



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
JOHNSON & JOHNSON

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

JOHNSON & JOHNSON

MÓDULO AVALIAÇÃO EMPRESARIAL

AVALIAÇÃO DE EMPRESAS - PROF. LUIZ FERNANDO PANCINE

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

ESTUDANTES:

ANA BEATRIZ PAIVA BRAIDO THOMAZ, RA 1012022200699
GLAZIELA DE ALMEIDA MORAIS LEMES, RA 1012021200447
KATIA VANESSA DE OLIVEIRA ALMEIDA, RA 1012021200449

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2023

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA | 5 |
| 3. PROJETO INTEGRADO | 8 |
| 3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS | 8 |
| 3.1.1 SALÁRIO VERSUS REMUNERAÇÃO | 8 |
| 3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA | 12 |
| 3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS | 23 |
| 3.2.1 RISCO X RETORNO | 23 |
| 3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS | 26 |
| 3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA | 29 |
| 3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA | 29 |
| 3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA | 36 |
| 4. CONCLUSÃO | 38 |
| REFERÊNCIAS | 39 |
| ANEXOS | 41 |
| RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO | 42 |

1. INTRODUÇÃO

A avaliação empresarial é uma ferramenta crucial para empresas e investidores. Ela envolve a análise e determinação do valor de uma empresa, levando em consideração uma série de fatores financeiros, operacionais e estratégicos.

A avaliação empresarial fornece informações valiosas para investidores, permitindo-lhes tomar decisões informadas sobre a compra, venda ou fusão de empresas. Ela ajuda a identificar os riscos e desafios enfrentados por uma empresa, permitindo que a administração tome medidas para mitigá-los. Além disso, a avaliação é um fator considerado por instituições financeiras ao decidir conceder empréstimos, pois fornece uma base objetiva para avaliar a capacidade de pagamento e a saúde financeira da empresa.

Uma avaliação precisa permite que a administração da empresa identifique suas forças e fraquezas, analise sua posição no mercado e desenvolva estratégias de crescimento eficazes. Além disso, a avaliação empresarial ajuda a determinar o valor dos ativos e passivos da empresa, facilitando o planejamento financeiro de curto e longo prazo. É usada para fins contábeis, como a determinação do valor de ativos e passivos, alocação de preço de compra em uma aquisição e também é relevante para fins fiscais, pois uma análise mal feita pode levar a empresa a pagar muito mais impostos.

Administração de pessoal refere-se a todas as atividades relacionadas à gestão dos funcionários de uma organização. Isso inclui o recrutamento, seleção, contratação, treinamento, desenvolvimento, remuneração, benefícios, folha de pagamento, administração de conflitos, avaliação de desempenho, gerenciamento de ausências e outras responsabilidades relacionadas aos colaboradores. As obrigações trabalhistas, por sua vez, são as responsabilidades legais que as empresas devem cumprir em relação aos seus funcionários.

As empresas devem manter registros precisos e atualizados de cada funcionário, incluindo informações pessoais, contrato de trabalho, número de identificação fiscal, comprovantes de pagamento, declarações de impostos, etc. Devem ser pagos os direitos trabalhistas devidos, como horas de trabalho, salário mínimo, pagamento de horas extras, férias remuneradas, licença maternidade e paternidade, direitos sindicais, segurança e saúde ocupacional, entre outros.

As empresas devem estabelecer contratos de trabalho claros e adequados com seus funcionários, definindo os termos e condições de emprego, incluindo salário, jornada de trabalho, benefícios, cláusulas de rescisão e outras disposições relevantes.

Em muitos casos, é necessário lidar com sindicatos e negociações coletivas, garantindo o respeito aos direitos trabalhistas, participando de acordos coletivos de trabalho e mantendo um diálogo construtivo com os representantes dos funcionários. Além disso, as empresas têm a obrigação de fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários, seguindo normas e regulamentações de segurança ocupacional, realizando treinamentos adequados, fornecendo equipamentos de proteção individual e adotando medidas preventivas para evitar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

O contador desempenha um papel fundamental na avaliação empresarial e administração de pessoal, pois possui habilidades e conhecimentos especializados que são essenciais para a análise dos dados financeiros da empresa, cálculos da folha de pagamento e demais obrigações trabalhistas.

Isto exposto, o objetivo do presente projeto integrado é demonstrar de forma clara e objetiva simulações para se ter uma visão de vários cenários muito comuns no dia a dia empresarial, no que tange aos cálculos trabalhistas e sua viabilidade, por meio da análise do payback em seu fluxo de caixa.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Neste Projeto Integrado a equipe escolheu a Companhia Johnson & Johnson, aqui representada por sua maior subsidiária no Brasil, a Johnson & Johnson do Brasil Indústria e Comércio de Produtos para Saúde Ltda., instalada em seu Parque Industrial localizado estrategicamente às margens da Rodovia mais importante do País, a Rodovia Presidente Dutra, Km 154, Jardim das Indústrias, São José dos Campos - SP, sob o CNPJ: 54.516.661/0002-84, no qual apresenta como atividade principal a Fabricação de materiais para medicina e odontologia e as atividades secundárias remetem ao comércio atacadista de instrumentos e materiais para uso médico, cirúrgico, hospitalar e de laboratórios, de máquinas, aparelhos e equipamentos para uso odonto-médico-hospitalar; partes e peças; e medicamentos e drogas de uso humano.

Em 1886, nos Estados Unidos, três irmãos visionários - Robert, James e Edward Johnson - decidiram embarcar em uma empreitada que mudaria a história da medicina. Fundaram uma pequena empresa para produzir compressas pós-cirúrgicas assépticas, prontas para uso, com o objetivo de reduzir o risco de infecções. Com apenas 14 funcionários, nasceu a Johnson & Johnson. Naquela época, as taxas de mortalidade por infecções em pacientes submetidos a cirurgias eram alarmantes, chegando a 90% em muitos hospitais. Para os irmãos Johnson, esse mercado era altamente explorável e, acima de tudo, lucrativo. Em 1888, a Johnson & Johnson lançou o famoso kit de primeiros socorros, o First Aid Kit, destinado a contusões e lesões leves, tornando-se uma referência em cuidados médicos de excelência.

A Johnson & Johnson consolidou sua posição no mercado ao lançar produtos inovadores e de alta qualidade, que conquistaram a confiança dos consumidores ao longo dos anos. Em 1894, o talco Johnson 's Baby foi um sucesso instantâneo, especialmente entre os pais de recém-nascidos que buscavam um produto confiável para cuidar da pele sensível de seus filhos. Dois anos depois, a empresa lançou o primeiro protetor para assentos sanitários, seguido pelo fio dental em 1898, que se tornou um dos produtos mais populares para a higiene bucal. A partir de 1919, a Johnson & Johnson iniciou sua expansão global, adquirindo diversas marcas e inaugurando filiais em diferentes países, incluindo o Canadá. A marca continuou a inovar, lançando produtos

como o hidratante infantil Johnson 's Baby Cream em 1920 e o famoso Band-Aid em 1921. Em 1927, a empresa expandiu seu portfólio com o lançamento dos absorventes íntimos Modess e, em 1931, apresentou o Ortho-Gynol, o primeiro contraceptivo em gel. Em 1933, a Johnson & Johnson chegou ao Brasil, um mercado promissor na época, e, em 1937, lançou os preservativos da marca Jontex, juntamente com a primeira escova de dentes com cerdas de náilon em 1938. A história da Johnson & Johnson é marcada por um compromisso constante com a qualidade e a inovação, que continua a ser um dos principais valores da empresa até hoje.

Ao longo das décadas, a Johnson & Johnson se dedicou cada vez mais ao público infantil, lançando em 1942 sua primeira loção para crianças, que se tornou um sucesso de vendas. Em 1947, foi a vez dos famosos Cotonetes, seguidos por um shampoo para crianças em 1953, que também conquistou o mercado. O cheirinho inconfundível dos produtos da marca se tornou uma marca registrada, e em 1954 foi lançada a linha Johnson 's Baby No More Tears, que se tornou um ícone. Em 1955, o Tylenol, um dos medicamentos mais conhecidos do mundo, chegou ao mercado. A linha de produtos da Johnson & Johnson continuou a crescer, atendendo às necessidades dos consumidores com qualidade e bem-estar. Em 1966, os absorventes higiênicos Carefree e Stayfree foram lançados, seguidos pelo fio dental com sabor em 1970 e o protetor solar Sundown em 1984. A Johnson & Johnson adquiriu diversas marcas ao longo dos anos, incluindo as modernas lentes de contato descartáveis Acuvue em 1987. A década de 1990 trouxe ainda mais inovação, com o lançamento do adoçante Splenda, do shampoo anti-caspa Nizoral e do antiácido Pepcid AC, além da aquisição do departamento de produtos dermatológicos da SC Johnson. No início do século XXI, a linha de produtos Johnson & Johnson continuou a crescer, incluindo o protetor diário Carefree Panty Tanga em 2000, o primeiro fio a base de polipropileno em 2001 e os adesivos contraceptivos Ortho Evra em 2002. Em 2006, o Listerine Agente Cool Blue foi lançado, destinado à saúde bucal infantil. Com mais de 40 marcas renomadas em todo o mundo, a Johnson & Johnson se tornou líder em produtos farmacêuticos, pessoais, de higiene e utensílios médicos.

