



ANÁLISE DO CUSTO DE CONTRATAÇÃO E RESCISÃO DE FUNCIONARIOS, EM UMA EMPRESA QUE ATUA NO RAMO DE LANCHONETE.

SILVA, Felipe Feliciano¹
SOUZA, Everton Gonzaga²
CAMARGO, Gilmar Jose³
felipefeliciano1992@hotmail.com

RESUMO

Neste trabalho de conclusão de curso pode se notar a grande importância da contabilidade gerencial, não apenas em grandes empresas mas também em empresas de pequeno porte, pois é uma ferramenta importante para tomada de decisão. A contabilidade gerencial torna-se fundamental para tomada de decisão pois gera informações importantes para diversos setores da empresa, auxiliando os gestores a tomarem decisões mais seguras, visando o crescimento da empresa no mercado. Este trabalho teve como objeto de pesquisa uma empresa do ramo de lanchonete, onde apresentava problemas com a alta rotatividade de funcionários gerando custos elevados com rescisões e contratações de funcionários. Com intuito de auxiliar a empresas a diminuir a alta rotatividade de funcionários e com isso reduzir custos com contratação e rescisão, foram feitas pesquisas bibliográficas, onde nos aprofundamos em temas de grande relevância para empresas, são eles: contabilidade gerencial, contabilidade de custos e o processo de admissão e rescisões de empregados. Dessa forma, foi necessário implementar métodos de acordo com outros autores e correlacioná-los ao atual estado da empresa. Concluindo, espera-se que o administrador da empresa tenha conhecimento de quanto custou para empresas a admissões e rescisões no período analisados. Neste contexto o administrador poderá utilizar-se das análises para elaborar um método de redução de custos com admissões e rescisões.

Palavras – chave: Contabilidade gerencial; Custos; Admissão e Rescisão.

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz - FAG

² Acadêmico do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz - FAG

³ Docente Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz - FAG - ORIENTADOR

INTRODUÇÃO

A Contabilidade gerencial tem sido de extrema importância para as empresas e entidades, pois o mercado financeiro está cada vez mais atualizado e exigente, através da contabilidade gerencial são transmitidas informações financeiras bastante relevantes para a gerência e administração da empresa, com base nessas informações a empresa pode avaliar, construir, desenvolver, planejar e se organizar.

As empresas necessitam cada vez mais se atualizar para isso é necessário ter uma contabilidade gerencial eficaz com técnicas cada vez mais elaboradas, para os gestores e administradores quanto mais fidedignas as informações mais fácil será as tomadas de decisões. Segundo Crepaldi (2004, p. 20) “Contabilidade Gerencial é o ramo da contabilidade que tem por objetivo fornecer instrumentos aos administradores de empresas que auxiliem em suas funções gerenciais”. Logo após a Contabilidade Gerencial, será abordado a contabilidade de custos da seguinte forma através da contextualização do que se trata a contabilidade de custos desde sua origem até a sua aplicação. Será necessário descrever o processo de contratação e rescisão de funcionários da empresa analisada nesse trabalho, pois será utilizado dados pertinentes a esse assunto.

O trabalho foi efetuado em uma empresa que atua no ramo de lanchonete. A empresa foi constituída em 19 de fevereiro de 2016, tendo como razão social a denominação Palotina Fast Food Ltda. Está localizada na Avenida Presidente Kennedy, nº 826, no centro da cidade de Palotina, no oeste do Paraná. Apesar de ter sido constituída em fevereiro de 2016, abriu as portas para atendimento ao público somente em Julho de 2016 devido a algumas implicações administrativas.

Para justificar o estudo e o tema escolhido utilizamos os seguintes critérios: O mercado de alimentação principalmente “fast food”⁴ está em grande expansão no Brasil; a capacidade econômica das atividades alimentícias, especificamente no ramo de *fast food* tem gerado vagas de empregos; a falta de estudos recentes sobre o assunto; a falta de contabilidade de custos, no que diz respeito à contratação e

⁴Fast food - palavra do vocabulário inglês traduzido para português significa: comida rápida

rescisão de colaboradores; essa pesquisa científica é justificada pelo simples fato de estar produzindo conhecimento.

Os custos foram calculados através da análise dos dados, informações, rotinas e procedimentos adotados desde o recrutamento até o desligamento de funcionários. Com base nisso o problema estudado na empresa foi de saber qual o custo para desenvolver o processo de contratação e rescisão de funcionários?

Uma das hipóteses seria desenvolver um método de cálculo de contratação e rescisão de funcionários, deste modo o administrador saberia exatamente quanto custaria à contratação de um funcionário, e quando custaria o desligamento desse funcionário de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – (CLT).

