

Análise dos Impactos Financeiros pela Ausência do Funcionário na Empresa

STOFFEL, HellenBouffleur¹; TRETER, Jaciara²

Resumo

O objetivo do presente trabalho foi identificar o gasto adicional na folha de pagamento e demonstrar os procedimentos atuais do departamento pessoal em relação ao controle de ausências, e o custo financeiro com o pagamento de verbas e encargos sociais pelas ausências ao trabalho, realizar uma análise dos impactos financeiros ocasionados pela ausência do funcionário em dez empresas de Cruz Alta, com atividades diferentes, em decorrência de benefícios legais. Foram verificadas ausências não programadas de 15 até 30 dias nas empresas, no período de junho de 2013 a junho de 2015, observados no banco de dados do setor do departamento pessoal. Constatou-se 80 ausências não programadas, das quais 64 justificadas por atestados médicos e ocorreu 3 substituições de funcionários por motivo de ausências do funcionário em atestado. Quanto à metodologia aplicada na pesquisa foi classificada em: qualitativa, quantitativa, descritiva, bibliográfica, documental, e multicaso, sendo os dados coletados através de documentos das empresas para analisar os impactos pela ausência do funcionário. Os impactos ocorridos foram além de financeiros, a perda de produtividade do trabalhador ausente, horas extraordinárias ou substituição, perda de negócio ou clientes insatisfeitos. As empresas que sofreram maior índice de custo na folha de pagamento foram empresa H, empresa J e empresa F

Palavras Chave: Impactos Financeiros; Ausência; Funcionários.

Abstract

The objective of this study was to identify the additional expense in payroll and demonstrate the current procedures of the personnel department in the control of absences, and the financial cost to the payment of funds and related charges by the absence from work, carry out an analysis of financial impacts caused by the employee's absence in ten companies in Cruz Alta, with different activities, because of legal benefits. Unscheduled absences were observed 15 to 30 days in business, from June 2013 to June 2015 observed in the database of the personnel department sector. It was found 80 unscheduled absences, of which 64 justified by medical certificates and was 3 replacements of employees by reason of employee absences certificate. As for the methodology used in the study was classified as qualitative, quantitative, descriptive, bibliographical, documentary, and multicase, and the data collected through corporate documents to analyze the impacts the employee's absence. The impacts were occurring as well as financial, the absent worker lost productivity, overtime or replacement, loss of business or dissatisfied customers. Companies that suffered most cost index on the payroll were now H, J company and company F

Keywords: Financial Impacts; Absence; Employees.

¹Acadêmico(a) Hellen BouffleurStoffel do curso de Ciências Contábeis da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ – email:hellenstoffel@gmail.com

²Professora do curso de Ciências Contábeis da UNICRUZ, bacharel em Ciências Sociais e Jurídicas e em Ciências Contábeis – UFSM e mestre em Desenvolvimento, Gestão e Cidadania – UNIJUÍ. Email: jtretter@unicruz.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade é uma ciência que tem como objetivo de estudo o patrimônio das entidades, seus fenômenos e variações tanto no aspecto quantitativo quanto no aspecto qualitativo, registrando os fatos e atos de natureza econômico financeiro que o afetam e estudando suas consequências na dinâmica financeira.

A contabilidade é necessária para toda e qualquer empresa independente do seu porte, segmento e da sua forma de tributação. Seu objetivo é o fornecimento de informações econômicas para vários usuários como: investidores, fornecedores, bancos, governo, sindicatos, funcionários (MARION, 2005, p 01).

Portanto, ela é um instrumento necessário para todas as entidades e também para as pessoas físicas, ajudando no processo de tomada de decisões de pequenos e grandes negócios. Ainda segundo Marion(2005),pode ser exercida diretamente nas empresas ou por um serviço terceirizado através do escritório de contabilidade.

O escritório tem a responsabilidade e o compromisso ético-profissional para com seus clientes em auxiliá-los rumo ao crescimento de seu negócio, oferecendo planejamento tributário, controle patrimonial e no gerenciamento dos recursos. A parceria transparente e organizada entre clientes e contadores, é fundamental, uma vez que o destino de ambos depende da responsabilidade com que se organiza a contabilidade da empresa. Mensalmente, são entregues aos clientes demonstrações, como o balancete contábil, além das contribuições, impostos e encargos, com respectivas planilhas de cálculos, dentre cópias de arquivos de livros fiscais, cópias de obrigações acessórias e comunicado de novas leis vigentes.

As empresas independentemente do ramo da atividade, porte ou estrutura organizacional, necessitam de controles internos que possibilitem sua gestão, não seria diferente com as informações relativas ao corpo funcional, ou seja, referentes às movimentações de funcionários geradas normalmente pelo departamento de pessoal.

A complexa e importante condição do departamento de pessoal das empresas, se traduz na diversidade de rotinas fundamentais para o correto desenvolvimento e andamento da empresa.Suas rotinas envolvem os processos de admissão e demissão, folha de pagamento, transporte, 13º salário, auxílio doença, benefícios, treinamento e orientação, além do arquivamento e manutenção da documentação exigida pela legislação pertinente.

Na rotina do departamento de pessoal, surgem várias situações envolvendo os funcionários, e às vezes as empresas não estão preparadas financeiramente ou bem administradas neste setor. Os funcionários encaminham seus atestados médicos do tipo licença maternidade, auxílio doença, e tantos outros e cabe à empresa afastar estes funcionários por período previsto.

Mesmo o funcionário estando em atestado a empresa continua pagando o seu salário, sendo assim para continuar com o andamento da empresa na falta desse funcionário ausente. A empresa opta em treinar outra pessoa para substituí-lo gerando preocupações, custos financeiros, o que se torna, ainda mais relevante quando as empresas que têm um número grande de funcionários.

As causas dessas ausências ao trabalho são diversas, os motivos pelas ausências são de doenças, razões familiares, desmotivação, acidentes de trabalho. Muitas empresas enfrentam prejuízos pelas faltas dos funcionários ensejados pela falta de controle e desconhecimento sobre esta situação que poderia ser ora evitada através de um estudo demonstrando a realidade. Diante disto surge o seguinte problema: Quais os impactos causados pelas ausências dos funcionários em empresas de Cruz Alta?

Este estudo analisou dez empresas clientes de um escritório de contabilidade da cidade de Cruz Alta, num período de 24 meses. O estudo foi realizado através de análise das movimentações do pessoal nas empresas. As informações foram coletadas no banco de dados do escritório onde foram analisadas as movimentações de solicitação de benefícios legais bem como a concessão e períodos abrangentes. Salários e recontrações, bem como períodos cobertos pela empresa nos afastamentos.