Hoje a Johnson & Johnson, possui 152.700 colaboradores, em 250 subsidiárias e está presente em mais de 175 países, atualmente no Brasil a J&J possui 5 mil colaboradores; 4 escritórios regionais de vendas; 3 centros de distribuição; 910 mil m2 de parque industrial, sendo 700 mil m2 de área verde e 11 fábricas localizadas em São José dos Campos (SP), o maior complexo industrial da Johnson & Johnson no mundo e reportou um lucro líquido de US\$ 3,52 bilhões no quarto trimestre de 2022.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Na sociedade capitalista em que vivemos, a sobrevivência humana está diretamente ligada ao dinheiro. E para ganhá-lo, a maioria das pessoas precisa trabalhar. O salário é o preço que o empregador paga ao trabalhador pelo seu trabalho. Mas não é só isso. Além do salário contratual, existem outras vantagens, como adicional noturno, periculosidade, insalubridade, comissões e gratificações, que compõem a remuneração total do funcionário.

Porém, para uma empresa, é importante saber quanto vale cada funcionário e qual é a vantagem de mantê-lo trabalhando. Afinal, demitir alguém pode gerar custos e prejuízos significativos. Por isso, é fundamental que o desligamento de um funcionário seja planejado e executado de forma responsável, para evitar prejuízos com custos de demissão e novas contratações e capacitações.

A economia de capital presente em nossa sociedade impõe a regra de que o dinheiro é essencial para a sobrevivência humana. E, para as empresas, é fundamental saber como calcular o valor de um funcionário e planejar seu desligamento de forma responsável, para evitar prejuízos e garantir a sustentabilidade do negócio.

Nesta etapa do Projeto Integrado, iremos diferenciar os conceitos de salário e remuneração e discutir sobre os custos ocultos que acometem uma rescisão trabalhista.

3.1.1 SALÁRIO *VERSUS* REMUNERAÇÃO

Os conceitos de salário e remuneração muitas vezes são tratados como sinônimos, mas não o são, os dois termos são interligados e se completam, apesar disso,

eles não têm o mesmo significado, e o desconhecimento da diferença entre salário e remuneração pode ter um impacto extremamente negativo na saúde financeira da empresa. Em seguida apresentaremos suas respectivas definições e os componentes que integram a remuneração de um empregado.

No site PontoTel (site especializado em RH) conceitua: “**Salário** como o valor devido pelo empregador ao empregado em função dos serviços prestados, essa remuneração periódica está prevista em contrato de trabalho e costuma ser paga mensalmente” e ainda complementa que a definição da quantia se dá por meio do piso salarial da categoria, negociado via acordo trabalhista ou convenção coletiva.”

No art. 458 da CLT, caracteriza **Salário** como além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

O dicionário Aurélio descreve **Salário** como, “Remuneração recebida por serviço (s) prestado (s); remuneração que corresponde ao que foi estabelecido como pagamento no contrato de trabalho; ordenado”.

No universo dos salários, existem diversas modalidades que podem ser aplicadas de acordo com as especificidades de cada empresa e categoria de trabalho. O **salário base**, por exemplo, é o valor fixado no contrato de trabalho entre empregador e empregado, sem acréscimos ou variações. Já o **salário bruto** corresponde ao valor total antes dos descontos de impostos. O **salário mínimo**, por sua vez, é estabelecido por lei e reajustado periodicamente pelo Governo, indicando o menor valor que uma empresa pode remunerar por uma jornada de trabalho de 220 horas mensais. Em alguns Estados, há ainda os **salários regionais**, que definem o valor mínimo aplicável para determinadas regiões. Por fim, o **salário líquido** corresponde ao valor efetivamente recebido pelo trabalhador, já descontados os impostos e outras deduções. Para algumas categorias, ainda há o **piso salarial**, estipulado por lei ou acordo coletivo. Conhecer as diferentes modalidades de salário é fundamental para garantir uma remuneração justa e adequada às necessidades de cada trabalhador.

O site Guia Trabalhista diferencia os termos da seguinte forma: “**Remuneração** é o gênero (categoria) e **Salário** é a espécie (moeda) desse gênero. O termo **Remuneração** indica a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pelo empregador e o termo **Salário**, indica os ganhos recebidos diretamente pelo empregador pela contraprestação do trabalho.”

O art. 457 da CLT menciona que a **Remuneração** do empregado, para todos os efeitos legais, vai além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber, as gratificações legais e as comissões, além dos adicionais devidos decorrentes da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, dentre outros.

E ainda complementa que as verbas consideradas como remuneração e que **INTEGRAM** a base para cálculo de 13º salário, férias, rescisões entre outras, são: Horas Extras; Adicional Noturno; Adicional de Periculosidade; Adicional de Insalubridade; DSR; Comissões; Gratificação e Gorjetas.

A Lei 13.467/2017 estabeleceu por meio da nova redação ao § 2º do art. 457 da CLT, de 11.11.2017, ainda que habituais, as verbas a seguir **NÃO** integram a remuneração do empregado: Abonos; Prêmios (assiduidade, triênio, anuênio, biênios, quinquênios); Ajuda de custos (qualquer valor); Abonos habituais Salário in Natura – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado (aluguel de casa, carros, escola de filhos, etc.) Diárias para viagem, ainda que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário recebido pelo empregado.

No universo corporativo, existem diversas formas de remuneração que podem ser oferecidas aos colaboradores:

Remuneração variável, que leva em conta aspectos específicos da empresa ou gestor;

Remuneração funcional, que segue o tradicional plano de cargos e salários;

Remuneração por habilidade, que valoriza o conhecimento e habilidade do funcionário, independentemente de seu cargo.

Remuneração por recompensa, que reconhece as competências exigidas pela função;

Participação acionária, que oferece aos funcionários uma parte da empresa;

Comissão e premiação, que incentivam o cumprimento de metas individuais e coletivas;

Salário indireto, que inclui benefícios como auxílio alimentação, saúde e creche, plano odontológico, entre outros.

É importante ressaltar que, embora salário e remuneração sejam termos muitas vezes usados como sinônimos, a remuneração é um conceito mais amplo, que engloba todos os ganhos do colaborador, enquanto o salário é apenas uma parte dessa remuneração. Em suma, a escolha da forma de remuneração mais adequada para cada empresa e colaborador deve ser feita com base em critérios objetivos e alinhada com os objetivos estratégicos da organização.

A pesquisa sobre os detalhes da remuneração da Johnson & Johnson incorreu de forma empírica, a partir da aplicação de uma entrevista pessoal a um de seus funcionários da unidade de São José dos Campos, este teve sua identidade preservada, o funcionário entrevistado atua no setor Financeiro, como Analista Financeiro Sr., nesta função os salários variam entre R\$ 10.000,00 e R\$ 12.000,00/mês aproximadamente, e no PI adotamos um salário de R\$ 11.000,00/mês.

Com base nas informações levantadas, é possível identificar verbas que integram e que não integram a base de cálculo de 13º salário, férias, rescisões, e algumas das verbas podem ser tratadas de modos diferentes ou até mesmo não existir dependendo do setor de atuação do funcionário, nosso exemplo atua no Administrativo, mas normalmente no setor Produtivo é mais usual identificarmos as verbas de Adicional de Periculosidade e Insalubridade.

Verbas da J&J que **integram** a base de cálculo de 13º salário, férias e rescisões: Horas Extras (130%), Adicional Noturno (70%), DSR, Comissões (Setor Comercial), Licença Maternidade de 6 meses e Licença Paternidade de 40 dias.

Benefícios da J&J que **não integram** a base de cálculo mas compõem a Remuneração: Convênio Médico, Convênio Odontológico, Restaurante na Empresa, Fretado, Vale Alimentação, Seguro de Vida, Previdência Privada, Cooperativa, ADC, Convênio Farmácia, Auxílio Creche, Ajuda de Custo de Bem-Estar a Saúde (R\$ 1.200 a.a.), Ajuda de Custo para compra de Material Escolar para os filhos/dependentes, PLR (Programa de Participação nos Lucros e Resultados) conforme atingimento de metas e Loja de Produtos J&J com desconto especial aos funcionários.

3.1.2 CUSTOS OCULTOS RELACIONADOS À MÃO-DE-OBRA

Ao encerrar o vínculo empregatício com um colaborador, é imprescindível que a empresa faça o cálculo de rescisão, cumprindo com as obrigações legais. As verbas rescisórias são determinadas pela legislação trabalhista e podem variar de acordo com a modalidade e forma de desligamento do funcionário. É importante que a empresa esteja atenta a esses detalhes para evitar problemas futuros.

Independente da origem da rescisão, é fundamental seguir procedimentos legais para evitar possíveis passivos trabalhistas. Um desses procedimentos envolve a rescisão do contrato de trabalho. Para que esse processo seja realizado de forma correta, é preciso levar em conta os motivos que levaram ao desligamento do funcionário. Existem diferentes tipos de rescisão que devem ser considerados, é imprescindível seguir corretamente todas as determinações de cada um destes tipos:

Pedido de demissão por parte do Funcionário: Quando um colaborador decide deixar a empresa, é importante lembrar que ele é responsável por cumprir o aviso prévio. Caso contrário, o valor correspondente será descontado de suas verbas rescisórias. Além disso, é importante destacar que o colaborador não terá direito ao saque do FGTS nem aos 40% sobre o valor. Contudo, receberá o saldo de salário, férias e 13º salário. É fundamental que ambas as partes estejam cientes dos seus direitos e deveres nesse momento delicado.