O estudo buscou desenvolver análise de custos para o processo de contratação e rescisão de funcionários. Neste contexto foi necessário descrever a contabilidade gerencial; contextualizar sobre contabilidade de custos; e descrever o processo de contratação e rescisão de funcionários.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO METODOLÓGICA

1.1 CONTABILIDADE GERENCIAL

Para Atkinson *et al.*(2008), a contabilidade gerencial trata do processo de identificar, mensurar, relatar e analisar as informações sobre os eventos econômicos da organização. As informações gerenciais são utilizadas para o auxílio nas tomadas de decisões e também para o melhoramento do controle das organizações. Ainda segundo Atkinson *et al.* (2008, p. 36) “a contabilidade gerencial produz informações que ajudam funcionários, gerentes e executivos a tomar melhores decisões e aperfeiçoar os processos e o desempenho da organização”. Através das informações gerenciais contábeis tanto operadores quando gerentes podem ter um retorno de como está seu desempenho. Para Atkinson *et al.* (2008, p. 37):

A informação contábil gerencial é também um dos principais meios pelos quais operadores/trabalhadores, gerentes intermediários e executivos recebem *feedback* de seu desempenho, habilitando-os a apreender pela experiência passada para melhorar o futuro.

Através do que tem sido demonstrado até o momento torna-se inegável que a Contabilidade gerencial tem exercido um papel fundamental para o ambiente interno e administrativo de qualquer entidade seja ela com fins lucrativos ou sem fins lucrativos. Para Crepaldi (2004, p. 20) Contabilidade Gerencial é:

O ramo da Contabilidade que tem por objetivo fornecer instrumentos aos administradores de empresas que os auxiliem em suas funções gerenciais. É voltada para a melhor utilização dos recursos econômicos da empresa, através de um adequado controle dos insumos efetuado por um sistema de informação gerencial.

A contabilidade gerencial gera informações direcionadas mais ao setor interno e administrativo de uma empresa.

Para Padoveze (2010, p. 40) “Se temos a contabilidade, se temos a informação contábil, mas não as usamos no processo administrativo, no processo gerencial, então não existe gerenciamento contábil, não existe contabilidade gerencial”. A contabilidade gerencial pode ser aplicada dentro das organizações por setor desde o operacional até o estratégicos. Para Atkinson *et al.* (2008, p. 45) a informação gerencial no setor operacional pode ser da seguinte forma:

No nível operacional (linha de frente), onde as matérias-primas ou as peças compradas são convertidas em produtos acabados e onde os serviços são executados para os consumidores, a informação é necessária, principalmente para controlar e melhorar as operações. A informação é desagregada e frequente; é mais física e Operacional do que financeira e econômica.

Depois do nível operacional a informação passa para um segundo nível, o nível gerencial. Segundo Atkinson *et al.* (2008, p. 45), afirma que a informação gerencial é usada da seguinte forma:

A medida que a informação passa para outro nível da organização, os gerentes intermediários supervisionam o trabalho e tomam decisões sobre recursos financeiros e físicos, produtos, serviços e clientes. Esses gerentes podem receber informação contábil gerencial menos frequentemente e a informação está mais agregada. Usam essa informação para receber sinais de alerta sobre aspectos das operações que estejam diferentes dos esperados. Também usam a informação contábil gerencial para ajudá-los a fazer melhores planos e tomar melhores decisões.

No terceiro nível a informação gerencial está voltado aos executivos. Para Atkinson *et al.* (2008, p. 45) a informação gerencial no terceiro nível é usada da seguinte forma:

Os executivos dos níveis organizacionais mais elevados recebem a informação contábil gerencial com o resumo das transações e dos eventos que ocorrem nos níveis de operador, cliente e departamento. Usam essa informação para apoiar as decisões com consequências a longo prazo para a organização. Tipicamente, recebem essa informação com menos frequência, uma vez que é usada mais para decisões estratégicas do que operacionais.

Como nem todas as empresas podem contratar um contador gerencial, os gestores e administradores precisam buscar apreender cada vez mais sobre contabilidade gerencial, também é necessário que as empresas invistam em tecnologias e ferramentas contábeis, com isso se tornaria cada vez mais eficaz o uso das informações gerenciais.

