

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TAÍS ALCALÁ CHAVES

ESTUDO DA ALTERNATIVA DE VIABILIDADE ECONÔMICA NA
EXPANSÃO DA PRODUTIVIDADE DE UMA INDÚSTRIA
ALIMENTÍCIA DA REGIÃO DE DOURADOS/MS

DOURADOS/MS

2017

TAÍS ALCALÁ CHAVES

**ESTUDO DA ALTERNATIVA DE VIABILIDADE ECONÔMICA NA
EXPANSÃO DA PRODUTIVIDADE DE UMA INDÚSTRIA
ALIMENTÍCIA DA REGIÃO DE DOURADOS/MS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof^oRafael M. Noriller, Me.

Banca Examinadora:

Prof^oJuarez Marques Alves, Me.

Prof^o Rosemar José Hall, Dr.

Dourados/MS

2017

**ESTUDO DA ALTERNATIVA DE VIABILIDADE ECONÔMICA NA EXPANSÃO
DA PRODUTIVIDADE DE UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA DA REGIÃO DE
DOURADOS/MS**

TAÍS ALCALÁ CHAVES

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Presidente
Prof^o Rafael M. Noriller, Me.

Avaliador
Prof^o Juarez Marques Alves, Me.

Avaliador
Prof^o Rosemar José Hall, Dr.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, porque sem Ele nada disso seria possível, aos meus familiares por respeitarem meu tempo de estudo e me incentivado, e ao Djalma Henrique Bueno, pela ajuda na correção do trabalho, apoio e compreensão. Agradeço também ao professor Rafael M. Noriller por toda a orientação e tempo disponibilizado.

RESUMO

Diante de um processo de expansão no campo de vendas, uma indústria do Sul do Mato Grosso do Sul do ramo alimentício busca ampliar a sua capacidade produtiva visando à possibilidade de abrir um turno de trabalho noturno, para que esse objetivo possa ser alcançado. Porém o período de trabalho noturno acarreta várias incidências na folha de pagamento do trabalhador, assim sendo maior o custo desse período do que o período diurno. Este trabalho busca apurar e comparar o custo do período noturno e fazer uma análise junto à empresa da sua viabilidade. A apuração foi feita utilizando dados retirados do setor de recursos humanos, como os salários de cada cargo, quantidade de horas mensais a serem trabalhadas, facilitando assim a elaboração da projeção da folha de pagamento noturna. Ao final, o resultado da abertura do período noturno, em relação ao aumento de produção em curto prazo, tornou-se um ótimo custo-benefício para a empresa.

Palavras-chave: Custos; Folha de Pagamento; Adicionais.

ABSTRACT

Faced with a process of expansion in the field of sales, an industry in the south of the MatoGrosso do Sul food sector seeks to expand its productive capacity aiming at the possibility of opening a night shift so that this goal can be achieved. However, the night work period causes several incidences on the worker's payroll, thus the cost of this period is higher than the daytime period. This work seeks to determine and compare the cost of the night period and make an analysis with the company of its viability. The calculation was done using data from the human resources sector, such as the salaries of each position, the number of hours per month to be worked, thus facilitating the elaboration of the projection of the night payroll. In the end, the result of the opening of the night period, in relation to the increase of production in the short term, has become a great cost-benefit for the company.

Key words: Costs; payroll; additional.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1: Os quatro princípios.....	18
Figura 2: Verbas de natureza indenizatória.....	21
Figura 3: Equivalência da hora normal.....	32
Figura 4: Cálculo da hora extra.....	33
Figura 5: Cálculo do adicional noturno.....	33

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1: Percentuais máximos de encargos sociais.....	24
Quadro 2: Proporção do período de férias.....	25
Quadro 3: Concessões de intervalo.....	27

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1: Valor do adicional noturno por salário.....	33
Tabela 2: Horário de trabalho noturno.....	34
Tabela 3: Apuração da hora extra do período noturno.....	35
Tabela 4: Apuração do adicional noturno do período noturno.....	36
Tabela 5: Total da folha do período noturno.....	37
Tabela 6: Total dos encargos sociais do período noturno.....	37

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT –Consolidação das Leis do Trabalho