Demissão por parte da empresa, sem justa causa: Para que seja possível demitir um funcionário por justa causa, é imprescindível que o motivo seja comprovado dentro dos parâmetros legais. Alguns exemplos de situações que podem levar à demissão por justa causa incluem abandono de emprego, furto, entre outros. É importante destacar que aqueles que são dispensados nessa modalidade não têm direito a sacar o FGTS, receber aviso prévio ou o 13º salário.

Rescisão Consensual: A Rescisão Consensual é uma alternativa prevista na reforma trabalhista de 2017 que permite ao trabalhador encerrar o contrato de trabalho de comum acordo com o empregador. Nesse caso, o colaborador receberá 50% do valor do aviso prévio, férias e 13º salário proporcionais ao tempo trabalhado, além da multa de 20% sobre o FGTS. Contudo, é importante destacar que ele só poderá movimentar 80% do seu fundo e não terá direito ao seguro desemprego. Vale lembrar que essa opção deve ser realizada de forma consciente e com a devida orientação jurídica.

Rescisão Indireta: Quando o empregador ultrapassa os limites e comete faltas graves contra seu funcionário, como sobrecarga de tarefas, desrespeito aos horários estabelecidos e descumprimento de obrigações trabalhistas, é hora de acionar a justiça. Nesses casos, o funcionário tem direito a todos os benefícios concedidos na demissão sem justa causa, além de poder tomar medidas legais contra a má conduta do empregador. Assim, preservamos os direitos e garantias de todos os envolvidos no ambiente de trabalho.

Rescisão por culpa recíproca: Quando ambas as partes apresentam justificativas plausíveis para a rescisão contratual, seguindo a orientação da súmula nº 14 do TST, ocorre a culpa recíproca. Nesse caso, o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio, décimo terceiro salário e férias proporcionais. Além disso, ele terá direito a 20% de multa referente ao FGTS, saque do FGTS, saldo salarial integral e férias vencidas com acréscimo de um terço, mas não terá direito ao seguro desemprego. É importante lembrar que a decisão deve ser tomada de forma profissional e respeitando as normas trabalhistas vigentes.

Rescisão por morte do empregado: No caso de falecimento do colaborador, as diretrizes de rescisão seguem as mesmas normas aplicadas em um pedido de demissão sem aviso prévio, permitindo à empresa a anulação do contrato de trabalho.

Para cálculo da rescisão se faz necessário as etapas a seguir, aplicadas no estudo de caso em questão:

| Dados: Analista Financeiro Sr. - Caso J&J | |
|--|--------------------------|
| Admissão: | 01/set/15 |
| Afastamento: | 02/jun/23 |
| Motivo do afastamento: | Dispensa sem justa causa |
| Salário base: | R\$ 11.000,00 |
| Aviso prévio: | indenizado |
| Férias vencidas: | sim |

- **Saldo de salário** - O saldo de salário é o valor devido pelos dias em que o empregado trabalhou no mês da rescisão contratual. Para fazer o cálculo é preciso dividir o valor do salário por 30 (conforme artigo 64 da CLT).

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - Saldo de Salário

Salário de R\$ 11.000,00 trabalhou 2 dias no mês que saiu, calcula-se então: $11.000/30$ dias x 2 dias trabalhados, resultado: R\$ 733,33

- **Aviso Prévio** - Segundo a CLT, o aviso prévio é uma medida necessária para garantir que o empregado tenha tempo de procurar outro emprego e que o empregador possa encontrar um substituto adequado. O aviso pode ser reduzido em duas horas diárias ou em um período de sete dias, exceto quando a empresa é a responsável pela rescisão, conforme o artigo 488 da CLT. É importante ressaltar que o aviso prévio não é aplicável em contratos de experiência, a menos que haja uma cláusula de rescisão

antecipada mútua, de acordo com o artigo 481 da CLT. Além disso, o aviso prévio não é exigido em casos de justa causa ou para estagiários. O Aviso Prévio pode ser calculado de três modos:

- a) **Aviso Prévio trabalhado:** Durante o aviso prévio, o colaborador segue desempenhando suas atividades laborais, independentemente de quem tenha tomado a decisão de desligamento, seja o empregado ou empregador. Entretanto, caso a pessoa tenha trabalhado na empresa por mais de um ano, ela cumprirá apenas 30 dias de aviso prévio e receberá uma indenização correspondente ao restante do período, paga pelo empregador.
- b) **Aviso Prévio Indenizado:** O cálculo do aviso prévio indenizado requer atenção aos detalhes. É importante lembrar que a base de cálculo não se limita ao salário, mas sim à remuneração completa do mês trabalhado. Isso inclui o salário bruto, adicional noturno, adicionais de periculosidade, assiduidade e insalubridade, além da média das remunerações variáveis. Portanto, é fundamental considerar todos esses aspectos para garantir um cálculo preciso e justo. Como profissionais, devemos sempre buscar a excelência em nossas práticas e procedimentos.
- c) **Aviso Prévio Proporcional:** Segundo a Lei nº12.506 de 11 de outubro de 2011 o Aviso Prévio:

Art. 1º. O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Dessa forma, o colaborador tem a possibilidade de usufruir de seu tempo de trabalho na empresa de maneira flexível: 30 dias antes de completar um ano de serviço ou até 90 dias após 20 anos de casa. E o melhor de tudo: esses números aumentam progressivamente, já que a cada ano trabalhado, são acrescidos 3 dias de aviso prévio. É uma forma justa e inteligente de reconhecer a dedicação e o empenho dos funcionários ao longo de sua trajetória na empresa.

Nota: Segundo a diretriz expressa na Súmula 305 do TST, o pagamento relativo ao período de aviso prévio, com ou sem prestação de trabalho, está sujeito à incidência da contribuição para o FGTS.

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - Aviso Prévio

Salário de R\$ 11.000,00 trabalhou 2 dias no mês que saiu, calcula-se então: $11.000/30$ dias x 51 Aviso prévio (51 dias, de acordo com a Lei 12.506/2011), resultado: R\$ 18.700,00

- Férias vencidas ou proporcionais –

a) Férias vencidas: Quando o colaborador já adquiriu o direito às suas merecidas férias, mas ainda não as desfrutou, é assegurado a ele um terço a mais do período de descanso. No entanto, caso sejam ultrapassados mais de 12 meses do prazo para o gozo das férias, o empregador deverá pagar o dobro do valor devido. Lembrando sempre da importância de garantir o descanso e bem-estar dos colaboradores para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

b) Férias Proporcionais: Quando o colaborador se afasta da organização antes de usufruir das férias, esta é calculada proporcionalmente aos dias trabalhados no regime celetista (CLT). Nas férias normais, o funcionário completa 12 meses de trabalho e tem direito a 30 dias de descanso remunerado (com adicional de um terço sobre o valor pago pela empresa).

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - Férias

Férias vencidas: R\$11.000,00 + 1/3 sobre férias vencidas: R\$3.666,67 = R\$ 14.666,67

Férias proporcionais (9/12): R\$8.250,00 + 1/3 sobre férias proporcionais: R\$2.750,00
= R\$ 11.000,00

Férias indenizadas (2/12): R\$1.833,33 + 1/3 sobre férias indenizadas: R\$611,11 = R\$ 2.444,44

Resultado Férias: R\$ 28.111,11

- **13º Salário proporcional** - funcionários demitidos sem justa causa ou que pedem demissão têm direito ao 13º salário proporcional aos meses trabalhados. Quando o mês não for completo na quantidade de dias, deve-se fazer um outro cálculo, no qual é considerado um mês completo a cada 15 dias trabalhados. A base do cálculo do 13º proporcional, é a divisão do salário bruto por 12 multiplicado pelo número de meses em que trabalhou.

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - 13º Salário

13º proporcional (5/12): R\$4.583,33

13º indenizado (2/12): R\$1.833,33

Resultado 13º: R\$ 6.416,67

- FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Obrigação trabalhista criada para proteger o funcionário em caso de demissão sem justa causa. Mensalmente o empregador irá creditar na conta de cada funcionário 8% sobre o valor bruto, incluindo todas as verbas que integram a base de cálculo do 13º, férias e rescisões já mencionadas anteriormente, este percentual se aplica na maior parte dos casos, exceto no caso dos trabalhadores domésticos cujo o percentual é de 11,2% e o menor aprendiz de 2%.

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - FGTS Mensal

Salário R\$ 11.000,00 + Horas Extras R\$ 2.300,00 (20 horas a 130%) x 8% = R\$ 1.064

A Lei nº 8.036 de 11/05/1990, estabelece que os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente, todo dia 10 de cada mês, com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização juros de 3% ao ano.

Multa sobre o Saldo do FGTS - a multa do FGTS é um valor que a empresa deve pagar aquele colaborador que foi demitido da empresa sem justa causa ou quando a demissão ocorre em comum acordo. O valor da multa do FGTS pode ser de 40% sobre o valor do saldo da conta vinculada ao empregado nos casos de demissão sem justa causa e de 20% quando a demissão for de comum acordo, conforme o artigo 18 da CLT, inciso 1 e 2.

