM, A. P. M. Administração financeira: princípios, fundamentos e práticas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MOTTA, Regis da Rocha; CALÔBA, Guilherme Marques. Análise de investimentos: tomada de decisões em projetos industriais. 1. ed. 5. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de Cargos e Salários –Carreira e Remuneração. São Paulo: LTr, 2011.

<https://blog.egestor.com.br/payback/>

<https://rockcontent.com/br/blog/payback/>

## **ANEXOS**



**NOSSOS PRODUTOS**  
*h h h*  
**Defensivos Agrícolas**



Fertilizantes



Sementes



## Depósitos/Armazéns



## RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

A avaliação da aprendizagem é um dos pontos mais complicados na prática pedagógica. Ela é o resultado de todo o processo de ensino. Uma das iniciativas que visa à colaboração do aluno neste processo é a autoavaliação. Por meio dela o aluno contribui com a avaliação, atribuindo uma nota ao seu desempenho. Uma possibilidade de expandir os objetivos da autoavaliação é elaborá-la como uma ferramenta de avaliação formativa e diagnóstica. Dessa forma, ela exerce o papel de um instrumento de investigação crítica do aluno sobre a sua postura perante os estudos e pode causar correções durante o processo de ensino.

A análise dos resultados poderá analisar os pontos forte e fracos de uma , podendo assim melhorar o grau de satisfação em relação ao curso. As vantagens e desvantagens também são peças fundamentais para essa Auto Avaliação.



**1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE****RELATÓRIO:****CURSO: CIENCIAS CONTABEIS****MÓDULO: AVALIAÇÃO EMPRESARIAL****PROFESSOR RESPONSÁVEL: LUIZ FERNANDO PANCINE****ESTUDANTE: CAROLINA FERNANDA RICCI CANDIDO DA SILVA****PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 1 SEMANA****2. 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

Fiz o projeto sozinha por conta de trabalhar fora, conforme todos os outros módulos, tentei ao máximo explicar sobre o contexto apresentado

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

Meu maior desafio foi especificar o impacto financeiro no mercado de trabalho

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

Meu cronograma foi de acordo com o tempo, para elaborar o Projeto.

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

Entendimento do impacto financeiro no mercado de trabalho.

b. Dificuldades encontradas

Esclarecer as dúvidas apontadas no Projeto.

c. Resultados atingidos

Elaboração concreta do Projeto.

d. Sugestões / Outras observações

-

### 3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

RA	NOME
RA	NOME