CLP – Consolidação da Legislação Previdenciária

CCT – Convenção Coletiva do Trabalho

CF – Constituição Federal

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS –Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

SAT – Seguro Acidente do Trabalho

SESI – Serviço Social da Indústria

SESC – Serviço Social do Comercio

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA.....	11
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 Objetivo Geral	11
1.2.2 Objetivos Específicos	11
1.3 JUSTIFICATIVA	11
2 REVISÃO TEÓRICA	13
2.1 A CONTABILIDADE DE CUSTOS	13
2.2 TERMINOLOGIAS EMCUSTOS	13
2.2.1 Custo	14
2.2.2 Gasto	14
2.2.3 Despesa	14
2.3 CLASSIFICAÇÃO DOS CUSTOS	14
2.3.1 DIRETO E INDIRETO	14
2.3.2 Fixos e Variáveis	15
2.4 DIREITO DO TRABALHO.....	16
2.4.1 Princípios Do Direito Do Trabalho	16
2.5 RELAÇÃO DE EMPREGO	19
2.5.1 Empregador e Empregado	19
2.6 FOLHA DE PAGAMENTO	20
2.6.1 Salário	21
2.6.2 Remuneração	22
2.6.3 Encargos Sociais	23
2.6.4 Décimo Terceiro Salário	24
2.6.5 Férias	25
2.6.6 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	26
2.6.7 Adicional Noturno	26
3 METODOLOGIA	28
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	28
3.1.1 A pesquisa quanto aos objetivos	28
3.1.2 A pesquisa quanto aos procedimentos	28
3.1.3 A Pesquisa quanto à abordagem do problema	29
4 ESTUDO DE CASO	30
4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	30
4.2 FUNCIONÁRIOS DA FÁBRICA	30
4.2.1 Apuração Dos Custos Da Folha Noturna	32
5 CONCLUSÃO	39
6 REFERÊNCIAS	41

1INTRODUÇÃO

Quando se busca implantar novas ideias ou abrir um novo empreendimento, se torna necessário explorar os fatores que influenciarão diretamente e indiretamente seu projeto para que não caia em fracasso.

O Conhecimento dos aspectos legais possui sua parcela na esfera de importância, contudo é imprescindível possuir uma noção aproximada na previsão dos custos e despesas para efetuar um planejamento financeiro, observando a legislação trabalhista e convenções coletivas.

Com o aumento da demanda de produtos em uma empresa, não tendo ela o porte necessário para tamanha produção, existem algumas alternativas onde ela pode conquistar esse objetivo, como por exemplo: abrindo filiais, criando novos turnos, ampliando a empresa, etc. Mas algumas dessas alternativas requerem um investimento financeiro que talvez a empresa ainda não tenha, e pensando nisso a melhor alternativa posta seria abrir um novo turno de trabalho no período noturno, onde não haveria gastos com novos prédios, reformas de ampliação ou novas máquinas, sendo utilizado o que a empresa já dispõe.

Segundo Kotler (1991), a demanda de um produto se define como “o volume total que seria comprado por um grupo definido de consumidores em uma área geográfica definida, em um período de tempo definido, em um ambiente de mercado definido e mediante um programa definido de marketing”.

A legislação fala que o trabalho desempenhado no período noturno deve ter um custo maior que o do período diurno, tendo em vista que as dificuldades são maiores para os trabalhadores operarem a noite. Podemos observar pelo art. 73 da CLT:

(...) o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

Assim a folha de pagamento sendo um documento obrigatório para fins de fiscalização trabalhista e previdenciária, prevista pela Lei 8212/91, da CLP – Consolidação da Legislação Previdenciária– terá também um aumento em seu custo, pois ela abrange proventos como salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diárias para viagem e ajuda de custo, e descontos como quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale-transporte.

1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Tendo em vista o crescimento da demanda seus produtos, uma Indústria de Alimentos do estado de Mato Grosso do Sul se encontra uma difícil tomada de decisão “qual a melhor maneira de aumentar a sua produção, em um período de curto prazo, com o menor custo”. Como não estava em seu planejamento nem orçamento construir novos prédios, comprar novas máquinas ou fazer uma grande reforma de expansão de seu prédio surgiu à idéia de abrir um novo turno de trabalho onde seriam utilizadas as mesmas máquinas que já possui. Porém a abertura desse novo turno, sendo no período noturno, acarreta mais custos na folha de pagamento do que o turno diurno.

