



**UNIFEOB**

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

**CURSO ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**ELABORAÇÃO DO PROJETO DO MÓDULO 04**

**R.L. ASSI TRANSPORTES LTDA - ME**

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO ADMINISTRAÇÃO

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**ELABORAÇÃO DE UM PLANO DE GESTÃO DE  
PASSIVOS TRABALHISTAS**

**R.L. ASSI TRANSPORTES LTDA - ME**

Módulo 04 Gestão Quantitativa

Aspectos Jurídicos da Estruturação Empresarial – Luiz F. A.S. Faria

Métodos Quantitativos aplicados aos Negócios – Mariângela M. Santos

Gestão de Passivos Trabalhistas – Marcelo F. Siqueira

Estatística Aplicada – Renata A. Marcondes

Administração do Capital de Giro – Dirceu F. Batista

Alunos:

Giander De Freitas Carvalho Junior, 18002088

Leonardo Augusto Moreira Assi, 17000030

Luis Felipe Miguel Oliveira, 17001079

Ricardo Ribeiro Tavares, 17000806

Robson Carvalho Filho, 17000475

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR .....	6
3.1 CONSTITUIÇÃO EMPRESARIAL.....	6
3.2 PASSIVOS TRABALHISTAS .....	9
3.2.1 FÉRIAS .....	9
3.2.2 AUSÊNCIA DE REGISTRO.....	11
3.2.3 NÃO PAGAMENTO O AVISO PRÉVIO.....	13
3.3 CÁLCULOS TRABALHISTAS .....	14
3.3.1 ESTATÍSTICA APLICADA.....	14
3.4 MÉTODOS QUANTITATIVOS .....	17
3.4.1 FÉRIAS .....	17
3.4.2 AVISO PRÉVIO .....	18
3.4.3 AUSÊNCIA DE REGISTRO.....	18
3.5 ANÁLISE FINANCEIRA .....	19
3.5.1 LIQUIDEZ IMEDIATA .....	19
3.5.2 A LIQUIDEZ SECA .....	20
3.5.3 LIQUIDEZ CORRENTE.....	20
3.5.4 ESTRATÉGIAS .....	22
4 CONCLUSÃO.....	24
5 REFERÊNCIAS .....	25
6 ANEXOS .....	26

# 1 INTRODUÇÃO

O intuito desde projeto é analisar os passivos trabalhistas de uma empresa, e suas consequências em curto e longo prazo. A empresa estudada neste projeto foi a RL Assi Transportes LTDA. Com o auxílio dos professores e os conhecimentos adquiridos durante as aulas ministradas chegamos a uma conclusão, e uma sugestão de intervenção para que os danos sejam reparados de acordo com a CLT e a legislação, causando o menor prejuízo financeiro possível.

## 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa é estabelecida na Rua João Tonizza, Nº 99, Jardim São Nicolau, São João da Boa Vista, Estado de São Paulo, Inscrita no CNPJ sob Nº 08.220.962/0001-68.

A empresa em questão é uma transportadora, que compete no mercado de fretes. Sua maior diferença em relação as outras empresas é a velocidade de entrega e qualidade do frete.

**MISSÃO:** Ser a melhor empresa de transportes nas áreas onde atuamos, através da excelência na prestação dos serviços.

**VISÃO:** Estar atento a todos os movimentos do mercado. Mostra-se flexível às adaptações necessárias, evoluindo na velocidade que o mundo exige, com foco na qualidade dos serviços.

**VALORES:** Proporcionar boas condições de trabalho a todos os colaboradores, atendendo, com eficácia, a todos os nossos clientes e fornecedores. Agindo sempre com segurança.

Os principais fornecedores da empresa é o Posto Nova São João III, que fornece combustível para todos os caminhoneiros com um preço diferenciado. Outro importante fornecedor é DPaschoal, que fornece pneus dos mais variados modelos para os caminhões da frota. Além dessas, a empresa tem como parceira duas concessionárias, a Volvo e a Mercedes, onde são realizadas as revisões dos veículos. E por último temos as seguradoras, que fazem a segurança dos veículos e asseguram as cargas em caso de roubo e avarias por serem cargas de alto valor.

Como principal cliente, a empresa negocia fretes com a Terra Forte, onde é transportado grãos de café para as mais remotas regiões do Brasil. São fechados aproximadamente 40 fretes para tal empresa, variando de acordo com o mercado e a época do café, principal produto transportado.

## 3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

### 3.1 CONSTITUIÇÃO EMPRESARIAL

Para se constituir uma Sociedade Limitada é preciso:

CONTRATO SOCIAL – de forma popular o contrato social é a certidão de nascimento para uma pessoa jurídica, nele está composto as regras e condições de como a empresa funcionará.

- Realizar a qualificação dos sócios;
- Especificar as atividades e serviços desenvolvidos;
- Definir o tipo de empresa e a localização da mesma;
- Separar a participação de cada sócio, e caso haja especifique suas funções;
- Definir o pró-labore;
- Estabeleça as regras para deliberações importantes;

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas tem a mesma função do CPF (Cadastro de Pessoas Físicas) ele serve de base para consultar todos os dados públicos da organização como nome da entidade, endereço, número da inscrição entre outros.

- Preenchimento do FCPJ (Ficha Cadastral de Pessoas Jurídicas) diretamente no site da Receita Federal;
- Preenchimento do QSA (Quadro Social e Administradores);
- Ficha específica do órgão conveniente interessado;
- Ficha de beneficiários de finais (para os CNPJ de natureza jurídica);
- Documento básico de entrada do CNPJ (DBE) ou protocolo de transmissão.