Em um primeiro momento, identificou-se os procedimentos atuais do departamento pessoal em relação ao controle de ausências dos funcionários. Após, através dos cálculos, apurou-se o custo financeiro mensal com o pagamento gerado pelas ausências, seu impacto em relação ao valor bruto da folha mensal de pagamento.

Também demonstrou custo gerado para as empresas estudadas, assim como os impactos operacionais gerados na rotina pelas ausências ao trabalho através de perda de produtividade devido ao trabalhador ausente, horas extraordinárias ou uma substituição, custos incorridos para ajuda temporária possível e até mesmo da ausência do funcionário em determinada função ocasionou uma perda de negócio ou clientes insatisfeitos, com isso demonstrou o impacto que ocorreu nas empresas devido à ausência do funcionário.

2 REFERENCIAL TEORICO

Este capítulo foi desenvolvido através de pesquisas bibliográficas para esclarecer sobre como deve ser elaborada a Folha de Pagamento, pois este é um documento de emissão obrigatória para efeito de fiscalização trabalhista e previdenciária, prevista na Lei n.º 8.212/91, da Consolidação da Legislação Previdenciária, assim como é instituída na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n.º 5.452/43. A importância do departamento de pessoal bem como da geração de informações financeiras ao gestor em decorrência da utilização de benefícios legais.

Com o grande avanço das novas informações na área contábil foi necessário o entendimento e a eficiência do profissional de contabilidade nos dias de hoje para tomada de decisões. O contador passou a ser reconhecido como um profissional imprescindível e absoluto no controle das informações que auxiliam na tomada de decisão. Consultores tributários, da área societária, auditores, *controllers*, e analistas financeiros, entre outros, são profissionais da contabilidade considerados como indispensáveis por grandes empresas que integram o mercado atual.

O profissional contábil tem uma posição de executivo chave que ajuda o gerenciamento do planejamento de todas as subdivisões da empresa, um consultor gerencial que fornece informações relevantes aos gestores para as decisões, desempenha suas funções de maneira muito especial, ao organizar e reportar dados relevantes, entender, manejar, e criticar métodos, instrumentos e pesquisas e análise e forma de exercer uma influência, que direciona os gerentes a tomarem decisões lógicas e consistentes com a missão e objetivos da empresa.

2.1 Custos da Folha de Pagamento

O custo da folha de pagamento foi composto de salários e contribuições. As contribuições são as incidências para a previdência e terceiros e o FGTS. Também fazem parte deste custo as provisões de décimo terceiro salário e férias com acréscimo de um terço.

2.2 Proventos

Os proventos são todos os eventos, as verbas que são pagas ao trabalhador, é o que ele acumulou de direito, durante o mês. Na composição da folha de pagamento, é possível destacar inúmeros proventos ao qual o trabalhador poderá ter direito.

O salário, segundo a Associação Brasileira de Recursos Humanos (2007), é a contraprestação em pecúnia devida ao trabalhador pela prestação de serviço através de contrato de trabalho, que independe da forma e do meio de pagamento com a finalidade de retribuir o trabalho realizado.

As horas extras, conforme Macedo e Rocha (2005), é a remuneração concedida para os trabalhadores que excedem a jornada diária de sete horas e trinta e três minutos ou quarenta e quatro horas semanais.

O adicional noturno deve ser pago para os trabalhadores que fazem um horário diferenciado, que se dá início, as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte sendo que a duração é noturna é de cinquenta e dois minutos e trinta segundos. O acréscimo em sua remuneração é de 20% sobre a hora diurna normal.

Adicional de periculosidade foi remunerado ao trabalhador que ficou exposto e desempenhou atividades perigosas, e permanentes em contato com inflamáveis ou explosivos. O acréscimo em sua remuneração foi de 30% sobre o salário base.

O adicional de insalubridade, conforme Macedo e Rocha (2005), se dá quando o trabalhador desempenha atividades que foram expostas a agentes nocivos à saúde acima dos limites.

O adicional por tempo de serviço foi a gratificação paga ao trabalhador em conformidade com a convenção coletiva da categoria, obtendo o direito ao adicional por tempo de serviço. A quebra de caixa, conforme Vision consultoria e auditoria (2007), quebra de caixa é pago aos empregados que trabalham com valores monetários, os caixas. Este tem a finalidade de compensar eventuais prejuízos sofridos por esses empregados, em função das características de suas atividades

Os descontos da folha de pagamento são impostos que a empresa desconta e repassa aos órgãos outros tipos de eventos, descontados mediante autorização por escrito do empregado, como plano de saúde, seguro, previdência privada, mensalidades de entidades sindicais dos empregados, assim como podem ser também adiantamentos de salários, faltas injustificadas, pensões alimentícias, vale-transporte, alimentação e habilitação, entre outros.

Os descontos da contribuição previdenciária são obrigatórios para todos os trabalhadores, através da tabela de descontos, até o valor do teto da previdência social.

Tabela 1: Tabela para Contribuinte Individual e Facultativo INSS

Tabela para Contribuinte Individual e Facultativo	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
788,00 até 1.399,12	8
De 1.399,13 até 2.331,88	9
De 2.331,89 até 4.663,75	11

Fonte: Previdência social (2015)

Os salários mensais são descontos previdenciários conforme a tabela acima. Funcionários que recebem salários no valor de R\$ 788, até R\$1.399,12 a alíquota de desconto do INSS foi de 8%. Para funcionários que recebem salários de R\$1.399,13 até R\$2.331,88 o desconto do INSS foi de 9%. E para funcionários que recebem o salário de R\$2.331,89 até R\$4.663,75 o desconto do INSS foi de 11% exemplificada na tabela acima da previdência social.

A tabela 2 demonstrou os valores do imposto de renda retido na fonte de acordo com a base salarial descontado conforme o salário a porcentagem da alíquota, retendo assim as deduções.

Tabela 2: Base de Cálculo

Base Calculo (R\$)	Alíquota (%)	Dedução(R\$)
Até 1903,98
De 1903,99 até 2826,65	7,5	142,80
De 2826,66 até 3751,05	15	354,80
De 3751,06 até 4664,68	22,5	636,13
Acima de 4664,68	27,5	869,36

Fonte: Receita Federal (2015).

Os descontos mensais sobre os salários mostrado na tabela 2 até R\$1.903,98 não tem desconto de IRRF. Salários a partir de R\$1.903,99 até R\$2.826,65 a alíquota de imposto 7,5% com dedução R\$142,80. Salários no valor de R\$2.826,66 até R\$3.751,05 a alíquota de imposto foi de 15% com uma dedução R\$354,80. Salário a partir de R\$3.751,06 até R\$4.664,68 a alíquota do imposto foi de 22,5 com dedução de R\$636,13. Salário acima de R\$4.664,68 a alíquota de imposto foi de 27,5% com uma dedução de R\$869,36 de IRRF o valor após desconto previdenciário.