Levando em conta essas informações a empresa quer saber: Sob o aspecto do custo-benefício, o custo para a implantação de um turno noturno é a melhor alternativa para a empresa aumentar sua produtividade da Indústria, em um período de curto prazo?

Este trabalho irá buscar as informações necessárias para responder a essas questões da empresa para que ela possa tomar a decisão.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem como objetivo estabelecer os custos da folha de pagamento de uma Indústria de Alimentos da cidade de Dourados/MS para o turno noturno, e avaliar juntamente com a empresa a viabilidade de abertura desse novo turno.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever sobre Custos da Folha de Pagamento;
- b) Apurar os custos da Folha de Pagamento do período noturno;
- c) Analisar a viabilidade da atividade no período noturno.

1.3 JUSTIFICATIVA

O país passa por um dos momentos mais difíceis em sua economia, as perspectivas de recessão crescem a cada previsão. O Brasil está em uma crise econômica grave: o PIB, depois de cair 3,8% em 2015, deve ter uma performance parecida em 2016. (REVISTA EXAME, 2016)

Nesse momento de incertezas no mercado financeiro os riscos da empresa em se manter e continuar crescendo aumentam significativamente, porém este ambiente econômico

desfavorável pode acabar apresentando oportunidades de crescimento para quem se mostra preparado.

Este trabalho justifica-se pela sua capacidade em gerar informações pertinentes para a empresa em estudo, em sua estimativa de crescimento, que nortearão (serão base) os tomadores de decisão para análise das alternativas predeterminadas e na construção de novas perspectivas.

2 REVISÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica que se baseou a construção deste estudo.

2.1 A CONTABILIDADE DE CUSTOS

De forma direta, a contabilidade de custos é definida por Vanderbeck e Najy (2001) como o ramo da contabilidade dedicada ao fornecimento de informações pertinentíssimas à realidade, que sejam úteis para os diversos níveis gerenciais para o controle, previsão e planejamento.

Devido à globalização da economia, o estudo dos custos passou a ser um instrumento para criar vantagens competitivas nas empresas, devendo fazer parte integrante de suas estratégias (DUBOIS, KULPA E SOUZA, 2006, p. 153).

Dessa forma, Beulke e Bertó (2014, p. 27) aduzem que o aumento de competitividade dos últimos tempos tem tido consequências, necessitando que os produtos sejam operados com preços mais ajustados do que o benéfico para a empresa, assim tendo menores resultados, menores margens de lucro.

Isso conduz necessariamente a um cálculo mais afinado dos custos e uma maior preocupação com sua gestão e racionalização adequadas. Essa gestão tem por sua vez inúmeros desdobramentos, com especial destaque à crescente importância da logística empresarial que envolve inevitavelmente um conhecimento analítico dos custos das atividades nela englobadas (BEULKE; BERTÓ, 2014, p. 27).

Padovese (1996) relata que a Contabilidade Gerencial tem subdivisões que integram o sistema de informações para o gerenciamento, sendo uma dessas subdivisões a Contabilidade de Custos onde ele afirma que “os custos industriais são detalhados, departamentalizados e computados, permitindo saber o custo unitário de cada produto, custo total da fábrica, preço de venda, ponto de equilíbrio. A emissão de relatórios é feita por produto, por setor, por filiais e por unidades de negócios”.

2.2 TERMINOLOGIAS EM CUSTOS

Desde que duas pessoas resolvam comunicar-se, é absolutamente necessário que passem dar aos objetos, conceitos e ideais o mesmo nome, sob pena de, no mínimo, reduzir o nível de entendimento. O que se denomina “mero problema de terminologia” talvez fosse mais bem tratado como “magno problema de terminologia”. (MARTINS, 2010, p. 24).

Para efeito de simplificar o entendimento do trabalho, serão apresentadas algumas terminologias referentes ao tema abordado.