1.2 CONTABILIDADE DE CUSTOS

Já a contabilidade de custos vem sendo uma ferramenta utilizada para obter informações relevantes para as organizações, principalmente para os vários níveis gerenciais. Segundo Leone (2000, p. 21) relata que:

A contabilidade de custos é uma atividade que se assemelha a um centro processador de informações, que recebe (ou obtém) dados, acumula-os de forma organizada, analisa-os e interpreta-os, produzindo informações de custos para diversos níveis gerenciais.

O profissional responsável pela contabilidade de custos da empresa precisa obter ao mínimo conhecimento teórico do que se trata os gastos, investimentos, despesas, perdas, custos, desembolsos ou desperdícios da empresa. Pois cada uma dessas nomenclaturas fazem parte da contabilidade de custos. Sendo assim os recursos financeiros da empresa utilizados para obtenção de algum bem ou serviço pode ser considerado gastos. Dessa maneira nota-se que independente da empresa vai haver certos custos com compras de bens ou serviços utilizados nos processos operacionais ou administrativos, pois o custo é todo gasto monetário de uma empresa ou entidade. Segundo Leone (2000, p. 29) “A contabilidade de Custos atua

sobre a empresa, seus produtos, seus serviços, os componentes operacionais e administrativos que compõem sua estrutura funcional e sua estrutura objetiva”.

Quando se trata de contabilidade de custos é necessário destacar o quanto são relevantes os custos diretos; custos indiretos; custos variáveis e custos fixos, sendo necessário que a administração tenha conhecimento referente a cada um desses custos. Os administradores que adquirem um conhecimento do que é custos diretos, indiretos, variáveis e fixos podem estruturar um sistema de custo visando atingir os objetivos da empresa.

A contabilidade de Custos tornou-se ferramenta de utilização para gestores e administradores auxiliando nas decisões tomadas dentro de uma organização, podemos dizer que se uma empresa conseguir diminuir os custos e produzir os mesmos produtos estará trabalhando de maneira mais prudente.

1.3 PROCESSO DE ADMISSÃO E DEMISSÃO DE EMPREGADOS

Uma empresa que pretende possuir algum empregado para executar determinada função dentro ou fora do seu estabelecimento, tem por obrigatoriedade fazer o seu registro na carteira de trabalho. Conforme estabelece a Lei Brasil¹ (1943), em seu decreto lei nº 5452 de 01 de maio de 1943, artigo 41:

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 24.10.1989)

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 24.10.1989). [grifos do autor]

A empresa tem a possibilidade de fazer o registro como contrato de experiência por prazo determinado com objetivo bilateral. Segundo Lima (2013, p. 146), “a experiência tem destinação bilateral: tanto para o empregado avaliar o emprego, como para o empregador avaliar o empregado. Não se limita a testar habilidades profissionais”. Assim como foi dito o contrato de experiência é por prazo determinado, não podendo exceder a 90 dias, dentro desse período poderá ser prorrogado uma única vez. Conforme Brasil¹ (1943), em seu decreto lei nº 5452 de

01 de maio de 1943, artigos 445 parágrafo único. “O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto lei nº 229, de 28.2.1967)”.

Caso o contrato de experiência seja prorrogado mais de uma vez passa a vigorar por prazo indeterminado. Segundo Brasil¹ (1943), em seu decreto lei nº 5452 de 01 de maio de 1943, artigo 451. “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)”. Tanto o registro quanto o contrato de experiência devem ser preenchidos na Carteira de trabalho e previdência social. Segundo Brasil¹ (1943) em seu decreto lei nº 5452 de 01 de maio de 1943, artigo 29:

Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas **para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais**, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)[grifos nossos]

A empresa que se negar a fazer o registro do empregado pode sofrer sanções sob pena de ser notificado a pagar uma multa por empregado não registrado. Segundo Brasil¹ (1943) em seu decreto lei nº 5452 de 01 de maio de 1943, artigo 47.

Art. 47 - A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência. (Parágrafo incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) [grifos do autor]

Já a rescisão ou extinção do contrato de trabalho determina o fim do vínculo empregatício, ou seja, a desobrigações trabalhistas do contrato de trabalho que foi realizado entre, empregador e o empregado. Segundo Guia Trabalhista (2017):

A rescisão de contrato individual de trabalho é o fim do vínculo jurídico da relação de emprego, ou seja, a extinção das obrigações originadas do contrato de trabalho que foi realizado por vontade das partes contratantes, o empregado e o empregador.

As rescisões de contrato mais comuns no meio das empresas são a dispensa sem Justa causa, extinção de contrato a prazo determinado e pedido de demissão. Lógico que ocorre os outros tipos de rescisão mais de uma forma mais casual. Nesse trabalho é abordado somente a dispensa sem justa causa, extinção de contrato a prazo determinado e dispensa sem justa causa.