2.4 Incidências

O fundo de garantia por tempo de serviço passou a ser constituído por depósitos mensais efetuados pela empresa todo o dia sete de cada mês, através da guia

de recolhimento do fundo de garantia a razão de 8% dos proventos sendo a caixa econômica federal a administradora das contas do fundo de garantia.

O PIS sofre a folha de pagamento conforme a receita federal (2015), o pagamento do PIS se dá através da remuneração da folha de pagamento, onde deverá ser pago o percentual de 1% do total da folha de pagamento.

2.5 Benefícios

O pagamento do salário família se dá através de uma tabela com valores salariais mínimos e máximos, fornecida pela previdência social na tabela 3.

Tabela 3: Tabela de remunerações

Remuneração Mensal (R\$)	Valor da Quota (R\$)
Não superior a 752,02	37,18
Superior a 752,02 e igual ou inferior a 1.089,72	26,20

Fonte: Previdência Social (2015)

O valor do salário maternidade a ser pago pelo INSS é igual á remuneração integral que a segurada recebe mensalmente.

O salário maternidade é um benefício pago à trabalhadora em caso de parto e aborto não-criminoso, ou ao adotante nos casos de adoção ou guarda judicial com essa finalidade. No caso se a trabalhadora foi afastada das suas atividades devido prestar o atestado de licença maternidade normalmente num período da licença de 120 dias. O valor de INSS que a empresa deveria pagar a previdência social será abatido do valor pago como o salário, a trabalhadora em licença maternidade, mas empresa recebe esse valor de imediato compensando esse valor descontando na guia do INSS.

Conforme o parágrafo acima se avaliou essa situação de que a empresa recebe mensal essa compensação do salário pago a funcionário descontando da guia do INSS até o término do valor total pago nos 120 dias, e por isso as licenças maternidade foram desconsideradas dos cálculos dessa classificação de ausência por afastamento de licença maternidade neste artigo.

3METODOLOGIA

A pesquisa realizada para a elaboração deste trabalho classifica-se quanto à abordagem do problema em pesquisa qualitativa, por ter feito uma análise dos dados das empresas mensalmente e para melhor forma de análise dos resultados.

Para Pereira (2004, p. 21) a pesquisa qualitativa "se ocupa da investigação de eventos qualitativos, mas com referências teóricas menos restritas e com maior oportunidade de manifestação para a subjetividade do pesquisador".

Segundo Richardson (1985, p. 38) "a abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social."

Para a identificação da pesquisa qualitativa foram analisadas dez empresas para o estudo, e a partir da análise dos dados, interpretando os fenômenos para assim concluir os objetivos propostos.

3.1 Classificação da Pesquisa Quanto aos Objetivos

A partir do objetivo apresentado no trabalho, a pesquisa foi classificada como descritiva, sendo que foram descritos em todos os meses os atestados de quinze a trinta dias dos funcionários, para descobrir o custo gerado nesse período de ausência e outros problemas que prejudicaram o andamento da empresa na ausência deles. Com isso, descrevendo os fatos para melhor propiciar os resultados desta pesquisa.

"As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição de relações entre variáveis." (GIL, 2002, p.42).

Andrade (2003, p.124) garante que os fatos são observados, sendo que este somente descreve os fatos observando as informações durante o estudo, procurando descobrir os problemas que não estão documentados.

3.2 Classificação da Pesquisa Quanto a Tipologia aos Procedimentos Técnicos.

Devido aos procedimentos técnicos examinados para a execução do trabalho, foi classificada como bibliográfica documental e multicaso. A tipologia quanto aos procedimentos traduz a forma como o trabalho foi realizado em dez empresas na cidade de Cruz Alta, o modo que foi usado para obter as informações de dez empresas.

Quanto à classificação ser bibliográfica é devido as pesquisas feitas de livros e publicações sobre assuntos abordados. Já a pesquisa documental, segundo Gil (1994, p.73) "assemelha-se muito a pesquisa bibliográfica. A única diferença entre ambas está na natureza da fonte". Na pesquisa bibliográfica há a utilização fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, valendo-se de materiais que não recebiam ainda um tratamento analítico, foram reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

A pesquisa documental foi realizada através e documentos das próprias empresas, ou seja, foi feita a análise das ausências para a realização do objetivo do trabalho pretendido.

A pesquisa é Multicaso, pois foram estudadas dez empresas com atividades diferentes, num período de dois anos. Buscou fazer um levantamento de vários fatos e casos dessas empresas. Os documentos representam uma rica fonte de dados e, nesta perspectiva, pode-se definir a pesquisa documental como sendo aquela que busca um exame de materiais que ainda não foram observados de forma analítica, buscando novas interpretações ou mesmo interpretações complementares

3.3 Caracterização das Empresas Estudadas

Através do objetivo geral da pesquisa foi feito um quadro abaixo demonstrando e classificando as empresas estudadas e analisadas nesta pesquisa. Foram classificadas em ordem alfabética, cada empresa de acordo com a sua atividade, e o número de funcionários que nelas estão trabalhando.

Empresas	Atividade	Nº de Funcionários
Empresa A	Formação de Condutores	30
Empresa B	Construção Civil	25
Empresa C	Escola de Educação Infantil	20
Empresa D	Serviços de Informática	14
Empresa E	Comércio Varejista	8
Empresa F	Serviços Automotores	3
Empresa G	Malharia	6
Empresa H	Fruteira	3
Empresa I	Floricultura e Serviços de Jardinagem	12
Empresa J	Mercado	3

Quadro1: Classificação das empresas estudadas
Fonte: A autora (2015)

3.4 Plano de Coleta de Dados e Análise de Dados

Destacou-se esta pesquisa como documental, baseando-se na verificação e revisão de documentos do escritório de Contabilidade. Também foram realizadas entrevistas com empresários ou gestores das empresas, com a finalidade de responder a identificação dos procedimentos atuais do departamento pessoal em relação ao controle de ausências e licenças. Demonstrou-se o custo financeiro com o pagamento de verbas e encargos sociais gerados pelas ausências ao trabalho e licenças. Pela pesquisa demonstrou o real custo gerado para as empresas estudadas, tendo em vista os benefícios sociais concedidos

A análise de documentos é a variante mais antiga para realizar pesquisa, especialmente no que diz respeito à revisão de literatura.” Para Godoy (1995) em um primeiro momento, incluir a análise de documentos como uma possibilidade para a abordagem qualitativa. Entretanto, se tratando de abordagem de uma proposta não rigidamente estruturada, que permite ao pesquisador a busca de novos enfoques, a partir do uso da imaginação e criatividade, a pesquisa documental adquire um caráter inovador.