2.2.1 Custo

Custo é o valor pago ao trabalho necessário para a produção de bens ou serviços, trata-se de uma parcela aplicada na produção ou em qualquer outro setor em função de custo. Dutra (2003, p. 139) traz a definição de custo como sendo “o valor aceito pelo comprador para adquirir um bem ou a soma de todos os valores agregados ao bem desde sua aquisição, até que ele atinja o estágio de comercialização”.

2.2.2 Gasto

O gasto é a compra de um produto ou serviço qualquer que irá gerar um desembolso para a empresa, um sacrifício financeiro, para que atinja seu objetivo.

É o valor pago ou assumido para obter a propriedade de um bem, incluindo ou não a elaboração e a comercialização, considerando as diversas quantidades adquiridas, elaboradas ou comercializadas. O gasto é genérico, não necessitando, portanto, ter ligação com os objetivos sociais da empresa (DUTRA, 2003, p. 139).

2.2.3 Despesa

As despesas são os gastos necessários para vender e distribuir os produtos, geralmente são ligados a administração e a comercialização e são demonstradas na DRE da empresa conforme as Normas Brasileiras de Contabilidade.

Dutra (2003, p. 139) define a despesa como “a parcela do gasto que ocorre desligada das atividades de elaboração de bens e serviços. São os gastos incorridos durante as operações de comercialização”.

2.3 CLASSIFICAÇÃO DOS CUSTOS

Os custos podem ser classificados de duas maneiras distintas, quanto ao objeto de custo (direto e indireto) e quanto ao volume da produção ou da venda (fixo e variável).

2.3.1 Direto e Indireto

Custos diretos são aqueles que podem ser fisicamente identificados para um segmento particular em consideração, de forma a relacioná-los com os produtos finais alocando-os direta e objetivamente.

DUTRA (2003) define o Custo Direto como o custo “que pode ser imediatamente apropriado a um só tipo de produto ou a um só tipo de serviço”. Eles podem ser apropriados

diretamente a uma função de acumulação de custos, e não necessitam de rateios para serem atribuídos ao objeto identificado. São exemplos de custos diretos matéria-prima direta e mão-de-obra direta, pois os próprios títulos indicam a classe que pertencem, além de outros custos que podem ser enquadrados nessa classe.

Custos indiretos são todos os gastos que não podem ser identificados fisicamente para um segmento ou alocados de forma direta e objetiva a um produto ou atividade operacional. Os critérios de distribuição desses custos aos produtos são geralmente rateios e outras formas de apropriação.

Ainda usando a referência de DUTRA (2003), ele define o Custo Indireto como “o custo que não se pode apropriar diretamente a cada tipo de bem ou função de custo no momento da sua ocorrência”. Eles caracterizam-se basicamente por serem de caráter genérico e não específico a produtos finais. O custo indireto participa de todas ou de várias das funções concomitantemente, sem possibilidade de segregação da parcela que esta onerando cada uma das funções quando de sua aplicação.

2.3.2 Fixos e Variáveis

O custo é considerado fixo quando o seu valor não se altera com as mudanças da produção dos produtos, tanto a variação de produção ou a variação de vendas. DUTRA (2003, p. 47) define custos fixos como “os custos de estrutura que ocorrem período após período sem variações ou cujas variações não são consequência de variações do volume de atividade em períodos iguais”.

Temos como exemplo de custo fixo o aluguel de uma indústria, onde o valor mensal será o mesmo independentemente da produção de cada período. Mesmo quando o valor do aluguel é reajustado na renovação do contrato, o custo continua fixo porque houve apenas uma atualização do valor contratado.

Os custos variáveis, em oposição aos custos fixos, são aqueles que variam em uma proporção direta a variação do volume da atividade, ou seja, no caso da produção, quanto maior o volume da produção, maior os custos variáveis e quanto menor o volume da produção, menor os custos variáveis. Dutra (2003, p. 48) cita como principais exemplos de custos variáveis “matéria-prima, mão-de-obra direta, combustíveis de máquinas, energia elétrica de acionamento de máquinas de produção (força), impostos proporcionais ao volume de atividade”.

2.4 DIREITO DO TRABALHO

Segundo Delgado (2016, p. 48), Direito do trabalho é o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis a relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”. Ele tem sua categoria básica na relação empregatícia, sendo considerado o Direito de todo e qualquer empregado.