Na rescisão de contrato de trabalho além de seguir a CLT- Consolidação das Leis Trabalhista é necessário seguir as normas também expressas na convenção coletiva de trabalho. Segundo Brasil¹ (1943) em seu decreto lei nº 5452 de 01 de maio de 1943, artigo 611.

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) [grifos do autor]

É importante observar as cláusulas da convenção coletiva de trabalho no que se trata de rescisão de contrato. Pois se na convenção estiver mais vantajoso do que na CLT - Consolidação das Leis Trabalhista usa-se as regras da convenção

2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

2.1 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E ADMISSÃO

O processo de recrutamento na empresa analisada começa a partir do momento da abertura da vaga de emprego. Neste contexto, a abertura da vaga ocorre quando há necessidade de substituir algum funcionário, seja por motivo de desligamento, afastamento ou mudança de cargo. Em qualquer um desses motivos é necessário a reposição da vaga no quadro de funcionários da empresa. Outro motivo de abertura de vaga é o aumento da produção do estabelecimento, que acontece com o aumento da demanda, sendo neste caso necessária a contratação de funcionário. A empresa Palotina Fast Food Ltda, passa por todo um processo para contratar um funcionário, cada passo tem a sua devida importância para o

preenchimento da vaga de emprego, a empresa busca cumprir fielmente cada etapa desse processo.

TABELA 01: custos de recrutamento e admissão

Divulgação da vaga em jornal	R\$ 50,00
Tempo para seleção de currículos	R\$ 41,67
Tempo para entrevista	R\$ 41,67
Locomoção até a clinica de medicina do trabalho	R\$ 30,00
Alimentação no dia do exame admissional	R\$ 40,00
Exame admissional	R\$ 65,00
Total dos custos com o processo de recrutamento e admissão	R\$ 268,34

Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2017)

2.2 DESLIGAMENTO POR PARTE DO FUNCIONARIO

Assim que o funcionário faz seu pedido de demissão por escrito, a empresa imediatamente verifica a situação que o trabalhador se encontra registrado, pois o mesmo pode estar registrado como contrato de experiência ou contrato por prazo indeterminado. Nesses dois casos a rescisão é feita de forma distinta. Caso o funcionário faça seu pedido de demissão estando afastado por motivo de doença ou acidente torna-se invalido o pedido até fim do afastamento.