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - Multa de 40% sobre saldo FGTS

Saldo do FGTS: R\$ 159.793,54 x 40% = R\$ 63.917,42

O saldo do FGTS foi simulado com Base em uma evolução do salário base ao longo dos anos, com incremento dos adicionais de horas extras, uma vez que o funcionário em questão atua no setor financeiro onde incorrem na prática uma quantidade razoável de horas extras no mês, acrescido do percentual pago pela Companhia de 130%.

O FGTS pode ser sacado nas seguintes ocorrências:

Na demissão, feita pelo empregador, sem justa causa; Na rescisão por acordo; No término do contrato por prazo determinado; Na rescisão do contrato por extinção total da empresa; supressão de parte de suas atividades; fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências; falecimento do empregador individual ou decretação de nulidade do contrato de trabalho - inciso II do art. 37 da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário; Na rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior; Na aposentadoria; No caso de necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural; Na suspensão do Trabalho Avulso; No falecimento do trabalhador; Quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos; Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV;

Quando o trabalhador ou seu dependente estiver acometido de neoplasia maligna - câncer; Quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave; Quando a conta permanecer sem depósito por 03 (três) anos ininterruptos cujo afastamento tenha ocorrido até 13/07/1990, inclusive; Quando o trabalhador permanecer por 03 (três) anos ininterruptos fora do regime do FGTS; Na amortização, liquidação de saldo devedor e pagamento de parte das prestações adquiridas em sistemas imobiliários de consórcio; Na aquisição de Órtese e/ou Prótese não relacionadas ao ato cirúrgico e constantes na Tabela de Órtese, Prótese e Meios Auxiliares de Locomoção – OPM, do Sistema Único de Saúde – SUS, para promoção de acessibilidade e inclusão social.

- Principais Descontos Envolvidos na Rescisão

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social (órgão do Ministério da Previdência Social, ligado diretamente ao Governo), responsável pelos pagamentos das aposentadorias e demais benefícios dos trabalhadores brasileiros que contribuem com a Previdência Social, esta contribuição é devida pelo empregado e empregador e também faz parte das verbas rescisórias. A contribuição do empregado é recolhida mensalmente, com base no salário bruto total, ou seja com todos os adicionais que integram a base, já mencionados anteriormente. A seguir a tabela vigente desde maio/23, que apresenta os percentuais de contribuição por faixa de renda.

TABELA INSS EMPREGADO - A PARTIR DE 05/2023

| Salário de contribuição | Alíquota |
|--------------------------------|-----------------|
| até R\$ 1.320,00 | 7,50% |
| R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29 | 9,00% |
| R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94 | 12,00% |
| R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49 | 14,00% |

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - INSS Empregado

Total de Proventos: R\$ 13.300,00

| | R\$ 13.300,00 Salário Bruto | |
|----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1º linha: Alíquota de 7,5% | R\$ 1.320,00 | R\$ 99,00 |
| 2º linha: Alíquota de 9% | R\$ 1.251,28 | R\$ 112,62 |
| 3º linha: Alíquota de 12% | R\$ 1.285,64 | R\$ 154,28 |
| 4º linha: Alíquota de 14% | R\$ 3.650,54 | R\$ 511,08 |
| | Valor Recolhido | R\$ 876,97 |
| | INSS | |

A empresa recolhe do funcionário R\$ 876,97/mês de INSS.

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - INSS Empregador

Cotas pagas do INSS parte empresa: INSS Patronal: 20% + RAT (Risco de Acidente do Trabalho): 5,8% FAP (Fator Acidentário de Prevenção): 5,8926% Total: 31,6926%

Total de Proventos: R\$ 13.300,00 x 31,6926 = R\$ 4.215,12

A empresa paga R\$ 4.215,12/mês de INSS sobre este funcionário.

IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) - é uma obrigação tributária imposta às empresas ao remunerar uma pessoa física, seja como funcionário na folha de pagamento, seja como prestador de serviço. A pessoa jurídica é obrigada a reter os valores do Imposto de Renda recolhidos pelo governo brasileiro, devem seguir obrigatoriamente as faixas de renda e alíquotas da Receita Federal.

A base para o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) é o salário bruto menos o desconto da contribuição previdenciária, menos cada 1 dos dependentes, atualmente o valor deduzido por dependente é R\$ 189,59 e menos a pensão alimentícia, com o resultado obtido verificamos na tabela qual a faixa a renda pertence, aplica-se o percentual indicado para então subtraímos do valor a parcela a ser deduzida de acordo com a faixa.

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - INSS Empregador

Total de Proventos: R\$ 13.300,00 - INSS R\$ 876,97 = R\$ 12.423,03 - (s/ dependentes)

Aplicação conforme a faixa: R\$ 12.423,03 x R\$ 3.416,33 - R\$ 869,36 (valor da parcela a deduzir) = R\$ 2.531,38

Aviso Prévio Trabalhado - é importante lembrar que, caso o trabalhador não cumpra o período estabelecido, a empresa tem o direito de realizar o desconto correspondente na rescisão. É uma medida legal e justa, que busca garantir a organização e o cumprimento de acordos previamente estabelecidos. Por isso, é fundamental que tanto trabalhadores quanto empresas estejam cientes de seus direitos e deveres, a fim de evitar problemas e conflitos desnecessários.

Para realizar o cálculo dos valores devidos ao funcionário, é imprescindível começar pela verificação da remuneração mais elevada. Em outras palavras, o salário pago no momento da rescisão deve ser acrescido de complementos recebidos nos 12 meses anteriores, tais como comissões, gratificações, premiações, abonos, adicional noturno, periculosidade e insalubridade, dentre outros. É importante destacar que todos esses adicionais devem ser considerados de forma criteriosa e profissional, a fim de garantir a justiça e a transparência no processo de rescisão contratual.

Estudo de Caso J&J: Analista Financeiro Sr. - Valor Adicional ao Salário Base

Normalmente este funcionário recebe em média R\$ 2.300,00/mês referente a Horas Extras. O valor bruto pago mensalmente a este funcionário é R\$ 13.300,00

- Custos de uma Rescisão

A demissão de um funcionário não se resume apenas a sua saída da empresa. Ela acarreta em um impacto significativo na contratação de um novo colaborador, já que a empresa não pode sobrecarregar a equipe existente e prejudicar o fluxo de trabalho. Por isso, é fundamental que a empresa realize um planejamento prévio e cuidadoso para minimizar os custos envolvidos nesse processo. Uma abordagem profissional e estratégica é essencial para garantir que a transição seja suave e eficiente.

Ao substituir o funcionário demitido a empresa se deparará com outros custos muitas vezes são esquecidos no momento da decisão de demitir:

- a) Gastos com seleção: o processo seletivo pode se tornar um obstáculo para a empresa, afinal, os profissionais envolvidos poderiam estar direcionando seus esforços em outras estratégias. Além disso, o tempo e dinheiro investidos na busca pelo candidato ideal podem se acumular, especialmente se a vaga permanecer em aberto por muito tempo. É importante considerar esses fatores na hora de planejar uma contratação eficiente e rentável para a empresa;
- b) Gastos com treinamento e capacitação: para inserção de um novo funcionário muitas vezes se faz necessário o treinamento, para dar continuidade aos processos e/ou até para garantir a qualidade dos mesmos;
- c) Encargos com a folha: os custos não partem somente no desligamento, mas também nas novas contratações, considerando eventuais novos custos com transporte, horas extras, contribuições previdenciárias, uniformes, EPIs, entre outros.

Os custos envolvidos na demissão de um funcionário ultrapassam as meras verbas rescisórias. É fundamental calcular com precisão os valores devidos para evitar possíveis questões judiciais e, conseqüentemente, encarecer ainda mais o processo de desligamento. Ademais, é preciso avaliar também os custos indiretos, como a contratação de um novo colaborador e a sobrecarga da equipe remanescente durante o período de transição. Assim, para evitar impactos financeiros negativos, é imprescindível que a empresa analise minuciosamente todos os gastos envolvidos nessa delicada decisão que é a demissão.

3.2 AVALIAÇÃO DE EMPRESAS

Em qualquer empresa é necessário que sejam feitos acompanhamentos e avaliações de sua saúde em vários aspectos, para que investidores e gestores tenham ciência de como o patrimônio investido está se comportando. Para essas avaliações existem algumas ferramentas que tornam possível a percepção do atual estado da companhia, se os rumos a serem tomados serão positivos ou negativos. Para o presente projeto integrado serão analisados os conceitos de risco e retorno, assim como o método payback de avaliação de investimentos.

Payback é um termo utilizado para se referir ao período de tempo necessário para recuperar o investimento inicial realizado em um projeto ou empreendimento. É uma métrica comumente usada na análise de viabilidade econômica de projetos e na tomada de decisões de investimento.

Já o Risco X Retorno descreve a relação entre a possibilidade de perdas ou variações negativas em um investimento (risco) e o potencial de ganhos ou variações positivas (retorno) que esse investimento pode oferecer.

Vale ressaltar que o payback também pode ser usado como uma medida de risco. Quanto mais rápido o payback, menor o risco associado ao investimento, uma vez que o retorno será obtido mais rapidamente.