O empregado é protegido pelas normas e instituições que compõe o Direito do Trabalho, onde determina seus direitos e obrigações através da CLT –Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT reconhecendo o empregado como individuo inferior perante o empregador, define normas privilegiando-o com a finalidade de diminuir essa desigualdade jurídica criada, que de fato é uma desigualdade existente.

Nascimento (2009) define o Direito do Trabalho como o ramo do Direito Privado que “abrange o estudo dos princípios, das instituições e normas pertinentes as relações de trabalho profissional subordinado sob o ponto de vista dos sujeitos e das organizações que protegem a estrutura e a atividade laboral”.

Em resumo, o Direito do trabalho é o ramo jurídico competente a regulamentar a relação laborativa na sociedade (relação de trabalho, empregado e empregador), impondo os direitos e deveres de cada parte, a fim de que não haja de nenhum lado algum tipo de vantagem ilegal.

2.4.1 Princípios Do Direito Do Trabalho

Segundo Lucon (1999) “nas ciências jurídicas, os princípios tem a grande responsabilidade de organizar o sistema e atuar como elo de todo o conhecimento jurídico com finalidade de atingir resultados eleitos”.

De acordo com a CLT no Art. 8º, caso falte disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão em conformidade com os princípios do Direito do Trabalho, porém sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Os Princípios Jurídicos são o que regulam as relações entre empregador e subordinado, determinando regras e normas que tem a finalidade de proteger o trabalho em sua estrutura e atividade. São os principais: Principio da Proteção, Principio da Irrenunciabilidade de Direitos, Principio da Continuidade da Relação de Emprego e Principio da Primazia da Realidade.

O Princípio da Proteção se destaca como o “maior”, o protetor, em vista da sua finalidade de origem que é proteger juridicamente o trabalhador, compensando a sua inferioridade no contrato de trabalho sendo dependente do empregador, subordinado as suas ordens de serviço. Segundo Führer (2015) o Princípio da Proteção “tem por escopo equilibrar a relação empregatícia, conferindo alguma primazia jurídica ao empregado que não detém a primazia econômica”.

Delgado (2014) afirma que “parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado”. O Princípio da Proteção se desdobra ainda no axioma “*in dubio pro operário*” e nas regras da aplicação da condição mais benéfica e da norma mais favorável.

O Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas trata-se de o trabalhador não poder renunciar as conquistas que lhe são garantidas pelo ornamento jurídico, como por exemplo ser registrado em carteira de trabalho. Essa situação só pode acontecer em casos expressamente previstos em lei, como por exemplo, o art. 7º, VI, da CF – Constituição Federal que diz não ser permitido o rebaixamento do salário, salvo mediante convenção ou acordo coletivo.

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante ao sujeito coletivo empresarial (DELGADO, 2014, p.200).

FÜHRER (2015) afirma que o Princípio da Primazia da Realidade “é uma derivação do princípio da verdade real, que informa todo o processo penal. No Direito do Trabalho tem maior valor o fato real do que aquilo que consta de documentos formais”. Como por exemplo, se o empregador registra o funcionário com um salário mínimo na carteira de trabalho e previdência social - CTPS (documento formal), mas paga um valor superior na íntegra (fato real), o que terá valor será o pagamento do valor superior, o fato que realmente ocorreu.

DELGADO (2016, p. 211) fala a respeito do Princípio da Primazia da Realidade dizendo que se deve pesquisar “preferente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica”. Se provado que a realidade não condiz com o contrato escrito, a verdade será sobreposta, independentemente dos contratos.

Ainda utilizando o conceito de FÜHRER (2015), em relação ao Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia, ele afirma que “Salvo prova em contrário, o contrato de trabalho é tido como ajustado por tempo indeterminado”. Esse princípio presume que o contrato de trabalho não tem tempo determinado.

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresarial. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade (DELGADO, 2014, p.206).