A entrevista foi realizada com os proprietários das empresas. Utilizaram-se dados e informações do escritório como os atestados, documentos, relatórios internos as informações lançadas neste período de dois anos.

Através da análise de dados busca-se descrever, observar e analisar dados coletados por meio das entrevistas e documentos que serviram de base para a solução do problema proposto e a consecução dos objetivos da pesquisa.

4ª APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Procedimentos em Relação ao Controle de Ausência

A informação da ausência do funcionário na empresa ocorre, quando ele apresenta o documento legal, que foi o atestado ao empregador, e ele mesmo comunica levando o atestado ao escritório no setor do departamento pessoal assim, esse atestado é lançado no cadastro da empresa. Quando não passar dos de 15 dias ele é considerado licença médica paga pela empresa.

A empresa é responsável pelo pagamento do salário integral dos quinze primeiros dias de atestados, sendo que somente a partir do décimo sexto dia de atestado poderia dar entrada no auxílio-doença no INSS, para que conseguisse o benefício e o mesmo pagar os dias até a data da perícia, na qual o médico através dos exames e atestados ou somente atestados, deferir ou indeferir o retorno do funcionário ao trabalho. No final do ano de 2014, houve a alteração do prazo de 15 dias consecutivos de afastamento da Lei nº8.213/2015, para 30 dias consecutivos, através da Medida Provisória nº664/2014.

A Medida Provisória entrou em vigor dia 1º de Março de 2015 e teve sua vigência até o dia 17 de Junho de 2015, através dela os empregadores tiveram que arcar com trinta dias de atestados e a partir do trigésimo primeiro dia podem agendar no INSS uma perícia com médico para requerer o auxílio-doença, para ser deferido ou indeferido

No dia 17 de Junho de 2015 a Medida Provisória nº 664/2015 revogada pela Lei nº 13.135/2015 e então dia 18 de Junho de 2015 voltou a valer a regra antiga de que os quinze primeiros dias serão pagos pelo empregador, e não mais trinta dias. Muito importante com essa alteração dos trinta dias para quinze dias, dizer que o que conta no INSS para se enquadrar na MP nº 664/2014 é a data do início do afastamento, e não da data de requerimento do benefício. Ou seja, quem deu entrada no auxílio-doença para seu funcionário até o dia 17/06/2015, se enquadrou ainda na MP nº 664/2015.

E quando ocorre o término deste afastamento é feita uma nova perícia para ver se este funcionário tem condições de voltar as suas atividades. Conforme a lei, neste trabalho haverá algumas empresas com apresentação de atestados de 15 e 30 dias.

4.2 Métodos de Cálculo

A pesquisa foi realizada em dez empresas do município de Cruz Alta, no estado do Rio Grande do Sul. A investigação se procedeu pela análise dos impactos ocasionados pela ausência do funcionário na empresa, com uma abordagem de variáveis qualitativas e quantitativas, mediante levantamento de informações no banco de dados do setor do departamento pessoal de um escritório.

O instrumento utilizado para coleta de dados das informações foi observado, tendo como variáveis: o tempo de afastamento, o salário o funcionário naquela competência, o período do afastamento mensal referente ao tempo em que esse funcionário ficou afastado, o valor líquido da folha mensal referente ao período avaliado, o valor referente ao número de dias do funcionário afastado e por final a porcentagem da folha de pagamento pelas ausências na empresa. Esses são os dados que foram utilizados para a avaliação nas empresas.

O método de coleta de dados foi o mesmo quando houve substituição do funcionário. O cálculo que foi utilizada para o afastamento foi à mesma para a substituição. Observou-se que existe diversificação significativa de salários contratuais, dependendo do período em que o profissional foi contratado.

O método de cálculo utilizado para saber o custo que a empresa pagou para esse funcionário no período de 15 dias e 30 dias foi feita da seguinte forma: Primeiro exemplo: para o método de calculo utiliza o valor do salário do funcionário R\$920,00 onde esse valor é dividido pelo número de dias do mês (30 dias) o resultado dessa divisão é multiplicado pelo número de dias que o funcionário estava ausente na empresa, resultando assim no custo que a empresa desembolsou para pagar esse

funcionário referente aos 15 dias de afastamento. O mesmo cálculo serve para o afastamento de 30 dias de atestado.

Exemplos de Cálculos	
Cálculo referente aos 15 dias:	
Salário do Funcionário =	$\underline{R\$920,00 = R\$30,66 \times 15 \text{ dias} = R\$460,00}$
Número de dias do mês	30 d
Cálculo referente aos 30 dias:	
Salário do Funcionário =	$\underline{R\$920,00 = R\$30,66 \times 30 \text{ dias} = R\$920,00}$
Número de dias do mês	30 d

Quadro 2: Cálculo do custo de 30 dias

Fonte: Aautora (2015).

Depois de analisado o valor pago referente aos dias de atestado, nesse momento foi feito mais um cálculo para saber a porcentagem da folha de pagamento pelas ausências do funcionário. Para este cálculo foi necessário o salário dos funcionários, o período de afastamento, número de dias afastados, o valor líquido da folha de pagamento, e valor referente ao número de dias afastados assim resultando na porcentagem da folha de pagamento pelas ausências nas empresas como foi mencionado acima.

A fórmula que foi utilizada para esse cálculo está representada no quadro3:

Exemplo de Cálculo da Porcentagem	
Funcionário A= Valor Líquido da folha	$R\$ 4.056,52 - R\$460,00 = \underline{\text{Total } R\$ 3.596,52}$
Valor total ref. ao nº afastado.	
Funcionário A=	$460 \times 100 \text{ dividido } R\$3.596,52 = 12,79\%$

Quadro 3: Cálculo de Porcentagem sobre o Líquido da folha mensal de pagamento

Fonte: Aautora (2015)

Com as informações simuladas para a aplicação dos cálculos nas tabelas referente a cada empresa analisada, no próximo capítulo foram apresentados 10 quadros, cada quadro representa uma empresa e cada período avaliado representou um funcionário em atestado. Foi identificado cada funcionário pelo período de afastamento: como funcionário A, funcionário B e assim conforme o fatoda ausência ocorrida. As substituições também foram representadas dessa forma, o funcionário substituto foi identificado com a mesma identificação da letra, conforme o funcionário ausente.

4.3 O Custo Financeiro das Ausências nas Empresas

Conforme os exemplos mensurados no item anterior, nesse momento foram aplicadas as fórmulas nas tabelas e calculados os valores para a identificação do custo

financeiro das ausências e substituições de cada empresa que o qual foi estudada. As empresas foram identificadas por atividades diferentes e os funcionários por períodos em que ocorreram suas ausências, conforme a sequência da ordem alfabética.