3.2.1 RISCO X RETORNO

O risco refere-se à incerteza associada a um investimento. Ele representa a possibilidade de ocorrerem variações negativas nos retornos esperados ou até mesmo perdas financeiras. O risco está presente em qualquer tipo de investimento e pode ser influenciado por diversos fatores, como a volatilidade do mercado, condições econômicas, eventos políticos e outros. Existem diferentes tipos de risco a serem considerados:

Risco de Mercado – Relacionado às flutuações do mercado, como oscilações nos preços das ações, taxas de juros, câmbio e commodities.

Risco de Crédito – Refere-se à possibilidade de inadimplência ou não pagamento de obrigações por parte de emissores de títulos ou devedores.

Risco Operacional – Está associado a falhas em processos, sistemas, pessoal ou eventos imprevistos que podem afetar negativamente uma empresa ou investimento.

Risco de Liquidez – Relacionado à capacidade de comprar ou vender um ativo rapidamente sem afetar significativamente o seu preço.

O retorno é o ganho ou a variação positiva que um investimento pode proporcionar. Ele pode ser medido de diversas formas, como ganhos de capital, dividendos, juros, rendimentos ou qualquer outra forma de remuneração financeira. O retorno é uma recompensa esperada pelo investidor pelo risco assumido.

É importante citar a relação entre os múltiplos de EBITDA e o Fluxo de Caixa Descontado, que são necessários para se saber melhor sobre o cenário. Os múltiplos são utilizados para avaliar o valor de uma empresa em relação à sua geração de lucro operacional antes de descontar itens como juros, impostos, depreciação e amortização. Eles comparam índices de empresas do mesmo setor para que seja possível ter noção se a empresa está de acordo com o esperado no mercado.

O Fluxo de Caixa Descontado é baseado no princípio do valor do dinheiro no tempo, que estabelece que um real recebido no futuro tem menos valor do que um real recebido hoje devido ao custo de oportunidade dos recursos financeiros, que são cruciais para que se obtenha valores os mais coerentes possíveis.

Ao avaliá-los é possível determinar se o projeto possui um valor positivo ou negativo, se é viável ou não.

O custo de capital de uma empresa é a taxa de retorno mínima que ela deve obter em seus investimentos para compensar os investidores pelos recursos financeiros que eles fornecem.

O custo de capital próprio (ou custo de capital próprio) é a taxa de retorno exigida pelos acionistas da empresa para investir seu dinheiro na empresa. Representa o retorno esperado pelos acionistas em relação ao risco assumido. O custo de capital próprio é influenciado por fatores como a taxa livre de risco (por exemplo, a taxa de retorno de títulos do governo), o prêmio de risco de mercado e o risco específico da empresa.

Já o custo de capital de terceiros é o custo associado ao capital obtido através de dívidas e empréstimos. Inclui o pagamento de juros e outras despesas financeiras relacionadas ao financiamento da empresa.

O custo de capital de terceiros é geralmente mais baixo do que o custo de capital próprio, pois os investidores de dívida têm prioridade sobre os acionistas em relação aos pagamentos. Os gestores precisam ponderar de acordo com suas perspectivas qual custo de capital é mais viável para a Johnson & Johnson.

Geralmente, existe uma relação positiva entre risco e retorno. Investimentos que apresentam maior potencial de retorno tendem a estar associados a um maior risco. Isso ocorre porque, para buscar retornos mais altos, muitas vezes é necessário assumir riscos adicionais. Por outro lado, investimentos mais seguros e de baixo risco geralmente têm retornos mais modestos.

Uma estratégia comum para lidar com o risco é a diversificação. Ao distribuir os investimentos em diferentes classes de ativos (ações, títulos, imóveis, etc.) e em diferentes setores ou regiões, é possível reduzir o risco total da carteira, uma vez que os investimentos podem se comportar de maneiras diferentes em diferentes condições de mercado.

3.2.2 PAYBACK E FLUXO DE CAIXA PARA ANÁLISE DE PROJETOS

O cálculo do payback é feito determinando-se o tempo necessário para que o fluxo de caixa gerado pelo projeto iguale o investimento inicial, geralmente expresso em termos de anos ou meses, dependendo da escala de tempo utilizada. Quanto menor for o período de payback, mais rápido o investimento será recuperado e mais atrativo o projeto será considerado.

No entanto, o payback tem suas limitações e não leva em conta o valor do dinheiro ao longo do tempo, não considerando os custos de oportunidade nem a taxa de desconto. Portanto, é uma métrica mais adequada para análises de projetos de curto prazo ou quando não se leva em conta o valor do dinheiro ao longo do tempo (inflação).

É importante destacar que o uso do payback pode variar dependendo do contexto e da complexidade do projeto ou investimento em questão. Em situações mais complexas, é recomendável contar com o apoio de profissionais financeiros para uma análise mais detalhada.

O fluxo de caixa é crucial para o cálculo do payback, pois representa a capacidade do projeto de gerar receitas e cobrir as despesas ao longo do tempo. Um fluxo de caixa positivo indica que as receitas superam as despesas, permitindo que o investimento inicial seja recuperado.

Uma gestão eficiente do fluxo de caixa é fundamental para garantir a saúde financeira de um projeto ou empresa. Manter um equilíbrio entre as entradas e saídas de caixa, antecipar necessidades de financiamento e monitorar de perto os fluxos de caixa são práticas importantes.

No caso da companhia Johnson & Johnson será elaborada uma simulação de payback descontado com a dispensa de um funcionário do setor financeiro com oito anos de experiência na empresa.

| DEMISSÃO COLABORADOR - Analista Financeiro | |
|---|---------------|
| <i>Admissão: 01/09/2015</i> | |
| <i>Previsão Afastamento: 02/06/2023</i> | |
| Salário Mensal + | R\$ 11.000,00 |
| Horas Extras - Média de 20h a 130% | R\$ 2.300,00 |
| Encargos Mensais | R\$ 1.064,00 |
| Provisão Férias e Décimo Terceiro - Mensal | R\$ 2.586,11 |
| FGTS Estimado | R\$ 98.952,00 |
| Multa FGTS Estimado (40%) | R\$ 39.580,80 |
| Férias Vencidas | R\$ 28.111,11 |
| Décimo Terceiro Proporcional | R\$ 6.416,67 |
| Aviso Prévio Indenizado | R\$ 18.700,00 |

| DEMONSTRAÇÃO RESULTADO PROJETADO | | | |
|--|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| | ATUAL | PROPOSTA | VARIAÇÃO |
| RECEITAS | - | - | - |
| (-) Custos Produtos Vendidos | - | - | - |
| (=) LUCRO BRUTO | - | - | - |
| (-) Despesas | -R\$ 16.950,11 | -R\$ 191.760,58 | -R\$ 174.810,47 |
| (=) LUCRO OPERACIONAL | -R\$ 16.950,11 | -R\$ 191.760,58 | -R\$ 174.810,47 |
| (+/-) Receitas / Despesas Financeiras Líquidas | - | - | - |
| (=) EBITDA | -R\$ 16.950,11 | -R\$ 191.760,58 | -R\$ 174.810,47 |
| (-) Depreciação | - | - | - |
| (=) LUCRO ANTES IR | -R\$ 16.950,11 | -R\$ 191.760,58 | -R\$ 174.810,47 |
| (-) Imposto de Renda | - | - | - |
| (=) LUCRO LÍQUIDO | -R\$ 16.950,11 | -R\$ 191.760,58 | -R\$ 174.810,47 |
| (+) Depreciação | - | - | - |
| (=) FLUXO DE CAIXA GLOBAL | -R\$ 16.950,11 (custo mês) | -R\$ 191.760,58 (custo rescisão) | -R\$ 174.810,47 (variação) |

| Valor Investido | | R\$ | 191.760,58 | Custo Capital 10% | |
|--------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------|--------------------------|------------|
| VLP ANO | Valor Presente Líquido | | Valor Presente | | |
| | 0 | -R\$ | 191.760,58 | -R\$ | 191.760,58 |
| | 1 | R\$ | 203.401,32 | R\$ | 184.910,29 |
| | 2 | R\$ | 203.401,32 | R\$ | 92.455,15 |
| | 3 | R\$ | 203.401,32 | R\$ | 61.636,76 |
| | 4 | R\$ | 203.401,32 | R\$ | 46.227,57 |
| | 5 | R\$ | 203.401,32 | R\$ | 36.982,06 |
| | R\$ | 825.246,02 | R\$ | 230.451,25 | |
| TIR ANO | Taxa Interna de Retorno | | | | |
| | 0 | -R\$ | 191.760,58 | | |
| | 1 | R\$ | 203.401,32 | | |
| | 2 | R\$ | 203.401,32 | | |
| | 3 | R\$ | 203.401,32 | | |
| | 4 | R\$ | 203.401,32 | | |
| | 5 | R\$ | 203.401,32 | | |
| | | | | | 106,07% |

| PERSPECTIVA FINANCEIRA | | |
|-------------------------------|------|-----------------|
| Total do Investimento | R\$ | 191.760,58 |
| Fluxo de Caixa (1º ano) | R\$ | 184.910,29 |
| Valor Presente | -R\$ | 6.850,29 |
| Fluxo de Caixa (2º ano) | R\$ | 92.455,15 |
| Valor Presente | R\$ | 85.604,86 |
| Payback (ano) | | 1,08 |
| Payback aceitável | | 3 |
| Projeto | | APROVADO |

É possível notar que o valor do investimento é recuperado em cerca de pouco mais de 1 ano, o que torna viável o projeto se levar em consideração a despretensão recontratar o funcionário em um curto período de tempo, entre 4 meses e 1 ano.