JUNTA COMERCIAL – É o órgão responsável pelo registro das atividades empresarias, estando presente nos municípios. Para a sociedade limitada é preciso levar o

Contrato Social com as quotas mínimas de responsabilidades, não havendo capital mínimo previsto em lei, podendo ser investido qualquer tipo de bem que sirva para avaliação financeira, após isso será necessário preencher alguns formulários que são disponibilizados pela própria Junta.

**INSCRIÇÃO ESTADUAL** – É uma sequência de números deliberada pela secretaria da fazenda do estado no qual a empresa se localiza pelo cadastro do ICMS (Imposto Sobre a circulação de Mercadorias e Prestação de Serviço) sendo o registro formal da empresa a receita federal. É emitido junto ao CNPJ na maioria dos estados.

**ALVARÁ FUNCIONAMENTO** – é obrigatório a todas empresas que possuam uma edificação menor a 150 m<sup>2</sup> para fiscalizar e aprovar se a estrutura tem a capacidade de suprir de maneira segura a atividade empresarial que será exercida no local, quando se passa esse valor é necessário que um responsável técnico do CREA – SP, analise e aprove as instalações sendo esta medida de 150 m<sup>2</sup> á 1500 m<sup>2</sup>.

Ele pode ser solicitado pelos sócios ou pelo contador credenciado da empresa e será preciso apresentar os seguintes documentos:

- O CCM (Cadastro de contribuinte Imobiliário);
- SQL (Setor, quadra e lote);
- Informação da atividade empresarial, com área destinadas aos consumidores e clientes onde o acesso é livre ao público;
- RG dos responsáveis;
- O número do certificado de conclusão do imóvel ou habite-se em casos de condomínios.

**CORPO DE BOMBEIROS** - é a certificação do que o edifício tem condições estruturais de manter determinada atividade em segurança, é solicitada pelo responsável (empresário), gerando uma taxa, após o pagamento é marcada uma vistoria para fiscalizar o local, tendo duração de anos, sendo preciso o pedido de renovação 30 dias antes do prazo vencer. É necessários os seguintes documento para a vistoria:

- De instalação e/ou de manutenção dos sistemas e equipamentos de proteção contra incêndio;
- De instalação e/ou de manutenção dos sistemas de utilização de gases inflamáveis;
- De instalação e/ou manutenção do grupo moto gerador;
- De instalação e/ou manutenção do sistema de pressurização da escada de segurança;
- De instalação e/ou manutenção do revestimento dos elementos estruturais protegidos contra o fogo;
- De inspeção e/ou manutenção de vasos sob pressão;
- De instalação e/ou de manutenção do sistema de Elétrica e SPDA;
- De instalação e/ou de manutenção dos sistemas de chuveiros automáticos;
- Outros que, devido peculiaridades do processo, sejam necessários;
- Atestado de brigada contra Incêndio;
- Laudo de teste para sistemas especiais: espuma, chuveiros automáticos, detecção e alarme de incêndio, dentre outros;
- Plano de intervenção de incêndio (quando da renovação do AVCB - CLCB).

ANTT como mais importante e fundamental para a legalização da atividade empresarial é preciso ter a ANTT (Agência Nacional de Transportes Terrestres) é a autarquia federal do Brasil responsável pela regularização das atividades de transporte ferroviário e rodoviário no espaço nacional, prevista na lei nº10233 publicada em cinco de junho de 2001 e seus diversos artigos e medidas provisórias.

CTRC é também preciso se adquirir a CTRC (Conhecimento de Transporte Rodoviário de Carga) que é necessário para o transporte de carga de sua origem até seu destino, sendo a nota fiscal documento que comprova como ação legal, além disso também há necessidade de se obter MDFE (Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais), que é um documento emitido e



armazenado, eletronicamente, de existência apenas digital, para vincular os documentos fiscais transportados na unidade de carga utilizada, cuja validade jurídica é garantida pela assinatura digital do emitente e autorização de uso pelo ambiente autorizador.

## 3.2 PASSIVOS TRABALHISTAS

Todas empresas atualmente são divididas em departamentos para controlar especificamente recursos que podem ser ativos ou passivo. E como peça fundamental de qualquer empresa, as pessoas precisam ser geridas. Para esse processo ser realizado a diversos direitos e deveres que precisam ser cumpridos por ambas partes (contratante e contratado), quando esta gestão é falha ela acarreta variados problemas para a organização, como os temidos passivos trabalhistas que muitas das vezes são resolvidos nos tribunais e o empresário sai prejudicado.

A CLT foi criada para garantir tanto os direitos dos empregados quanto os dos funcionários, e quando não há um cumprimento das normas acabam gerando passivos trabalhistas, o que foi o caso da empresa Assi Transportes.

A empresa conta com cinco funcionários registrados e três exercem o cargo de motoristas que viajam realizando os fretes que a mesma negocia.

E após uma pesquisa de campo, relatamos que há algumas falhas que geram o passivo trabalhista, sendo elas férias, ausência de registro e aviso prévio.

### 3.2.1 FÉRIAS

#### LEGISLAÇÃO

Todo funcionário no final de cada período de 12 meses tem por direito usufruir de férias, onde passam determinado período sem executar suas funções na empresa e sem prejuízo de remuneração. Contudo possui diversas normas em que ambas as partes tem que respeitar e cumprir conforme citado nos respectivos artigos da CLT:

*Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.*

*Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:*

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

*I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;*

*II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;*

*III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;*

*IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.*

*§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.*

*§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.*

*Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.*

*§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Parágrafo alterado pela Lei n° 13.467/2017 - DOU 14/07/2017)*

*Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.*

*Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração*

*§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.*

*§ 2º - A sentença dominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.*

*§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.*

## PASSIVO

Dentro da empresa analisada observa-se que possui um funcionário que ocupa o cargo de motorista acabou de completar o período aquisitivo das sua segunda férias, porém o mesmo está com suas férias anterior atrasada, tendo assim duas férias a receber.