Nas tabelas foram classificadas para a coleta de dados e avaliação do cálculo nas seguintes classificações. Funcionário, o valor do salário do funcionário o período de afastamento mensal, número de dias afastados, o valor líquido da folha, o valor referente às esses dias que a empresa paga ao funcionário e a porcentagem que impacta no faturamento mensal das empresas. Todos esses valores foram coletados no período mensal referente ao período de ausência ou substituição naquela determinada empresa.

As empresas analisadas foram às seguintes:

Empresa A:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquido folha de pagamento	Valor referente ao nº dias afastado	% da folha de pagamento Pelas ausências na empresa
A	R\$1030,00	05/07/2013 a 19/07/2013	15	Saúde	R\$18.678,00	R\$515,10	2,83 %
B	R\$1030,00	13/10/2013 a 27/10/2013	15	Auxílio Doença	R20.125,00	R\$515,10	2,55%
C	R\$1.201,20	09/02/2014 a 23/02/2014	15	Saúde	R\$21.255,00	R\$600,60	2,82%
D	R\$1.201,20	06/06/2014 a 20/06/2014	15	Saúde	R\$21.500,00	R\$600,60	2,79%
E	R\$1.625,80	02/03/2015 a 31/03/2015	30	Acidente de Trabalho	R\$30.105,00	R\$1625,80	5,40%
F	R\$1.628,80	01/04/2015 a 30/04/2015	29	Acidente de Trabalho	R\$30.244,00	R\$1574,70	5,20%
G	R\$1.628,80	12/05/2015 a 26/05/2015	15	Saúde	R\$30.528,00	R\$814,50	2,66%
H	R\$1.628,80	08/06/2015 a 22/06/2015	15	Saúde	R\$30.528,00	R\$814,50	2,66%
Total	R\$10.974,60	-	149		R\$202.963,00	R\$7.060,90	3,47%

Quadro 4: Empresa A atividade de formação e condutores

Fonte: A autora (2015)

A atividade da empresa são aulas teóricas e praticas para a formação de condutores. A empresa apresentou 3,47% no montante de R\$7.060,90 de despesas de remuneração sobre o montante da folha de pagamento. Essa empresa apresentou um número de trinta funcionários, mas a sua porcentagem de atestados mensais ainda se considera baixa devido o valor mensal da folha de pagamento. Essa porcentagem se tornaria preocupando se incidisse 5% no custo da folha de pagamento tornando.

Empresa B:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nºdiasafastado	% do faturamento Mensal
A	R\$1.300,00	01/06/2013 a 15/06/2013	15	Saúde	R\$7.946,54	R\$650,10	8,81%
B	R\$1.100,00	10/11/2013 a 24/11/2013	15	Acidente de Trabalho	R\$8.508,64	R\$550,50	6,46%
C	R\$1.136,89	18/05/2014 a 31/05/2014	15	Saúde	R\$9.908,38	R\$568,50	5,73%
D	R\$1.136,89	13/11/2014 a 27/11/2014	15	Acidente de Trabalho	R\$10.000,00	R\$568,50	5,68%
E	R\$1.136,89	02/03/2015 a 31/03/2015	30	Acidente de Trabalho	R\$10.401,11	R\$1.136,89	10,93%
F	R\$1.245,20	01/04/2015 a 25/04/2015	24	Acidente de Trabalho	R\$10.401,59	R\$996,24	9,57%
G	R\$1.245,20	05/04/2015 a 28/04/2015	15	Acidente de Trabalho	R\$11.401,59	R\$622,65	5,46%
H	R\$1.300,00	11/05/2015 a 30/05/2015	15	Saúde	R\$11.691,62	R\$650,10	5,56%
Total	R\$9.601,07	-	144		R\$80.259,49	R\$5.743,48	7,15%

Quadro 5: Empresa b Atividade construção Civil

Fonte: A autora (2015)

A empresa B é uma empresa que atua a atividade de construção Civil apresentou uma porcentagem de 7,15 % no montante de R\$ 80.259,49 de despesas de remuneração sobre o montante a folha de pagamento. A porcentagem foi elevada devido ao valor da folha de pagamento gerando um custo para a empresa na ausência desse funcionário. Essa empresa apresentou um número de atestados por motivos de acidentes de trabalho e saúde sendo assim a empresa deve melhorar o controle e fiscalizar se os funcionários estão usando equipamentos de segurança exigidos pela fiscalização de obras.

Empresa C:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nºdiasafastado	% do faturamento Mensal
A	R\$920,00	02/04/2014 a 16/04/2014	15	Saúde Filho doente	R\$5.100,00	R\$460,00	9,1%
B	R\$935,00	01/03/2015 a 31/03/2015	30	Licença Maternidade	R\$6.300,00	R\$935,00	14,84%
C	R\$935,00	01/04/2015 a 30/04/2015	30	Licença Maternidade	R\$6.300,00	R\$935,00	14,84%
D	R\$935,00	01/05/2015 a 31/05/2015	30	Licença Maternidade	R\$6.405,00	R\$935,00	14,59%
E	R\$935,00	01/05/2015 a 31/05/2015	30	Licença Maternidade	R\$6.405,00	R\$935,00	14,59%
TOTAL	R\$4.660,00		135		R\$30.510,00	R\$4.200,00	13,76%

Quadro 5: Empresa C Atividade escola de educação Infantil.

Fonte: A autora (2015)

A atividade da empresa C é uma escola de educação infantil, onde se trabalham com profissionais formados em pedagogia, psicólogos, professores de educação infantil, cozinheiras. Na ausência de um funcionário se tornou difícil o remanejamento dos funcionários dentro da empresa, por este motivo houve as substituições dos funcionários. A empresa apresentou 13,76 % do montante de R\$ 30.510,00 de despesas sobre o montante da folha de pagamento. Essa empresa apresentou um maior índice tendo em vista trabalhar com funcionários femininos e um dos motivos que gerou ausências são os problemas de saúde com os filhos e maior número de atestados.