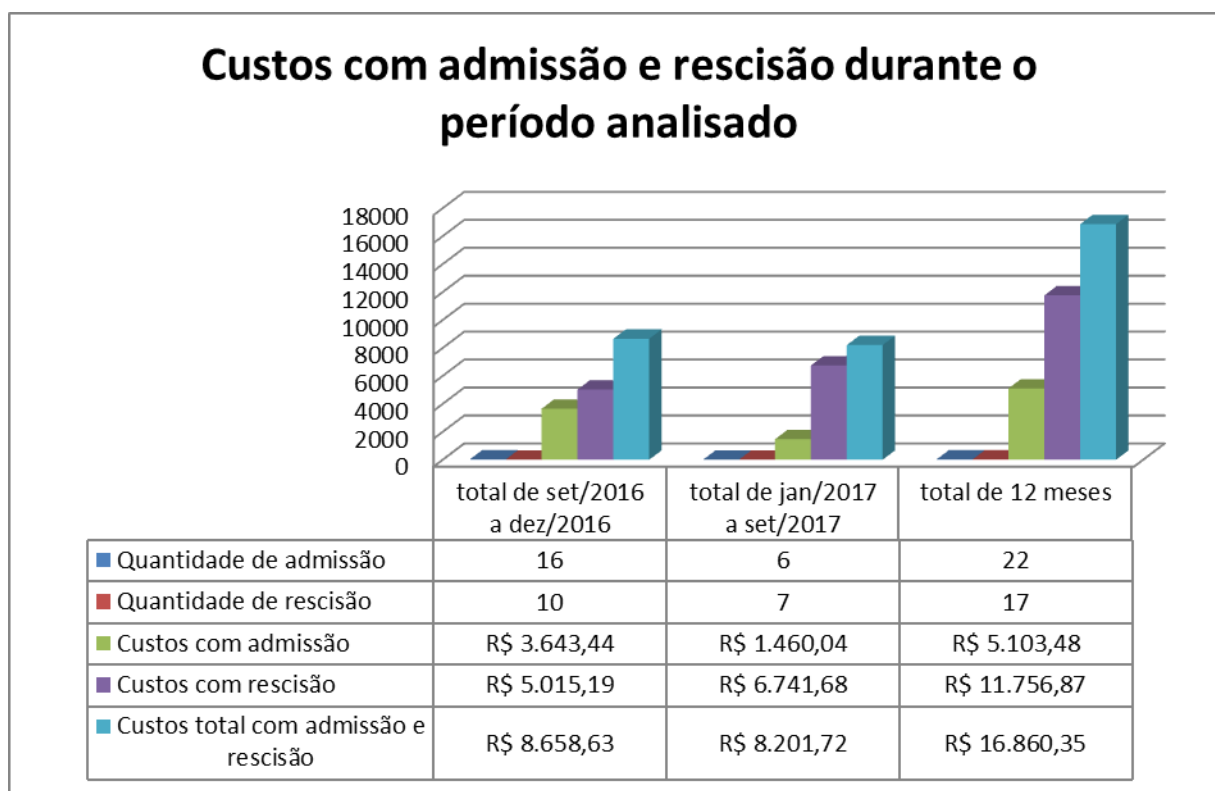
2.3 DESLIGAMENTO POR PARTE DA EMPRESA

O desligamento do funcionário por iniciativa da empresa pode se dar de duas formas sendo dispensa sem justa causa e dispensa com justa causa. Por algum motivo, ou circunstancia, a empresa não necessita mais dos serviços prestados pelo funcionário ou por alguma falta muito grave por parte do funcionário sendo assim a empresa toma a decisão de demitir o funcionário.

2.4 APRESENTAÇÃO DOS CUSTOS COM ADMISSÃO E RESCISÃO

A apresentação dos custos com admissão e rescisão, é a parte mais relevante do trabalho, pois tem como objetivo mostrar de forma clara e objetiva todos os custos incorridos com admissão e rescisão no período analisado através de gráficos e análises dos gráficos. Em se tratando de apresentação de custos uma das melhores maneiras de apresentar é através de gráficos e análise desses gráficos, pois os gráficos oferecem a informação desejada de forma clara e objetiva.

GRÁFICO 09: Custos com admissão e rescisão durante o período analisado



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2017)

Conforme gráfico 09 durante o período analisado a empresa contratou 22 (vinte e dois) funcionários tendo um custo de R\$ 5.103,48. A empresa nesse mesmo período efetuou 17(dezessete) rescisões tendo um custo de R\$ 11.756,87. Sendo assim a empresa obteve um custo com admissão e rescisão de 16.860,35.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi elaborado com o objetivo de demonstrar que a contabilidade gerencial e suas demais áreas, tem um papel muito importante na gestão das empresas de pequeno porte. Tendo como foco de estudo uma pequena empresa do ramo de lanchonete, aonde notamos uma grande dificuldade com a rotatividade de funcionários, onde ocorreram muitos gastos com contratações e rescisões.

Para isso foi necessário descrever com meios dos pareceres dos autores e referencial teórico a contabilidade gerencial e seus desdobramentos. A contabilidade de custos também teve grande importância na elaboração desse trabalho, pois o grande problema a ser analisado, foram os excessivos gastos com contratações e rescisões de funcionários.

Foi necessário junto aos sócios da empresa a disponibilização de documentos para que possamos analisar e dar seguimento ao estudo. Os dados foram coletados no período de 01/09/2016 a 30/09/2017. Foram analisados todos os processos de contratação, desde o surgimento da vaga, passando pela divulgação, recrutamento, seleção e contratação de novo funcionário, além de ter gastos com rescisões contratuais a fazer gerando ainda mais gastos.

Após todos esses processos e a análises de dados, foram feitos demonstrativos de cálculos onde os sócios tiveram a real noção do quanto eram gastos com esses processos e evidenciaram que a empresa necessita de planos para resolver este problema. Depois de analisado e comprovado os eventuais gastos, e a necessidade de ajuda dos sócios. Sugerimos a implantação de um plano de carreira, aonde o funcionário tenha treinamentos, e que possa ser motivado a permanecer na empresa e com possibilidade de crescimento com o passar do tempo.



REFERÊNCIAS

BRASIL¹. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 13 de agosto de 2017.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Contabilidade gerencial: teoria e pratica**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 2004.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Curso básico de contabilidade de custos**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 2004.

LEONE, George Sebastião Guerra. **Custos Planejamento, Implantação e Controle**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 2000.

PADOVEZE, Clovis Luis. **Contabilidade gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil**. 7. Ed. São Paulo. Atlas, 2010.

PADOVEZE, Clovis Luis. **Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise**. 5. Ed. São Paulo. Atlas, 2007.