Podemos observar que o art. 7º, § I, da CF sustenta esse princípio afirmando que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

O quadro a seguir, extraído do livro *Resumo de Direito do Trabalho* pag. 33, demonstra os quatro principais Princípios e seus desdobramentos:

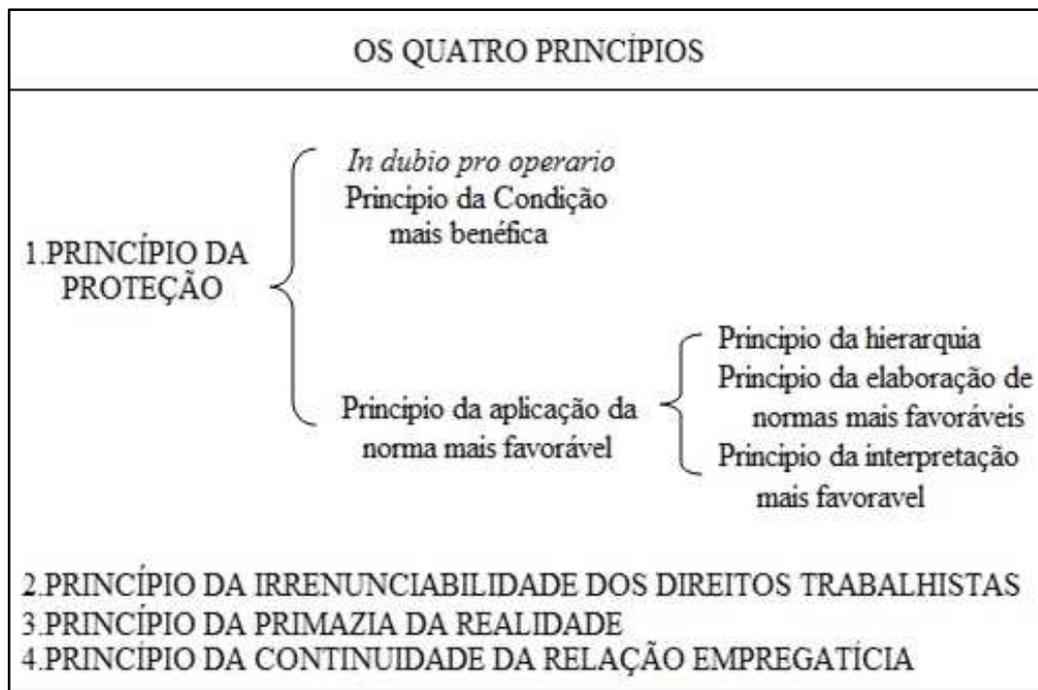


Figura 1: Os quatro princípios

Fonte: Fuhrer (2015, p. 33).

Além desses quatro, existem outros princípios que ajudam a regulamentar a relação empregado e empregador, sendo eles:

- Princípio da razoabilidade;
- Princípio da boa-fé;
- Princípio da não-discriminação;
- Princípio da integralidade;
- Princípio da irredutibilidade do salário;
- Princípio da autonomia da vontade;
- Princípio da força obrigatória dos contratos.

2.5 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego nada mais é que um vínculo contratual estabelecido entre o empregado e o empregador em observância a alguns elementos fático-jurídicos, os quais se destacam:

- Pessoa física: A legislação trabalhista reconhece na relação contratual de emprego que o empregado sempre será pessoa física. Apenas o empregador é que pode ser tanto pessoa física como jurídica.
- Não eventualidade: Refere-se à atividade laboral sem interrupções, que não acontece eventualmente ou esporadicamente, ou seja, que tenha caráter de permanência
- Subordinação: Trata-se do empregado estar submetido a obedecer as ordens e comandos do seu empregador.
- Onerosidade: É o pagamento de salário ao empregado pela prestação de serviços ao empregador.
- Pessoalidade: Somente será realizado o trabalho pelo empregado que foi contratado para desempenhar tal função. Se houver substituição de empregado para o serviço, será descaracterizada a relação de emprego.

2.5.1 Empregador e Empregado

O empregador pode ser pessoa física ou jurídica, com ou sem fins lucrativos, sendo o encarregado das responsabilidades dos riscos da atividade econômica. Ele é quem contrata, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços.