Substituição do Funcionário da Empresa C:

Funcionários	Salário do Funcionário Substituído	Período de afastamento	Motivo Da Substituição	Nº dias de afastamento
B	R\$935,00	01/03/2015 a 31/03/2015	Licença Maternidade	30
C	R\$935,00	01/04/2015 a 30/04/2015	Licença Maternidade	30
E	R\$935,00	01/05/2015 a 31/05/2015	Licença Maternidade	30
Total	R\$2.805,00			90

Quadro 6: Empresa C substituição de Funcionários da escola de educação infantil
Fonte: A autora (2015)

Nesta empresa houve substituição de três funcionários devido as ausências. Esses funcionários foram contratados pelo CIEE, criado através N° 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005. Determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários, cujas funções demandem formação profissional. O custo da substituição dos funcionários no total foi de R\$2.805,00 reais, devidos encargos, ou seja décimo terceiro e férias totalizando no valor de R\$769,81 mais o valor total do custo dos funcionários R\$2.805,00 assim gerou um custo da substituição dos funcionários devida pela empresa no valor de R\$3.574,81. Exemplo de como foi feito esse cálculo.

Cálculo de Substituição dos Funcionários	
Salários do funcionário: R\$ 938,00	
O custo da substituição dos 3 funcionários > 2.814,00	
R\$2.814,00/12 meses = R\$234,50 dividido 3 = 78,17 Abono Férias + 234,50 (13º) do período.	
FGTS = 2.814,00 x 8% = R\$225,12 FGTS	
A soma de todos os valores vai totalizar o resultado	
R\$2.814,00 + R\$547,17 (férias e 13) + R\$225,12 FGTS = R\$3.586,29	

Quadro 7: Cálculo do custo de substituição dos 3 funcionários

Fonte: A autora (2015).

Empresa D: Atividade serviços de Informática

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nº dias afastado	% do faturamento Mensal
A	R\$900,00	02/06/2013 a 16/06/2013	15	Saúde	R\$4.056,52	R\$460,00	11,33%
B	R\$915,00	09/09/2013 a 23/09/2013	15	Saúde	R\$4.136,24	R\$460,00	11,12%
C	R\$930,00	06/11/2013 a 20/11/2013	15	Saúde filho doente	R\$ 4.431,12	R\$460,00	10,38%
D	R\$938,00	12/03/2014 a 26/03/2014	15	Saúde	R\$5.526,49	R\$460,00	8,32%
E	R\$938,67	10/10/2014 a 25/10/2014	15	Saúde	R\$5.573,00	R\$460,00	8,25%
F	R\$1.015,00	03/04/2015 a 28/04/2015	26	Saúde	R\$6.394,05	R\$879,84	13,76%
G	R\$1.015,00	05/05/2015 a 19/05/2015	15	Saúde	R\$6.161,18	R\$507,60	8,23%
Total	R\$6.651,67	-	116		R\$36.288,60	R\$3.687,44	10,16%

Quadro8: Empresa D Atividade serviços de Informática

Fonte: A autora (2015)

A empresa D de serviços de informática apresentou 10.16% no montante de R\$ 36.288,60 de despesas de remuneração sobre o montante da folha de pagamento. Essa empresa apresentou atestados de saúde, licença maternidade sendo assim a empresa D necessita de um controle nas ausências desses atestados por motivo de saúde. Há uma grande rotatividade de funcionários, por isso se entendeu o grande número de atestados que essa empresa apresentou.

Empresa E:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nº dias afastado	do faturamento Mensal
A	R\$910,00	02/06/2013 a 16/06/2013	15	Saúde	R\$5.280,00	R\$460,00	8,33%
B	R\$920,00	10/10/2013 a 25/10/2013	15	Saúde	R\$5.387,70	R\$460,00	8,53%
C	R\$920,00	07/03/2014 a 21/03/2014	15	Saúde	R\$5.240,78	R\$460,00	8,77%
D	R\$920,00	05/08/2014 a 19/08/2014	15	Saúde	R\$5.429,93	R\$460,00	8,47%
E	R\$920,00	01/03/2015 a 30/03/2015	30	Licença Maternidade	R\$5.815,43	R\$920,00	15,81%
F	R\$920,00	08/05/2015 a 22/05/2015	15	Saúde	R\$6.015,37	R\$460,00	7,64%
Total	R\$.5510,00	-	105		R\$33.169,21	R\$3.220,00	9,70%

Quadro 9: Empresa E Atividade comércio Varejista
Fonte: A autora (2015)

A empresa E atividade de comércio varejista demonstraram 9,70 % no montante de R\$ 33.169,21 de despesas de remuneração sobre o montante na folha de pagamento. Por se tratar de uma empresa do comércio observou o índice de porcentagem elevado.

Empresa F: Atividade serviços automotores.

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nº dias afastado	% do faturamento Mensal
A	R\$920,00	04/07/2013 a 18/07/2013	15	Saúde	R\$2.045,01	R\$460,00	22,49%
B	R\$920,00	10/05/2014 a 25/05/2014	15	Saúde	R\$3.029,97	R\$460,00	15,18%
C	R\$920,00	02/03/2015 a 31/03/2015	30	Auxílio Doença	R\$3.095,93	R\$920,00	29,71%
D	R\$920,00	12/05/2015 a 26/05/2015	15	Saúde	R\$3.168,80	R\$460,00	14,51%
Total	R\$3.680,00	-	75		R\$11.339,71	R\$2.300,00	20,28%

Quadro 10: Empresa F Atividade serviços automotores.

Fonte: A autora (2015)

A empresa F serviços de automotores apresentou um alto índice de 20,28% no montante e R\$11.339,71 reais de despesas de remuneração sobre o montante da folha de pagamento. Na empresa F o número de funcionários é baixo sendo assim, a empresa F apresentou dificuldades na substituição desse funcionário devido a ter apenas 3 funcionários assim tornando o custo da empresa elevado quando ocorre as ausências.

Empresa G:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nº afastado	% do faturamento Mensal
A	R\$920,00	06/08/2013 a 20/08/2013	15	Saúde	R\$3.671,98	R\$460,00	12,52%
B	R\$920,00	17/10/2013 a 31/10/2013	15	Saúde filho doente	R\$3.671,98	R\$460,00	12,52%
C	R\$920,00	02/12/2013 a 16/12/2013	15	Saúde	R\$3.561,76	R\$460,00	12,91%
D	R\$920,00	11/05/2014 a 25/05/2014	15	Saúde	R\$3.738,88	R\$460,00	12,30%
E	R\$1015,00	05/02/2015 a 19/02/2015	15	Saúde	R\$4.478,00	R\$460,00	10,27%
Total	R\$4.695,00	-	75		R\$19.122,60	R\$2.300,00	12,02%

Quadro 11: Empresa G Atividade Malharia

Fonte: A autora (2015)

A empresa G na sua atividade de confecções malharia apresentou um índice de 12,02 % no montante de R\$ 19.122,60 de despesas de remuneração sobre o montante da folha de pagamento. Uma empresa que trabalha com produção diária de vestuário, se sente prejudicada na falta do funcionário na empresa devido à produção diária sendo assim esse funcionário estando ausente, diminui a produtividade da empresa dificultando os prazos de entrega dessa produção com isso a empresa perde o controle e resultando em clientes insatisfeitos.