O desligamento deste funcionário e a contratação de uma empresa terceirizada para execução dessa demanda financeira pode ser uma boa opção para corte de custos e futuramente um replanejamento do setor e novamente integração de mão de obra própria da empresa para tratar das finanças.

3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: CONSTRUINDO SUA MARCA

Esta parte do Projeto Integrado será comentado sobre como construir uma marca pessoal e a imagem profissional, no mercado de trabalho e nas redes sociais.

3.3.1 CONSTRUINDO SUA MARCA

Toda marca é capaz de transmitir um sentimento, pensamento ou reação sobre sua imagem, é o que chamamos de Brand ou marca.

- **Tópico 1:** Marca pessoal

Se você quer construir sua marca pessoal, aqui vão algumas dicas valiosas: comece definindo suas características, desenvolva sua rede de contatos e coloque-se em evidência no mercado de trabalho.

Em um mercado competitivo, ter uma imagem pessoal positiva é essencial. Sua marca pessoal deve ser atraente, autêntica e consistente. Além disso, é importante tornar-se referência no mercado de trabalho, cuidando de sua imagem e como as pessoas te enxergam.

O Personal Branding é o gerenciamento da coisa mais importante na sua vida profissional: sua reputação. É ela que te torna diferente em uma sociedade de profissionais muito iguais. Por isso, seu plano deve conter uma análise sobre onde você está, qual estratégia você usará e onde quer chegar.

Lembre-se: a construção de uma marca pessoal sólida é fundamental para se destacar em um mercado cada vez mais exigente. Invista em você e em sua imagem profissional.

Aprimorar suas habilidades e enaltecer seus pontos fortes é a chave para construir uma marca pessoal forte e bem-sucedida. Não se trata de ignorar suas áreas de desenvolvimento, mas sim de focar em suas qualidades e trabalhar em paralelo para melhorar suas habilidades ainda em evolução. Pense nas marcas que você admira, o que

as torna especiais? O mesmo se aplica à sua marca pessoal, o que te diferencia dos demais? Construir uma marca pessoal forte requer estratégia, como a criação de um site pessoal ou blog, participação em redes direcionadas, investimento em conteúdo e aumento da sua rede de contatos.

No entanto, é importante lembrar de ter cuidado com o que posta, sua marca pessoal não deve ser um livro aberto de sua vida pessoal. Lembre-se de que as pessoas com as quais nos relacionamos tomam decisões influenciadas pela imagem que projetamos. Portanto, suas oportunidades, sucesso e reputação dependem do julgamento dos outros em relação à sua imagem. Isso é o valor que sua marca deve ter. Com a tecnologia cada vez mais presente em nossas vidas, a valorização do valor humano se torna ainda mais importante. Lembre-se: sua marca pessoal é aquilo que as pessoas falam de você quando você não está presente. Por isso, é fundamental investir em sua imagem profissional.

- **Tópico 2:** Vitrine pessoal

A aparência é tão importante quanto a essência, e isso não é novidade para ninguém. Mas você sabia que a forma como você se apresenta pode influenciar diretamente na sua imagem profissional? Segundo o psicólogo e Prêmio Nobel de Economia, Daniel Kahneman, nós temos dois sistemas de pensamento diferentes: um é imediato e impulsivo, e o outro, demorado e racional. E é justamente o pensamento imediato que usamos para decidir, julgar e analisar. Por isso, é fundamental que a sua marca pessoal seja sólida e consistente, principalmente em relações à distância.

Mas atenção: a simplicidade é a chave para uma comunicação eficaz. Não adianta tentar impressionar com um vocabulário rebuscado e técnico, isso pode ser interpretado como sinal de baixa inteligência e pouca credibilidade. Invista em uma linguagem simples e emocionante, mas sempre com conteúdo e consistência.

E para ser visto, tenha um foco. Defina suas metas de marca e planeje em quais plataformas você estará presente, de acordo com seu perfil e objetivos. Não adianta tentar ser “tudo para todos”, escolha sua mensagem principal e vá em frente. E

lembre-se: o engajamento é o objetivo principal da sua marca pessoal nas redes sociais. Compartilhe suas experiências, conhecimentos e habilidades, e sempre verifique a autenticidade e busque fontes confiáveis.

Por fim, é importante estar sempre de olho nas tendências e assumir a responsabilidade pelo seu aprendizado diário. Os profissionais com mentalidade empreendedora são os mais procurados pelos empregadores, então pense e se comporte como o dono da empresa em que você trabalha. E lembre-se: a web é geralmente o primeiro lugar onde as pessoas vão quando querem aprender sobre algo ou alguém. Certifique-se de que sua primeira postura digital seja forte e consistente, para não perder oportunidades e ser deixado para trás.

No atual cenário, duas tendências ganham cada vez mais espaço: o poder do vídeo como forma de comunicação comercial e o trabalho remoto, que oferece liberdade, mas exige responsabilidade. Ao considerar essas tendências ao elaborar seus planos de carreira, você pode criar uma marca pessoal forte e impactante.

A credibilidade é fundamental para estabelecer-se como um especialista confiável em sua área de atuação. Para isso, é preciso ser honesto em todos os aspectos. A comunicação genuína é a chave para estabelecer a confiabilidade por meio de sua marca pessoal.

É importante lembrar que sua marca pessoal é a união de sua presença tanto dentro quanto fora das redes sociais. Participar de eventos relacionados aos seus interesses e manter-se atualizado sobre sua área de atuação são algumas das atitudes que reforçam sua credibilidade. E, é claro, estar preparado para falar em público é essencial para compartilhar aquilo que você faz de melhor.

Em resumo, para criar uma marca pessoal profissional e impactante, seja honesto, cumpra suas promessas, participe de eventos relacionados à sua área de atuação, mantenha-se atualizado e esteja preparado para falar em público. Com essas atitudes, você pode se estabelecer como um especialista confiável e se destacar no mercado.

- **Tópico 3:** Networking

Network é a sua teia de contatos, enquanto networking é a ação de nutrir essa rede. A internet é a ferramenta mais utilizada para caçar uma oportunidade de emprego ou encontrar um possível cliente. Mas, cuidado para não esquecer da sua rede fora da rede. Você pode ter um primo, um amigo ou um contato que trabalha na empresa dos seus sonhos. Quantas vezes você já convidou essa pessoa para um café e uma conversa estratégica para compartilhar seus objetivos? O grande erro do networking é presumir que os outros sabem que você está procurando emprego. Então, organize sua rede de contatos. Revise suas conexões, identifique onde seus contatos trabalham e mande uma mensagem. Mas, atenção: o primeiro contato deve seguir algumas regras de etiqueta. Não vá direto ao ponto e peça um emprego. Envie uma mensagem, atualize seu interlocutor sobre sua situação acadêmica, seus objetivos profissionais, deixe seu e-mail, telefone e procure marcar um encontro para mostrar suas habilidades. Mesmo que seu contato inicial não possa ajudá-lo, ele pode indicar alguém ou compartilhar seus objetivos com sua rede. Com uma rede bem nutrida, seu objetivo será compartilhado e, quando a oportunidade surgir, você será lembrado.

Muita gente pensa em network de forma interesseira, quando na verdade você precisa ser interessante. Sua história de vida, seus comportamentos serão levados em consideração quando você iniciar o networking. Ou seja, sua reputação falará primeiro e se desenvolverá conforme seus contatos o conhecerem melhor, se você é eficiente, sincero, trabalha bem em equipe, entre outros. Comece aos poucos, converse com pessoas em uma loja, no elevador ou no ônibus. Não se sinta obrigado a pedir algo, apenas faça contato e seja amigável. Isso é networking.

Quando se trata de network, priorize a qualidade de seus contatos. Segundo Diane Darling, autora do livro “Networking: desenvolva sua carreira criando bons relacionamentos”, geralmente conhecemos de 200 a 250 pessoas que, teoricamente, abrem a possibilidade de você vir a conhecer 10 mil pessoas. É difícil cuidar bem de

uma rede tão ampla. Portanto, concentre-se no desenvolvimento de relacionamentos. Faça um inventário de seus contatos. Escreva o nome do contato no centro e, a partir dele, trace uma linha para cada tipo de relacionamento. A principal é a linha da família, que inclui os pais dos amigos de seus filhos de quem você quer fazer a aproximação.

Defina quem deseja conhecer e o que você quer dessa pessoa. Entre em contato com ela e diga que gostaria de encontrá-la para pedir conselhos. Durante o encontro, seja específico sobre o que você pretende. Explique que você quer elevar sua carreira ou negócio a um nível mais alto e, por isso, precisa de algumas dicas. Percebeu que o network depende de suas estratégias e ações? Não tenha medo, seja confiante!