O Art. 2º da CLT discorre sobre o empregador:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O empregado é o indivíduo que presta serviços de forma contínua a uma empresa, que em contra partida o remunera com o salário. Segundo o art 3º da CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

2.6 FOLHA DE PAGAMENTO

A Folha de Pagamento é um documento utilizado obrigatoriamente pelo empregador para apurar e demonstrar os proventos e descontos que o funcionário teve ao longo do mês e apresentar a fiscalização. De acordo com o art. 225 da CLP a empresa é obrigada a:

- I - preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos;
- II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;
- III - prestar ao Instituto Nacional do Seguro Social e à Secretaria da Receita Federal todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;
- IV - informar mensalmente ao Instituto Nacional do Seguro Social, por intermédio da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na forma por ele estabelecida, dados cadastrais, todos os fatos geradores de contribuição previdenciária e outras informações de interesse daquele Instituto;
- V - encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, até o dia dez de cada mês, cópia da Guia da Previdência Social relativamente à competência anterior; e
- VI - afixar cópia da Guia da Previdência Social, relativamente à competência anterior, durante o período de um mês, no quadro de horário de que trata o art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.
- VII - informar, anualmente, à Secretaria da Receita Federal do Brasil, na forma por ela estabelecida, o nome, o número de inscrição na previdência social e o endereço completo dos segurados de que trata o inciso III do § 15 do art. 9º, por ela utilizados no período, a qualquer título, para distribuição ou comercialização de seus produtos, sejam eles de fabricação própria ou de terceiros, sempre que se tratar de empresa que realize vendas diretas. (Incluído pelo Decreto nº 6.722, de 2008).

Padovese (1996) diz que a folha de pagamento “serve à Contabilidade Gerencial para obter dados referente aos custos de pessoal, para compor a Contabilidade de Custos e para

simulações de evolução por reajustes, por tempo de serviço, acordos de dissídios com sindicatos”.

O presente trabalho será elaborado com foco somente no que compõe o custo da folha de pagamento da empresa em estudo, a fim de não haver delongas desnecessárias no referencial teórico. Posto isto será explorado a seguir sobre definições de Salário e Remuneração, Encargos Sociais, 13º Salário, Férias, FGTS e Adicional Noturno.

2.6.1 Salário

De acordo com FÜHRER (2015), “salário é o pagamento realizado diretamente pelo empregador para o empregado, como retribuição pelo seu trabalho”. O termo latino *salarium*, tem exatamente o significado de “valor pago aos soldados para comprar sal”.

DELGADO (2014, p. 733) relata sobre salário como sendo um conjunto de parcelas contra prestativas, que o empregador deve ao empregado pelo trabalho desempenhado. Cada parcela tem caráter contra prestativo, e não necessariamente em relação ao trabalho prestado pelo empregado, mas sim em função do contrato de trabalho. Todas são devidas e pagas diretamente pelo empregador, seguindo a CLT (art. 457, caput) e o conceito legal de salário mínimo.

Os pagamentos devidos que não integram o salário são aqueles que têm natureza indenizatória, ou seja, não tem caráter salarial. Podemos observá-los no quadro a seguir:



Figura 2: Verbas de natureza indenizatória
Fonte: Fuhrer (2015, p. 63)

O art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943 estabelece sobre o que se compreende na remuneração:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e

abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Segundo o art. 463 da CLT, referente à forma de pagamento do salário, “a prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito”. Se houver o pagamento em moeda estrangeira será considerado como não pago.

É admitido o pagamento do salário em utilidades, até o máximo de 70% do valor total. Os restantes 30% do salário deverão ser necessariamente entregues em dinheiro (art. 458, § 1º, c/c art. 82, parágrafo único, da CLT).

A Constituição Federal garante o salário nunca inferior ao mínimo, mesmo em relação àqueles trabalhadores que recebem remuneração variável (art. 7º, VII).

2.6.2 Remuneração

NASCIMENTO (2009, apud Delgado, 2014, p. 735) explica que o “legislador quis que as gorjetas compusessem o âmbito salarial. Como as gorjetas não são do pagamento direto efetuado pelo empregador ao empregado, a solução encontrada foi introduzir na lei a palavra remuneração”. A remuneração é a totalidade dos ganhos do empregado, sendo o salário acrescido das gorjetas.