Empresa H:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nº afastado	% do faturamento Mensal
A	R\$920,00	02/07/2013 a 16/07/2013	15		R\$2.845,97	R\$460,00	16,16%
B	R\$920,00	03/04/2014 a 17/04/2014	15		R\$2.122,29	R\$460,00	21,73%
C	R\$920,00	11/10/2014 a 25/10/2014	15		R\$1.797,84	R\$460,00	25,58%
D	R\$920,00	02/03/2015 a 31/03/2015	30		R\$2.130,16	R\$460,00	27,55%
Total	R\$3.680,00	-	75		R\$8.896,26	R\$1.840,00	20,78%

Quadro 12: Empresa H Atividade Fruteira

Fonte: A autora (2015)

A empresa H com a sua atividade de fruteira ora demonstrada apresentou um índice de 20,78% no montante de R\$8.896,26 de despesa de remuneração sobre o montante da folha de pagamento. A empresa H apresentou dificuldades para administrar os funcionários ausentes na sua empresa, resultando em funcionários trabalhando em mais de uma função na empresa.

Empresa I:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nº afastado	% do faturamento Mensal
A	R\$900,00	04/06/2013 a 18/06/2013	15	Saúde	R\$3.539,07	R\$460,00	12,99%
B	R\$900,00	11/06/2013 a 25/06/2013	15	Saúde	R\$3.539,07	R\$460,00	12,99%
C	R\$920,00	15/08/2013 a 20/08/2013	15	Saúde	R\$4.799,13	R\$460,00	9,58%
D	R\$900,00	03/12/2013 a 15/12/2013	15	Saúde	R\$4.755,00	R\$460,00	9,67%
E	R\$920,00	05/02/2014 a 19/12/2014	15	Saúde	R\$4.587,00	R\$460,00	10,02%
F	R\$920,00	08/04/2014 a 22/04/2014	15	Acidente de Trabalho	R\$5.000,00	R\$460,00	9,21%
G	R\$920,00	17/07/2014 a 31/07/2014	15	Saúde	R\$5.115,00	R\$460,00	9,01%
H	R\$920,00	09/09/2014 a 23/09/2014	15	Saúde	R\$5.145,36	R\$460,00	8,94%
I	R\$939,00	10/12/2014 a 24/12/2014	15	Saúde	R\$5.140,73	R\$460,00	8,94%
J	R\$1.015,00	02/03/2015 a 25/03/2015	30	Acidente de Trabalho	R\$5.461,49	R\$1.015,00	18,58%
L	R\$1.015,00	06/04/2015 a 05/05/2015	30	Acidente de Trabalho	R\$5.653,88	R\$1.015,00	17,95%
Total	R\$10.269,00	-	195		R\$52.735,73	R\$6.170,00	11,69%

Quadro 13: Empresa I Atividade floricultura e serviços de jardinagem

Fonte: A autora (2015)

A empresa I a floricultura e serviços de jardinagem pela sua atividade apresentou um índice de 11,69% de remuneração sobre o montante da folha de pagamento. Essa empresa I apresentou uma grande rotatividade de funcionários devido datipo de serviço que ela presta. Pelos funcionários trabalharem no tempo, tendo sol ou chuva e bastante trabalho pesado, esta empresa foi a que mais obteve atestados devido a sua atividade.

Empresa J:

Funcionários	Salário do Funcionário	Período de afastamento	Nº dias de afastamento	Motivo Do Atestado	Valor líquida folha de pagamento	Valor referente ao nº afastado	% do faturamento Mensal
A	R\$815,00	10/06/2013 a 24/06/2013	15	Acidente de Trabalho	R\$2.135,96	R\$407,55	19,08%
B	R\$920,00	08/11/2013 a 29/11/2013	15	Saúde Filho Doente	R\$3.000,00	R\$460,00	15,33%
C	R\$920,00	02/03/2014 a 16/03/2013	15	Saúde	R\$2.854,14	R\$460,00	16,11%
D	R\$920,00	11/08/2014 a 25/08/2014	15	Acidente de Trabalho	R\$2.111,36	R\$460,00	21,78%
E	R\$1.015,00	02/03/2015 a 31/03/2015	30	Acidente de Trabalho	R\$2.758,02	R\$1.015,00	36,80%
Total	R\$4.590,00	-	90		R\$12.859,48	R\$2.802,55	21,79%

Quadro 14: Empresa J Atividade Mercado

Fonte: A autora (2015)

A empresa J apresentou um alto índice de 21,79% no montante de R\$12.859,48 de despesas de remuneração sobre o montante da folha de pagamento. A empresa J com sua atividade de mercado apresentou um percentual elevado. Nesta empresa ocorre bastante acidentes de trabalho devido aos descuidos dos funcionários em manuseio com

o seu material de trabalho. Mas todos os funcionários utilizam roupas com segurança para as suas atividades.

Empresas	Atividade das Empresas	Índice de Porcentagem da folha de Pagamento
Empresa A	Formação de Condutores	3,47%
Empresa B	Construção Civil	7,15%
Empresa C	Escola de Educação Infantil	13,76%
Empresa D	Serviços de Informática	10,16%
Empresa E	Comércio Varejista	9,7%
Empresa F	Serviços Automotores	20,28%
Empresa G	Malharia	12,02%
Empresa H	Fruteira	20,78%
Empresa I	Floricultura e serviços de jardinagem	11,69%
Empresa J	Mercado	21,79%

Quadro 1: Índices de porcentagem da folha de pagamento

Fonte: A autora (2015)

Os índices encontrados no estudo são altos nas empresas J com 21,79% atividade de mercado, na empresa H o índice foi 20,78% atividade, na empresa F 20,28% atividade serviços automotores, na empresa C o índice 13,76 na atividade de educação infantil, na empresa G o índice foi 12,02% na atividade malharia, na empresa I o índice 11,69 % na atividade de floricultura e serviços de jardinagens. Na empresa D o índice foi 10,16% na atividade serviços de informática, na empresa E o índice foi de 9,7 % na atividade de comércio varejista. Na empresa B o índice alcançou 7,15 % na atividade de construção civil e na Empresa A diminui o índice para 3,47% na empresa de Formação de condutores.

O estudo possibilitou apontar os gastos que incidem sobre a folha e pagamento, ocasionados por faltas não programadas e justificadas por atestados médicos, relativos ao período de 15 até 30 dias num período de 24 meses, de junho de 2013 a junho de 2015, analisados nas empresas de Cruz Alta.