O empregador justifica que não pode conceder as férias ainda para o seu funcionário devido ao elevado numero de fretes que a empresa tem que realizar mensalmente e se o seu colaborador se ausentar causará um desfalque gigantesco na empresa devido ao pouco número de funcionários. Com isso gerou um passivo para a empresa onde o empregador terá que pagar as férias dobradas para o seu funcionário, terá uma pena diária de 5% do salário mínimo da região devida ao funcionário até que seja cumprida a mesma conforme estipulado na CLT no art. 137 e §2º do mesmo artigo.

## SUGESTÃO

Quando chegar ao período de algum funcionário entrar de férias a empresa pode optar por contratar alguma outra pessoa por prazo determinado para cobrir o outro funcionário ate o fim de suas férias.

A empresa deve evitar deixar para o fim do período concessivo o pagamento das férias do seu funcionário pois pode ser que nesse período acabe tento um volume maior de trabalho dentro da empresa e assim atrapalhe seu rendimento. Pois se ela deixar para o fim e não liberar seu funcionário ela terá que pagar dobrado para o mesmo o que não será bom financeiramente para a mesma.

### 3.2.2 AUSÊNCIA DE REGISTRO

#### LEGISLAÇÃO

Todo o empregado tem por obrigatoriedade o registro na carteira para poder garantir assim seus direitos como, por exemplo, o FGTS, férias e décimo terceiro salário e quando isso não acontece a empresa ter que arcar com as consequências de sua decisão, conforme descrito nos respectivos artigos da CLT:

BRASIL, 1964. Lei nº 5.209, de 11 de novembro de 1964.

*Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24-10-89, DOU 25-10-89).*

*Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24-10-89, DOU 25-10-89).*

*Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Caput alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) .*

## PASSIVO

A Transportadora em questão conta com um funcionário do setor administrativo que não possui registro em sua carteira há quatro meses. Com isso o mesmo pode entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa por ela não ter cumprido com suas obrigações, podendo assim causar diversos danos a saúde financeira da mesma.

## SUGESTÃO

- A empresa em uma nova contratação pode utilizar o contrato de experiência a seu favor caso tenha alguma dúvida se o funcionário realmente se enquadrara na função. Podendo assim se desvincular do mesmo após o termino do contrato.
- Deve registrar o funcionário a partir do momento que tem o início de suas funções para assegurar seu colaborador e também o próprio empregado caso venha ocorrer algum incidente.
- A Transportadora deve imediatamente conversar com o funcionário e registrar o mesmo o quanto antes possível e assegura-lo de que pagara tudo o que o que ele tem de direito com os devidos reajustes para que o funcionário não saia com nenhum prejuízo de sua parte.

### 3.2.3 NÃO PAGAMENTO O AVISO PRÉVIO

Aviso prévio é a comunicação prévia do fim do contrato como próprio nome já diz, onde o funcionário comunica ao empregador que deseja rescindir o contrato de trabalho ou vice-versa, conforme estipulado no artigo 487 da CLT e seus respectivos parágrafos:

*Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:*

*I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; **(Inciso renumerado pela Lei n.º 1.530, de 26-12-51, DOU 28-12-51).***

*II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. **(Inciso renumerado e alterado pela Lei n.º 1.530, de 26-12-51, DOU 28-12-51).***

*§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.*

*§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. !*

*§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.*

*§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. **(Parágrafo incluído pela Lei n.º 7.108, de 05-07-83, DOU 06-07-83)***

*§ 5º - O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. **(Acréscitado pela Lei n.º 10.218, de 11-04-01, DOU 12-04-01).***

*§ 6º - O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. **(Acréscitado pela Lei n.º 10.218, de 11-04-01, DOU 12-04-01).***

PASSIVO

Podemos observar também que a Assi Transportes rescindiu o contrato com um de seus funcionários que ocupava a função de motorista na empresa. Porém ela optou para que o mesmo não cumprisse o aviso e por sua vez acabou não realizando o pagamento do seu aviso descumprindo o que está previsto no parágrafo um do artigo 487 da CLT, gerando assim um passivo para a empresa.

## SUGESTÃO

Antes de tomar qualquer atitude sobre o funcionário a empresa deve primeiro consultar quais são os direitos do mesmo para que não descumpra nenhuma de suas obrigações.