Veja a seguir um caso que mostra como o network pode acontecer de maneira natural. Um especialista em gestão de programas de estágio com uma carreira sólida nesse setor decidiu criar um empreendimento social nesse segmento. Logo no início das operações do negócio, foi convidado a fazer uma palestra às 7h da manhã em uma cidade do interior de São Paulo, distante 200 quilômetros. No evento, fez sua participação e, na hora do intervalo, foi abordado por uma amiga de infância com quem não mantinha contato há mais de 10 anos. Conversando sobre amenidades, trocaram contatos e despediram-se. O executivo recebeu, dias depois, um contrato já com todos os dados para assumir o programa de estágio, trainee e atração de novos talentos de uma das principais cooperativas de crédito do Brasil.

Embora o fato determinante para esse case de sucesso tenha sido um fator emocional e pessoal, você também tem histórias de colaboração. Network não quer dizer que você deve fazer algo por interesse. É uma colaboração genuína.

Uma boa estratégia de networking é a participação em eventos. Algumas dicas práticas podem ajudar:

1. Fique a, pelo menos, 45 cm de distância do seu interlocutor.
2. Mantenha os ombros e os quadris paralelos.
3. Faça contato visual, mas sem encarar.

4. Não cruze os braços, essa não é uma postura amistosa.
5. Preste atenção no seu tom de voz, pois ele pode sugerir tanto a falta de confiança como arrogância ou ansiedade.
6. Controle o andamento da conversa.
7. Se o interlocutor der sinais de impaciência, desacelere. Se o assunto começar a se arrastar, aumente o ritmo.
8. Use um vocabulário que o outro entenda.
9. Evite clichês, analogias e expressões técnicas, a não ser que o seu interlocutor seja da mesma área que a sua.

Construir e manter uma rede de relacionamentos é fundamental para encontrar o emprego dos sonhos e construir uma carreira de sucesso. Analise suas redes sociais e verifique seu histórico de publicações, comentários e conexões. Lembre-se de que sua presença na rede reflete quem você é. As redes sociais profissionais, como o LinkedIn, são ótimas para buscar oportunidades de trabalho e construir sua marca pessoal. Participe dos grupos de forma cordial e simples, sem promoção pessoal.

- **Tópico 4:** Redes sociais profissionais

Redes sociais também são ferramentas de prospecção e atendimento ao cliente em algumas empresas. Tenha cuidado com o que posta e com as mensagens particulares em grupos. Evite situações polêmicas e comportamentos preconceituosos. O LinkedIn é uma das principais redes sociais profissionais e deve ser usado como ferramenta de gerenciamento de carreira, não apenas para procurar emprego. Expanda sua rede, poste seu próprio conteúdo e peça recomendações de pessoas com quem já trabalhou. Construa seu perfil com informações relevantes e invista em contatos que você conhece pessoalmente. Cuide e mantenha seu perfil atualizado para acompanhar as tendências do mercado.

Revise suas atividades nas redes sociais para avaliar o impacto que elas têm na sua imagem. Sua presença online é uma extensão de quem você é e pode ajudá-lo a descobrir novas tendências, conectar-se com seu público-alvo, buscar oportunidades de trabalho e construir sua marca pessoal. Embora existam maneiras de proteger sua privacidade, é importante estar vigilante e consciente do que você posta. O LinkedIn é uma das melhores ferramentas para networking profissional, mas lembre-se de usá-lo de forma estratégica e não apenas para autopromoção. Além disso, evite comportamentos inadequados nas redes sociais, como piadas ofensivas ou postagens polêmicas, que podem prejudicar sua reputação. Use o LinkedIn para gerenciar sua carreira, se conectar com profissionais relevantes e mostrar seus conhecimentos. Dê e receba recomendações e aproveite recursos como o "Aconselhamento Profissional". Lembre-se: somos o que comunicamos, então seja profissional e estratégico em suas atividades online.

Ao construir o seu perfil no LinkedIn, é importante ter em mente três pilares fundamentais: perfil, conexões e atuação. No seu perfil, é fundamental incluir todas as informações relevantes sobre a sua trajetória profissional, incluindo uma foto adequada, um resumo das suas qualificações, habilidades e o que você pode oferecer ao seu novo empregador.

Quando se trata de conexões, é importante investir em contatos que você realmente conheça pessoalmente e ir ampliando sua rede gradualmente. Evite enviar convites para pessoas com quem você nunca teve contato. Utilize a ferramenta de apresentação de contatos para se conectar com empresas ou pessoas específicas.

Lembre-se de que o LinkedIn é uma plataforma amplamente utilizada pelos recrutadores em busca de novos talentos. Por isso, é importante cultivá-la, investir tempo em manter seu perfil atualizado e pesquisar as tendências do mercado. Com essas dicas, você pode construir um perfil profissional e atrativo para potenciais empregadores.

3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA

Abaixo um banner com os pontos principais para construir uma marca pessoal de maneira estratégica.

CONSTRUINDO SUA MARCA

MARCA PESSOAL

Sua marca pessoal deve ser atraente, autêntica e consistente.

O Personal Branding é o gerenciamento da coisa mais importante na sua vida profissional: sua reputação.

Invista em você e em sua imagem profissional.

Aprimorar suas habilidades e enaltecer seus pontos fortes é a chave para construir uma marca pessoal forte e bem-sucedida.

Lembre-se: sua marca pessoal é aquilo que as pessoas falam de você quando você não está presente.



VITRINE PESSOAL

A aparência é tão importante quanto a essência, simplicidade é a chave para uma comunicação eficaz.

Invista em uma linguagem simples e emocionante, mas sempre com conteúdo e consistência.

O engajamento é o objetivo principal da sua marca pessoal nas redes sociais. Compartilhe suas experiências, conhecimentos e habilidades, e sempre verifique a autenticidade e busque fontes confiáveis.

A credibilidade é fundamental para estabelecer-se como um especialista confiável em sua área de atuação.

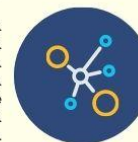
NETWORKING

Concentre-se no desenvolvimento de relacionamentos.

Não tenha medo, seja confiante!

Uma boa estratégia de networking é a participação em eventos.

1. Fique a, pelo menos, 45 cm de distância do seu interlocutor.
2. Mantenha os ombros e os quadris paralelos.
3. Faça contato visual, mas sem encarar.
4. Não cruze os braços, essa não é uma postura amistosa.
5. Preste atenção no seu tom de voz, pois ele pode sugerir tanto a falta de confiança como arrogância ou ansiedade.
6. Controle o andamento da conversa.
7. Se o interlocutor der sinais de impaciência, desacelere. Se o assunto começar a se arrastar, aumente o ritmo.
8. Use um vocabulário que o outro entenda.
9. Evite clichês, analogias e expressões técnicas, a não ser que o seu interlocutor seja da mesma área que a sua.



REDES SOCIAIS PROFISSIONAIS

Redes sociais também são ferramentas de prospecção e atendimento ao cliente em algumas empresas.

O LinkedIn é uma das melhores ferramentas para networking profissional, mas lembre-se de usá-lo de forma estratégica.

Ao construir o seu perfil no LinkedIn, é importante ter em mente três pilares fundamentais: perfil, conexões e atuação.

Somos o que comunicamos, então seja profissional e estratégico em suas atividades online.



4. CONCLUSÃO

Este projeto abordou práticas trabalhistas e previdenciárias entre funcionários e empregadores, incluindo salários e remunerações, tipos de demissões e obrigações do empregador em relação aos direitos trabalhistas. Foram apresentados os tipos de rescisões de contrato de trabalho, além de informações sobre como funciona o aviso prévio e os impactos de uma demissão para uma empresa.

Com isso, foi possível identificar que há custos ocultos em uma rescisão e, portanto, é crucial para a empresa avaliar cuidadosamente se é realmente vantajoso desligar um funcionário ou realocá-lo em outra função. Além dos custos diretos, como salário, férias e décimo terceiro, há também a multa de 40% do FGTS e outros detalhes que podem aumentar o valor da rescisão e impactar negativamente o caixa da empresa. Foi realizada uma simulação de desligamento de um empregado e análise do payback dessa operação, pois isso é uma ferramenta fundamental para analisar esses fatores com antecedência e cautela para uma tomada de decisão.

Na área de investimentos, a aplicação da relação entre risco e retorno é uma estratégia valiosa para escolher as melhores ações para compor um investimento. Dessa forma, é possível aumentar as chances de sucesso e minimizar os riscos para se manter em equilíbrio entre risco e retorno. Além disso, foram apresentadas ferramentas e técnicas para avaliação formal de empresas, a fim de lidar com questões de risco. Essas estratégias permitem que uma instituição tome decisões informadas sobre investimentos, levando em consideração as possibilidades de sucesso em relação aos riscos que podem afetar um projeto.

Em resumo, este projeto foi conduzido com profissionalismo e abordou questões importantes para as empresas, fornecendo informações valiosas e estratégias úteis para lidar com riscos e maximizar o sucesso.

REFERÊNCIAS

Conheça a cativante história da Johnson & Johnson. Disponível em: <https://www.ibnd.com.br/blog/conheca-a-cativante-historia-da-johnson-johnson.html#:~:text=Tudo%20come%C3%A7a%20em%201886%20nos,contava%20com%20somente%2014%20funcion%C3%A1rios>. Acesso em 12 de junho de 2023.