Identificou-se os procedimentos atuais do departamento pessoal em relação ao controle de ausências e licenças através desse período analisado. Pode-se perceber também, que para a diminuição das ausências dos funcionários ao trabalho deve-se ter um melhor controle nas obrigações dos funcionários, cada qual na sua função, obedecendo os limites dentro das suas obrigações.

Demonstrou-se o custo financeiro com o pagamento de verbas e encargos sociais gerados pelas ausências ao trabalho e licenças. Foi demonstrado em valores os custos gerados para as empresas que pagam para o funcionário não trabalhar. Na empresa A o custo foi de R\$7.060,90, na Empresa B o custo foi de R\$ 5.743,48, na Empresa C o custo foi de R\$4.200,00 e com a substituição dos três funcionários com

verbas e encargos sociais o valor foi de R\$3.574,81. Na Empresa D o custo foi de 3.687,44, na Empresa E o custo foi de R\$3.220,00, na Empresa F o custo foi de R\$2.300,00, na Empresa G o custo foi de R\$2.300,00 na Empresa H o custo foi de R\$1.840,00, na Empresa I o custo foi de R\$6.170,00, na Empresa J o custo foi de R\$2.802,55. Nas empresas com licenças maternidades não foram demonstrados, pois automaticamente a compensação do valor da licença maternidade é descontada mensalmente na guia do INSS, a única despesa que a empresa apresenta é os 8% do FGTS, por este motivo não foi calculado.

Pela pesquisa demonstrou-se o real custo gerado para as empresas estudadas, tendo em vista os benefícios sociais concedidos demonstrados no parágrafo acima. Assim, demonstrou-se os impactos operacionais gerados pelas ausências ao trabalho. Foram analisados os custos que o funcionário acarretou devido a sua ausência e também se perdeu na produção e no dia a dia pela falta desse funcionário gerou um acréscimo de serviço e função a outro funcionário e também houve uma substituição devida a importância da função não podendo ser simplesmente abolida pela rotina da empresa enquanto o funcionário estava ausente.

Enfim, neste trabalho foi demonstrado os custos que gerou pela ausência do funcionário na empresa. Foram estudadas dez empresas num período de 24 meses. Partindo do pressuposto de que foi por meio do trabalho desenvolvido com assiduidade e responsabilidade que se alcançam os resultados propostos pelas empresas estudadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das empresas demonstrou a importância de se mensurar o qual valor real ora dispêndio com benefícios legais e os reflexos de ordem financeira e de produção ou prestação de serviços em decorrência de recontração, substituição e treinamento aos funcionários, Percebe que quando ocorrer essa situação, a empresa deve estar preparada.

Vale salientar que os atestados com frequência dentro da empresa têm impactos financeiros relevantes, pois a empresa necessita fazer substituições de funcionários para não afetar seu fluxo de trabalho.

Dependendo da função do empregado em atestado a empresa certamente teve sua rotina de trabalho alterado, sendo necessário remanejamento de outro funcionário para atender a função daquele que se encontra em atestado. Isso resultou em horas

extras com todos os seus encargos para atender o fluxo normal de trabalho da empresa. É de grande importância a empresa estar ciente desta alteração de custo dentro de sua área de trabalho.

Através dessa pesquisa conclui que os métodos de controle nas empresas através dos resultados estimados, dos motivos atestados tornaram-se importante para as empresas o controle dos atestados pelos diversos motivos de ausência. Para empresas com mais incidências dessas ausências demonstrou a importância na contratação de um profissional na área da saúde um médico sendo assim melhorando o controle das ausências dos funcionários e oportunizando um atendimento ao funcionário na empresa. Assim reduzindo as ausências diminui o custo da folha de pagamento das empresas.

A pesquisa tornou-se importante para os escritórios de contabilidade, e é uma pesquisa que pode auxiliar melhor os clientes e as empresas. Sendo assim, se justifica as análises realizadas, auxiliando as empresas a entender melhor os impactos das ausências de funcionários em suas rotinas.

Pode-se considerar este trabalho de suma importância para acadêmica, tanto para aprimorar os conhecimentos adquiridos durante o curso, como também contribuir para a aquisição da experiência profissional. A área de departamento de pessoal é pouco estudada no meio acadêmico e, sabe-se que através da prática se encontram os devidos conhecimentos para enfrentar o dia-a-dia.

Este trabalho serve também como referência para o departamento de pessoal de uma empresa, descrevendo a complexidade e particularidade das informações que necessitam ser prestadas e, as formas como as mesmas devem chegar aos interessados internos e externos. Enfim essa pesquisa abre novas discussões para trabalhos futuros em empresas como, por exemplo, em instituições, multinacionais e outras empresas onde há um número maior de funcionários.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. **Sistema Nacional ABRH: Cálculos Trabalhistas com base na legislação em vigor e súmulas do TST**, folha de pagamento-remuneração-proventos-descontos, 2007

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução á metodologia do trabalho científico**.6.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

BRASIL. **Instrumento Normativo Secretaria da Receita Federal nº511**, 19 de junho de 2015.

BRASIL, **Decreto-lei nº5. 452, de 1 de maio de 1943**. Dispõe sobre a Consolidaçãodas Leis do Trabalho, 2006.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade**. São Paulo, 2004.

CAIXA ECONOMICA FEDERAL – CEF, Disponível em www.caixa.gov.br. Acesso em 20 de junho de 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**.4ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**.5.ed.São Paulo: Atlas, 2002.

IUDÍCIBUS, Sérgio; MARION, José Carlos; PEREIRA, Elias. **Dicionário de termos de contabilidade**, São Paulo: Atlas, 2003.

MACEDO; Manoel Carlos dos Santos; ROCHA, Renato Mendonça. **Rotinas Aplicadas ao Departamento de Pessoal das Empresas**. Porto Alegre, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – TEM, Disponível em www.mte.gov.br Acesso dia 18 e 20 de junho de 2015.

PREVIDENCIA SOCIAL – INSS, Disponível em www.previdenciasocial.gov.br. Acesso em 20 de maio de 2015.

PREVIDENCIA SOCIAL – INSS, tabela de contribuição mensal salário-família: 2015. Disponível em www.previdenciasocial.gov.br. Acesso em 20 de junho 2015.

PEREIRA, Júlio Cesar Rodrigues. **Análise de Dados Qualitativos**. 3.ed.São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo,2004.

RECEITA FEDERAL – SRF, Tabela Progressiva Mensal dos Rendimentos do ano, 2015, Disponível em:www.receita.gov.br.Acesso em 20 de junho de 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa:Métodos e Técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, 1985.

VISION, CONSULTORIA E AUDITORIA CONTÁBIL: **Rotinas e Particularidades sobre assuntos trabalhistas e previdenciários**, 2007.