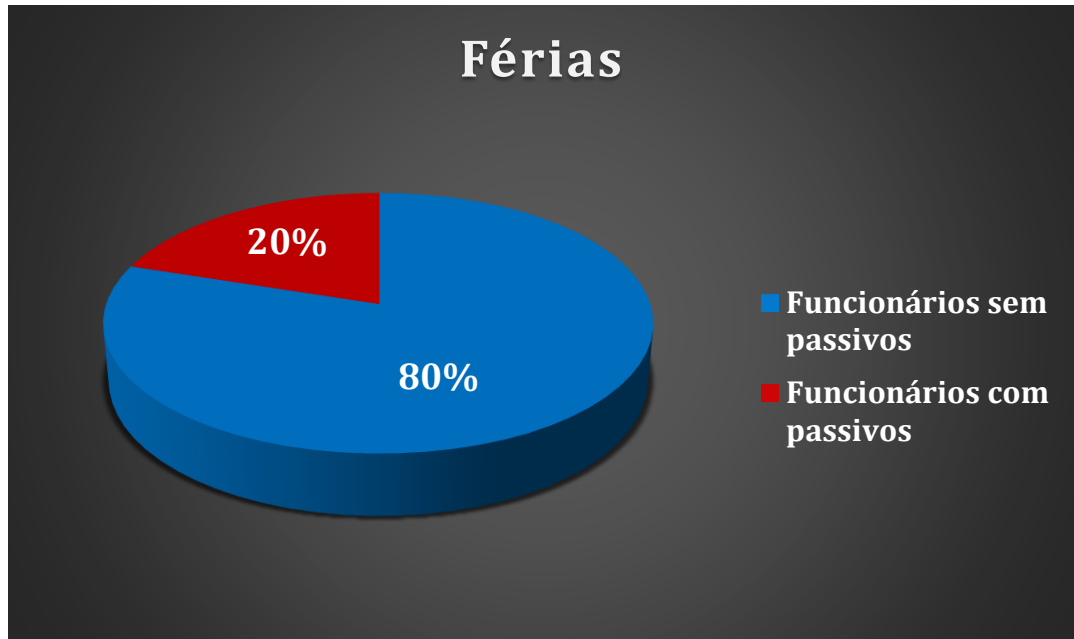
Quando houver alguma rescisão de contrato ela deve garantir o pagamento de todos os direitos para que em um futuro próximo o seu ex-colaborador não venha com alguma reclamação trabalhista podendo assim afetar a empresa não só financeiramente, mas também socialmente onde essa ação terá um mal reflexo na sua imagem.

## 3.3 CÁLCULOS TRABALHISTAS

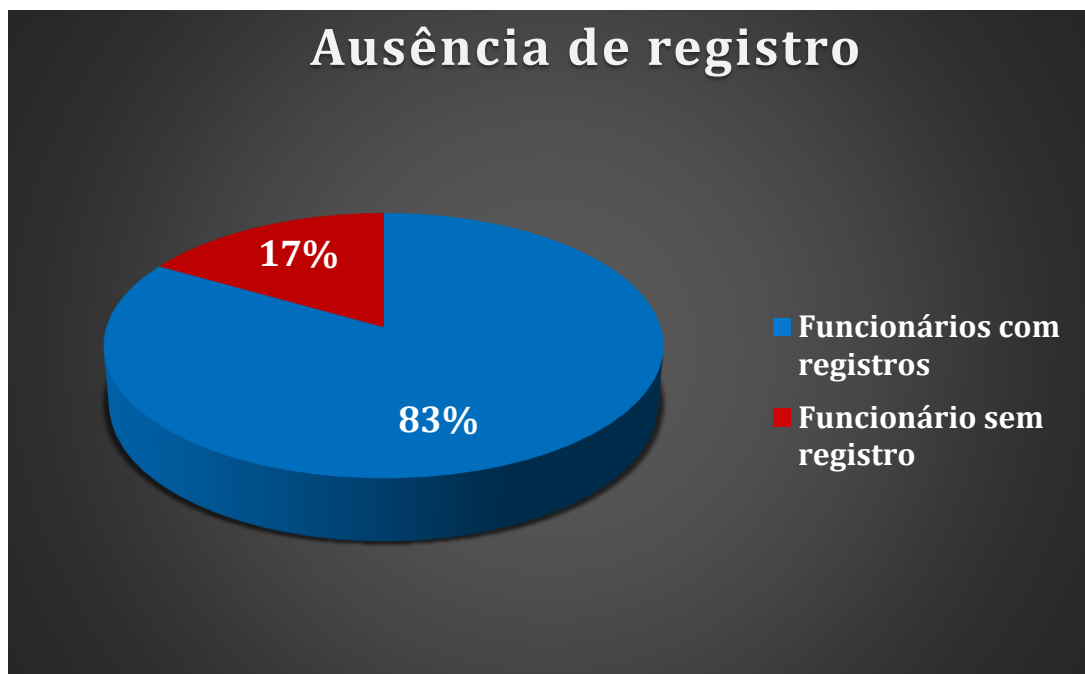
### 3.3.1 ESTATÍSTICA APLICADA

A estatística é utilizada para expor e explicar resultados de forma objetiva e clara. Para Ramos (2007), os métodos estatísticos modernos formam uma mistura de ciência, tecnologia, e lógica para que os problemas de várias áreas do conhecimento humano sejam investigados e solucionados. Ela é reconhecida como um campo da ciência e é uma tecnologia quantitativa para a ciência experimental e observacional em que se pode avaliar e estudar as incertezas e os efeitos de determinado planejamento e observações de fenômenos da natureza e principalmente os da sociedade.

Através do gráfico a seguir podemos observar que o número de funcionários relacionado ao passivo de férias é mínimo, porém, por ser uma empresa com poucos funcionários deve se levar o mesmo em consideração. Onde vemos que de cinco funcionários efetivos na empresa apenas um está relacionado a este passivo.