Custo de Capital: o que é e como calcular. Disponível em: <https://taipa.com.br/blog/custo-de-capital-o-que-e-e-como-calcular>. Acesso em 08 de junho de 2023.

Dicionário Aurélio. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/aurelio/>. Acesso em 12 de junho de 2023.

Diferença entre salário e remuneração: veja o que diz a legislação, quais são os tipos e como diferenciar. Ponto Tel. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao/#:~:text=Sal%C3%A1rio%20%C3%A9%20o%20valor%20devido,acordo%20trabalhista%20ou%20conven%C3%A7%C3%A3o%20coletiva>. Acesso em 12 de junho de 2023.

FURTADO, Marcelo. O que é FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/o-que-e-fgts/>. Acesso em 13 de junho de 2023.

FURTADO, Marcelo. Saiba o que é aviso prévio indenizado e como calcular. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/aviso-previo-indenizado-o-que-e-e-como-calcular/>. Acesso em 13 de junho de 2023.

Johnson & Johnson Brasil. Disponível em: <https://www.jnjbrasil.com.br/institucionaljohnsonjohnsonbrasil>. Acesso em 10 de junho de 2023.

Payback Descontado: O que é e como calcular? [FÓRMULA]. Disponível em: <https://blog.xpeducacao.com.br/payback-descontado/>. Acesso em 08 de junho de 2023.

Qual é a diferença entre salário e remuneração? Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>. Acesso em 12 de junho de 2023.

RECEITA FEDERAL. Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral. Disponível em [https://Emissão de Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral \(fazenda.gov.br\)](https://Emissão de Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral (fazenda.gov.br)). Acesso em 10 de junho de 2023.

Risco e Retorno nos Investimentos: como funciona e como se proteger! Disponível em: <https://www.idinheiro.com.br/investimentos/risco-e-retorno/>. Acesso em 08 de junho de 2023.

ANEXOS

Essa parte está reservada para os anexos, caso houver, como figuras, organogramas, fotos etc.

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

| |
|---|
| 1. IDENTIDADE DA ATIVIDADE |
| RELATÓRIO: Relatório de Autoavaliação |
| CURSO: Ciências Contábeis |
| MÓDULO: Avaliação Empresarial |
| PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine |
| ESTUDANTE: Ana Beatriz Paiva Braido Thomaz |
| PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º Trimestre de 2023. |

| |
|---|
| 2. DESENVOLVIMENTO |
| Contextualização: O presente projeto propôs que fossem analisadas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal, para que tenhamos conhecimento das relações trabalhistas e também sobre apresentação de dados relevantes sobre valores investidos nas empresas, se elas estão gerindo bem seus capitais. |
| Desafio: Os maiores desafios foram encontrar uma empresa que se adequasse ao que foi proposto pelo projeto, e conseguir acesso aos valores de salários e benefícios. |
| Cronograma das Ações: O projeto foi dividido em tópicos e cada uma escolheu o que mais se identificava, através de um grupo no Whatsapp compartilhamos informações e na semana de envio juntamos o conteúdo no arquivo do Google drive. |
| Síntese das Ações: A aluna Kátia ficou responsável por coletar as informações sobre benefícios e salários da empresa escolhida, decidimos fazer um banner no tópico Estudantes na prática, para otimizar o tempo na elaboração do projeto. Cada uma fez seu tópico escolhido em um documento individual e pessoal, e por fim juntamos tudo para conferência. Todas as dúvidas e opiniões foram discutidas no grupo de Whatsapp. |
| <p>a. Aspectos positivos</p> <p>Interação entre a equipe, com esclarecimento de dúvidas e compartilhamento de informações relevantes para o trimestre.</p> |
| <p>b. Dificuldades encontradas</p> <p>Conseguir gerenciar o tempo das três integrantes para que elaborássemos mutuamente o projeto, sem desvio de informações.</p> |

c. Resultados atingidos
Conseguimos elaborar um bom projeto integrado dentro dos prazos e com bons resultados.

d. Sugestões / Outras observações

3. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

| | |
|------------------|--|
| RA 1012022200699 | NOME ANA BEATRIZ PAIVA BRAIDO THOMAZ |
| RA 1012021200447 | NOME GLAZIELA DE ALMEIDA MORAIS LEMES |
| RA 1012021200449 | NOME KATIA VANESSA DE OLIVEIRA ALMEIDA |

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

| |
|---|
| 4. IDENTIDADE DA ATIVIDADE |
| RELATÓRIO: Relatório de Autoavaliação |
| CURSO: Ciências Contábeis |
| MÓDULO: Avaliação Empresarial |
| PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine |
| ESTUDANTE: Glaziela de Almeida Morais Lemes |
| PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º Trimestre de 2023. |

| |
|---|
| 5. DESENVOLVIMENTO |
| Contextualização: O presente projeto propôs que fossem analisadas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal, para que tenhamos conhecimento das relações trabalhistas e também sobre apresentação de dados relevantes sobre valores investidos nas empresas, se elas estão gerindo bem seus capitais. |
| Desafio: Os maiores desafios foram encontrar uma empresa que se adequasse ao que foi proposto pelo projeto, e conseguir acesso aos valores de salários e benefícios. |
| Cronograma das Ações: O projeto foi dividido em tópicos e cada uma escolheu o que mais se identificava, através de um grupo no Whatsapp compartilhamos informações e na semana de envio juntamos o conteúdo no arquivo do Google drive. |
| Síntese das Ações: A aluna Kátia ficou responsável por coletar as informações sobre benefícios e salários da empresa escolhida, decidimos fazer um banner no tópico Estudantes na prática, para otimizar o tempo na elaboração do projeto. Cada uma fez seu tópico escolhido em um documento individual e pessoal, e por fim juntamos tudo para conferência. Todas as dúvidas e opiniões foram discutidas no grupo de Whatsapp. |
| <p>e. Aspectos positivos</p> <p>Interação entre a equipe, com esclarecimento de dúvidas e compartilhamento de informações relevantes para o trimestre.</p> |
| <p>f. Dificuldades encontradas</p> <p>Conseguir gerenciar o tempo das três integrantes para que elaborássemos mutuamente o projeto, sem desvio de informações.</p> |

g. Resultados atingidos
Conseguimos elaborar um bom projeto integrado dentro dos prazos e com bons resultados.

h. Sugestões / Outras observações

6. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

| | |
|------------------|--|
| RA 1012022200699 | NOME ANA BEATRIZ PAIVA BRAIDO THOMAZ |
| RA 1012021200447 | NOME GLAZIELA DE ALMEIDA MORAIS LEMES |
| RA 1012021200449 | NOME KATIA VANESSA DE OLIVEIRA ALMEIDA |

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DAS ATIVIDADES DE EXTENSÃO

| |
|---|
| 7. IDENTIDADE DA ATIVIDADE |
| RELATÓRIO: Relatório de Autoavaliação |
| CURSO: Ciências Contábeis |
| MÓDULO: Avaliação Empresarial |
| PROFESSOR RESPONSÁVEL: Luiz Fernando Pancine |
| ESTUDANTE: Kátia Vanessa de Oliveira Almeida |
| PERÍODO DE REALIZAÇÃO: 2º Trimestre de 2023. |

| |
|---|
| 8. DESENVOLVIMENTO |
| Contextualização: O presente projeto propôs que fossem analisadas Avaliação de Empresas e Administração de Pessoal, para que tenhamos conhecimento das relações trabalhistas e também sobre apresentação de dados relevantes sobre valores investidos nas empresas, se elas estão gerindo bem seus capitais. |
| Desafio: Os maiores desafios foram encontrar uma empresa que se adequasse ao que foi proposto pelo projeto, e conseguir acesso aos valores de salários e benefícios. |
| Cronograma das Ações: O projeto foi dividido em tópicos e cada uma escolheu o que mais se identificava, através de um grupo no Whatsapp compartilhamos informações e na semana de envio juntamos o conteúdo no arquivo do Google drive. |
| Síntese das Ações: A aluna Kátia ficou responsável por coletar as informações sobre benefícios e salários da empresa escolhida, decidimos fazer um banner no tópico Estudantes na prática, para otimizar o tempo na elaboração do projeto. Cada uma fez seu tópico escolhido em um documento individual e pessoal, e por fim juntamos tudo para conferência. Todas as dúvidas e opiniões foram discutidas no grupo de Whatsapp. |
| <p>i. Aspectos positivos</p> <p>Interação entre a equipe, com esclarecimento de dúvidas e compartilhamento de informações relevantes para o trimestre.</p> |
| <p>j. Dificuldades encontradas</p> <p>Conseguir gerenciar o tempo das três integrantes para que elaborássemos mutuamente o projeto, sem desvio de informações.</p> |

k. Resultados atingidos
Conseguimos elaborar um bom projeto integrado dentro dos prazos e com bons resultados.

l. Sugestões / Outras observações

9. EQUIPE DOS ESTUDANTES NO PROJETO

| | |
|------------------|--|
| RA 1012022200699 | NOME ANA BEATRIZ PAIVA BRAIDO THOMAZ |
| RA 1012021200447 | NOME GLAZIELA DE ALMEIDA MORAIS LEMES |
| RA 1012021200449 | NOME KATIA VANESSA DE OLIVEIRA ALMEIDA |