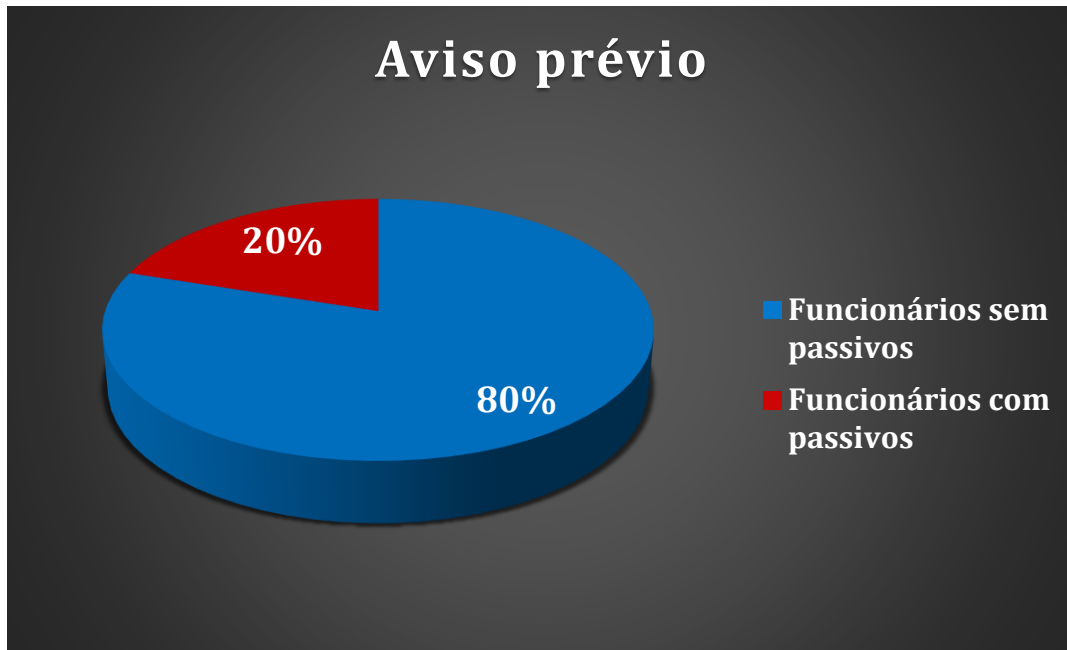


Outro fator registrado em nosso estudo, foi a falta de registro de um dos funcionários da empresa. Por mais que represente uma pequena porcentagem do total de funcionários, tal passivo pode ser fatal para o crescimento da empresa, podendo acarretar a falência de tal caso não seja dado a devida atenção ao caso.

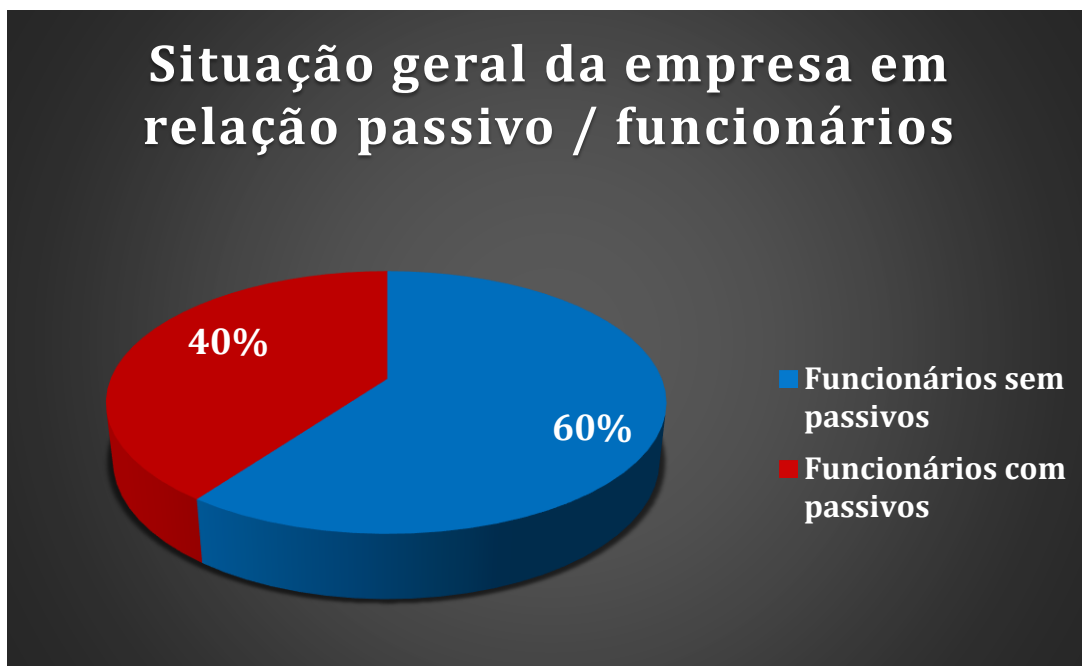


Além dos demais casos citados anteriormente, localizamos um terceiro passivo. Por falta de informação, o proprietário da empresa acabou demitindo um funcionário de forma

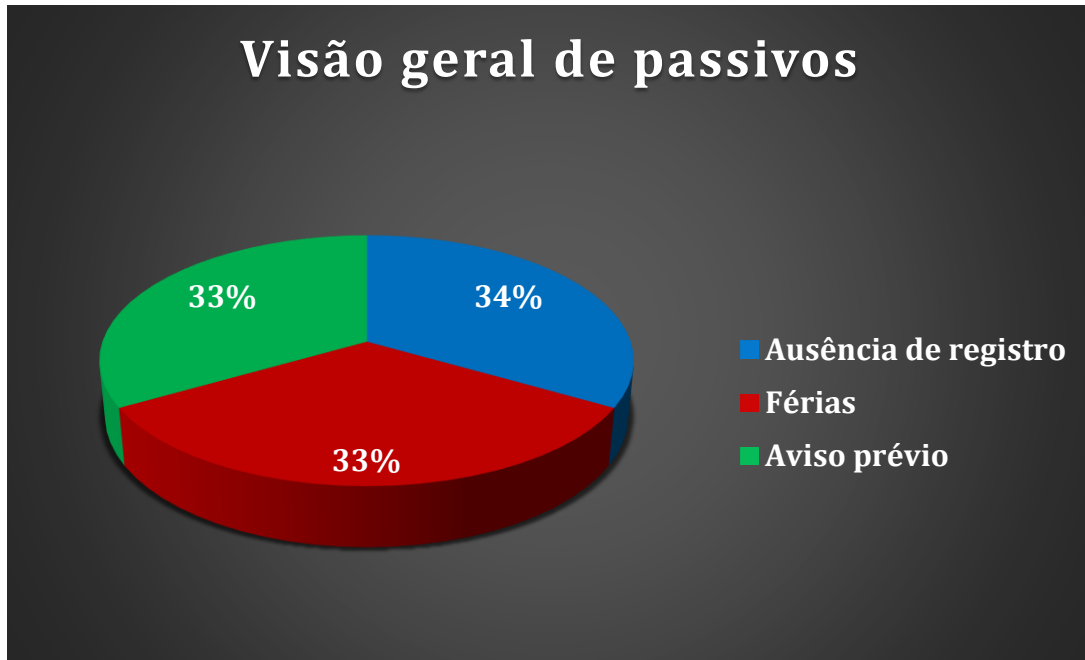
erronia e não pagou os devidos encargos trabalhistas a ele devido, por achar que com o termino dos serviços do funcionário também acabariam os encargos a ele devido.



No gráfico abaixo, observa-se a situação geral da empresa em relação aos passivos com seus funcionários registrado.







Após o fim da análise, do total dos 5 funcionários com registro e 1 sem a transportadora conta com 3 tipos de passivos trabalhistas para serem sanados. Dentro desses passivos, estão envolvidos 2 funcionários da empresa e 1 funcionário que ainda não foi registrado.

### 3.4 METÓDOS QUANTITATIVOS

#### 3.4.1 FÉRIAS

Por falta de funcionários e excesso de serviço acabou dificultado o pagamento das férias de um de seus funcionários onde venceu dois ciclos concessivos de suas férias. Devido esse fator a empresa terá que arcar com as consequências de sua falha e descumprimento das normas regidas pela CLT. Onde terá que pagar as férias dobradas e mais um  $\frac{1}{3}$  de férias, onde resultou em um montante de R\$ 4.433,33 conforme observado na tabela abaixo.

Férias Vencida	Salário Médio	1/3 das férias	Férias dobrada	Total
2	R\$ 1.900,00	R\$ 633,33	R\$ 3.800,00	R\$ 4.433,33

Resumidamente:

Quantidade de funcionários	Cargo	Valor acumulado aviso prévio	Total a ser pago
1	Motorista	R\$ 4.433,33	<b>R\$ 4.433,33</b>

### 3.4.2 AVISO PRÉVIO

A empresa rescindiu o contrato de trabalho sem justa causa com um dos seus funcionários que ocupava o cargo de motorista e não quis que o mesmo cumprisse o aviso prévio. Porém mesmo ele não cumprindo o aviso a mesma teria que realizar tal pagamento para seu colaborador e isso não aconteceu, ela se recusou a pagar o aviso prévio durante um período de três meses, onde gerou um passivo de R\$ 1.959,47 conforme observado na tabela abaixo:

Período	Salário Médio	Aviso prévio	% ajuste (selic)	Período	Adicional atualizado	Acumulado
jul/18	R\$ 1.900,00	R\$ 1.900,00	0,54%	1	R\$ 10,26	R\$ 1.910,26
ago/18	R\$ 1.900,00	R\$ 1.910,26	0,57%	2	R\$ 32,10	R\$ 1.932,10
set/18	R\$ 1.900,00	R\$ 1.932,10	0,47%	3	R\$ 59,47	R\$ 1.959,47

Resumidamente:

Quantidade de funcionários	Valor acumulado aviso prévio	Total a ser pago
1	R\$ 1.959,47	<b>R\$ 1.959,47</b>

### 3.4.3 AUSÊNCIA DE REGISTRO

O funcionário da parte administrativa da empresa está há três meses sem o registro em sua carteira acarretando assim em uma reclamação trabalhista constituindo assim um passivo para a empresa de R\$ 2.040,86 (conforme mostra a tabela abaixo) onde nesse montante está incluso o reajuste do 13º salário, férias, FGTS e INSS que ficou sem pagar. Além desse montante a ser pago a empresa também tem que arcar com uma multa no valor de R\$3000,00 por descumprimento das normas.

Período	Salário Médio	13º	FGTS	Férias	INSS	Total mensal	% ajuste (selic)	Período	Adicional atualizado	Acumulado
jul/18	R\$ 2.000,00	R\$ 166,67	R\$ 160,00	R\$ 166,67	R\$ 180,00	R\$ 673,33	0,54%	1	R\$ 676,97	R\$ 676,97
ago/18	R\$ 2.000,00	R\$ 166,67	R\$ 160,00	R\$ 166,67	R\$ 180,00	R\$ 673,33	0,57%	2	R\$ 681,03	R\$ 1.357,99
set/18	R\$ 2.000,00	R\$ 166,67	R\$ 160,00	R\$ 166,67	R\$ 180,00	R\$ 673,33	0,47%	3	R\$ 682,87	R\$ 2.040,86

Resumidamente:

Quantidade de funcionários	Total acumulado	Multa	Total a ser pago
1	R\$ 2.040,86	R\$ 3.000,00	R\$ 5.040,86

Ao final de todos os cálculos, a empresa terá pago R\$ 15.276,02 somente de passivos trabalhista. Tal valor por mais que não afete diretamente no orçamento da empresa poderia ter sido investido de uma forma inovadora para a mesma de forma que não passaria a ser uma dívida a mais e sim um investimento possivelmente rentável ou investido em gestão de pessoas ou simplesmente melhorar o conforto de seus funcionários dentro da unidade causando assim um incentivo maior para o trabalho. Devido isso é muito importante pagar todos os encargos em dia e de forma correta, para evitar demais problemas com a empresa.

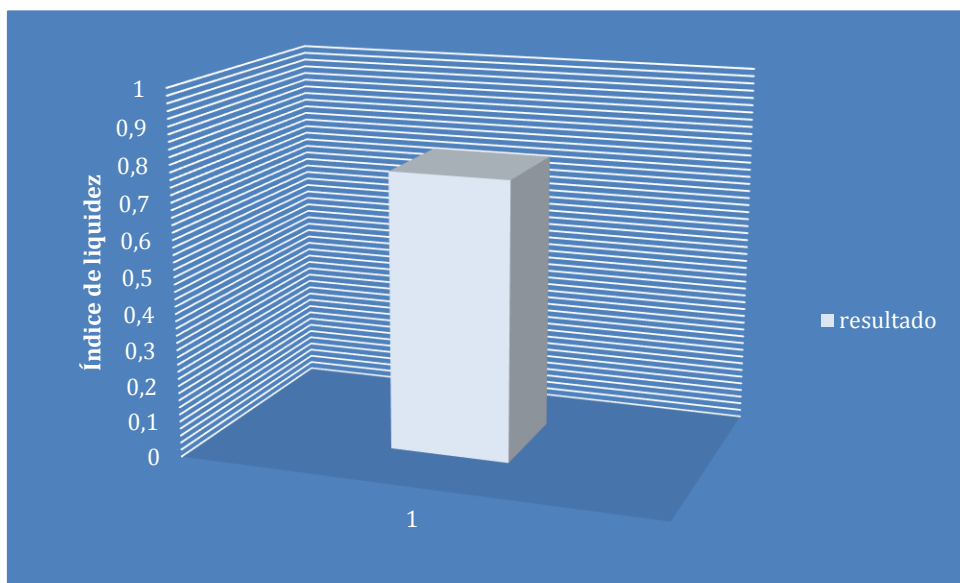
### 3.5 ANÁLISE FINANCEIRA

#### 3.5.1 LIQUIDEZ IMEDIATA

É o cálculo usado para definir a situação presente da empresa, considerando todo seu dinheiro disponível e se o mesmo tem capacidade de cumprir com os deveres da organização (passivo circulante), ou seja, como seu nome já define imediato.

**Liquidez Imediata = disponível/Passivo Circulante**

**Liquidez imediata = 148732,00/193112,00 = 0,77**



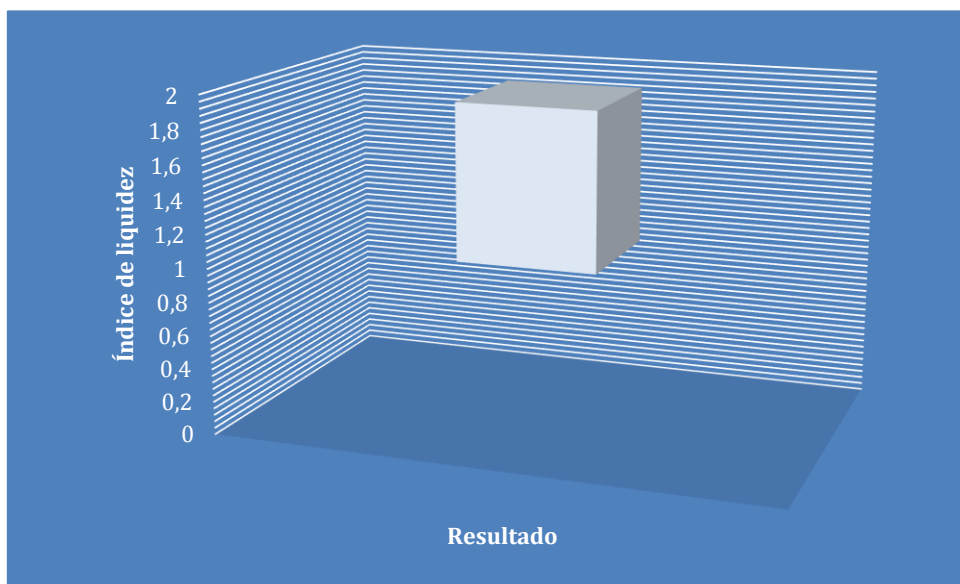
A liquidez imediata é avaliada da seguinte forma se ela consegue alcançar o índice 1 (um) ela supre todas suas contas com seu capital que está disponível, porém se ela está abaixo deste índice não significa que tudo vai mal é necessária uma análise de todo o complexo financeiro, a maioria das empresas não alcançam o 100%.

### 3.5.2 A LIQUIDEZ SECA

É realizada para descobrir a capacidade da empresa de pagar suas contas a curto prazo sem mexer no seu estoque, ou seja, apenas com seu realizável e disponível.

**Liquidez Seca = (Ativo Circulante – Estoques – despesas antecipadas) / Passivo Circulante**

$$\text{Liquidez Seca} = 374680 - 227 - 1267 / 193112 = 1,93$$



A mesma é avaliada da seguinte forma, quando acima de 1 (um) ela passa a ser positiva significando que a organização é capaz de quitar todos os seus passivos e sobra capital para manter a mesma.

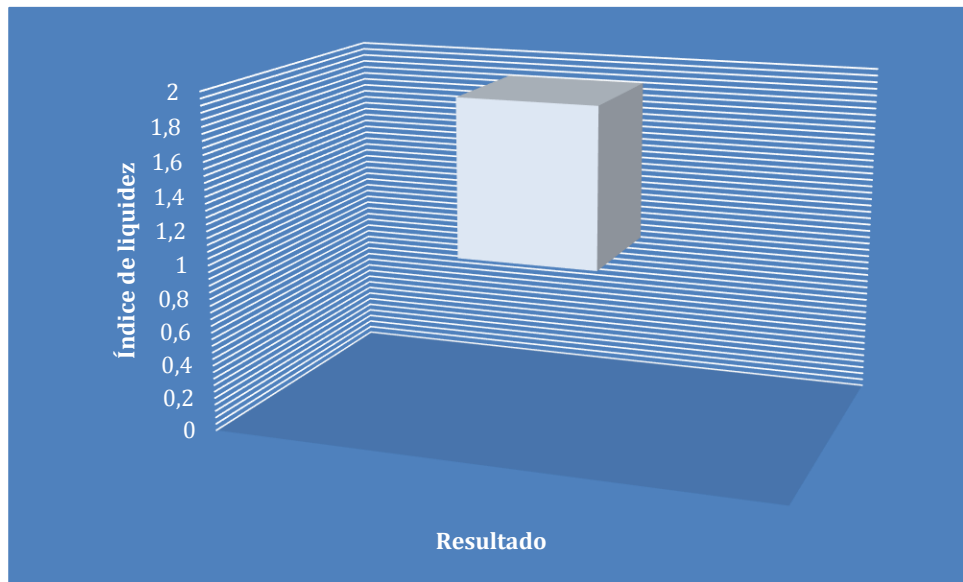
### 3.5.3 LIQUIDEZ CORRENTE

Também conhecida como Liquidez Comum é similar a Liquidez Seca, porém ela engloba os estoques, sendo assim é usado todo seu capital para medir quantas vezes a empresa

consegue pagar seu passivo, sendo os dois a curto prazo ou na linguagem da contabilidade circulante.

**Liquidez corrente = ativo circulante / passivo circulante**

**Liquidez Corrente = 374680/193112 = 1,94**



Assim como a liquidez seca ela também é avaliada com a base de 1 (um) acima disso este valor representa cenário financeiro positivo, assim mostrando que a empresa tem capacidade de suprir todas suas contas lhe restando capital para vida útil da mesma.

Os passivos da empresa financeiramente não gera nenhum transtorno já que a soma deles acumulam no valor de **R\$ 11.433,66**, representando % do faturamento da organização, porem tem um grande peso quando o assunto se torna gestão de pessoas todos funcionários envolvidos nela sofre ou já sofreu a ausência de alguns dos seus direitos, consequência da má gestão que precisa ser revista e melhorada, para a continuidade das atividades da empresa, proporcionando aos colaboradores estrutura básica e necessária para exercício da sua função. Para se fazer uma conclusão financeira através dos índices de liquidez é necessário junta-las e colher informações de todas já que elas juntas compõe um ciclo financeiro, é preciso entender o grau de intensidade que cada uma exerce sobre a situação econômica da empresa.



Como pode ser observado no gráfico acima temos o valor 1 (um) como eixo (ponto de equilíbrio), e dos três valores nele demonstrado apenas um está abaixo, poderia ser um ponto negativo e preocupante para a empresa se este ponto não fosse a liquidez imediata que dificilmente uma empresa no cenário econômico brasileiro consegue alcançar o resultado de 1 (um) significando que ela não supre os seus dividendos com o capital disponível (caixa e contas bancárias), mas os demais índices estão demasiados positivamente, significando que a empresa de forma geral consegue mantê-la e ainda lhe resta um capital de segurança para investimentos e imprevistos.

### 3.5.4 ESTRATÉGIAS

1ª primeiramente é preciso montar um departamento voltada para gestão de pessoas, organizar todas informações dos departamentos traçando metas e planejamento no intuito de solucionar os problemas e também evitar futuros eventos negativos para a organização.

2ª após toda essa análise é preciso quitar as dívidas atuais sem desequilibrar a estrutura financeira da empresa, após análise do balanço patrimonial, foi observado que no último exercício social da empresa ela recebeu um adicional no seu ativo que não estava programado conforme os balanços anteriores que no caso é descrito como impostos recuperados onde o valor do mesmo é o suficiente para suprir este dividendo.

3ª montar uma reserva financeira na intenção de suprir possíveis passivos que venha aparecer futuramente, será adicionado 10 % de toda folha salarial, esse valor será investido em uma aplicação que possa ser retirada a qualquer momento.

## 4 CONCLUSÃO

Após uma análise cuidadosa da empresa e de seus passivos, concluímos que a empresa não será tão afetada financeiramente e que possui capital suficiente para quitar todos os seus passivos. Sendo assim elaboramos algumas sugestões para resolução dos passivos e provisões para que não ocorram novamente e caso ocorram a empresa esteja preparada para resolvê-lo da maneira mais rápida possível.



## 5 REFERÊNCIAS

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clk.htm>

[https://pt.wikipedia.org/wiki/Consolida%C3%A7%C3%A3o\\_das\\_Leis\\_do\\_Trabalho](https://pt.wikipedia.org/wiki/Consolida%C3%A7%C3%A3o_das_Leis_do_Trabalho)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)

<https://emgotas.com/2016/11/16/o-que-sao-metodos-quantitativos/>

## 6 ANEXOS