Em face do modelo legal de salário, valeu-se a CLT da expressão remuneração para incluir, no conjunto do salário contratual, as gorjetas recebidas pelo obreiro (que são pagas, como se sabe, por terceiros). Diz art. 457, CLT: “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contra prestação do serviço, as gorjetas que receber” (DELGADO, 2014, p. 734).

FÜHRER(2015) define gorjeta como “o valor entregue ao empregado, pelo cliente do empregador, como sinal de satisfação pelo atendimento recebido. Pode ser espontaneamente entregue pelo cliente ou pode estar incluída na nota, calculada em percentual sobre o consumo”.

2.6.3 Encargos Sociais

Os encargos sociais são os custos incidentes sobre a folha de pagamento, de responsabilidade obrigatória do empregador (o empregador que paga), e têm sua origem na CLT, em leis específicas e na CCT. Eles podem ser descritos como:

- Previdência Social ou INSS: É destinada ao instituto responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios previdenciários ao empregado;
- SESI/SESC: Destina-se a organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, de transporte comunicações ou aplicados em programas para o bem estar social do empregado e suas famílias;
- SENAI /SENAC: Destina-se a organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, de transporte comunicações ou objetiva o financiamento de atividades de organização e administração de escolas de aprendizagem comercial;
- INCRA: Destina-se a promover a reforma agrária visando atender aos princípios da função social da propriedade e a diminuição das desigualdades regionais e sociais;
- Salário Educação: Segundo o Art. 212 § 5º, a contribuição do salário-educação é uma fonte adicional destinada à educação pública do país;
- FGTS: (Discorrido no item 2.6.6 deste trabalho);
- GILRAT (Antiga SAT): Destinada ao INSS para cobrir os custos referentes a acidentes de trabalho;
- SEBRAE Contribuição destinada ao financiamento de atividades de aperfeiçoamento profissional.

O quadro a seguir mostra o percentual cobrado por cada encargo social, sendo calculados estes sobre o valor total da folha de pagamento. Cada um tem um percentual fixo, exceto o GILRAT, que categoriza o percentual em relação ao risco da Indústria. O percentual do GILRAT é classificado de acordo com o CNAE da Indústria, sendo o grau de risco leve (1%), médio (2%) ou grave (3%). A empresa em estudo se enquadra no grau de risco grave, com o CNAE 15.85-7 (preparação de especiarias, molhos, temperos e condimentos).

Item	Título	SAT		
		1%	2%	3%
Grupo "A"				
1	PREVIDÊNCIA SOCIAL	20 %	20 %	20 %
2	SESI/ SESC	1,50 %	1,50	1,50 %
3	SENAI / SENAC	1,00 %	1,00	1,00 %
4	INCRA	0,20 %	0,20	0,20 %
5	SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50 %	2,50	2,50 %
6	FGTS	8,00 %	8,00	8,00 %
7	SEGURO ACIDENTES DO TRABALHO	1,00 %	2,00	3,00 %
8	SEBRAE	0,60 %	0,60	0,60 %
Total do Grupo "A"		34,8 %	35,8	36,8 %

Quadro 1: Percentuais máximos de encargos sociais
 Fonte: Adaptado de Supremo Tribunal Federal - STF

2.6.4 Décimo Terceiro Salário

Segundo DELGADO (2014, p. 794) o 13º salário é uma parcela contra prestativa que é devidamente paga pelo empregador ao empregado, sendo conhecida também como gratificação natalina, no valor correspondente a remuneração do empregado no mês de dezembro de cada ano, ou ultimo mês contratual em caso de rompimento de contrato antes de dezembro. Todo empregado tem direito ao 13º salário, sua data de pagamento não pode ser alterada e seu pagamento pode ser dividido no máximo em duas vezes.

A Lei n.º 4.749, de 1965 impõe que:

Art. 1.º - A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

Art. 2.º - Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

§ 1.º - O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

§ 2.º - O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

FÜHRER (2015) diz que a gratificação natalina é paga em duas parcelas, sendo a primeira em novembro e a segunda em dezembro, considerando também que acima de 15 dias trabalhados no mês conta como mês inteiro, e abaixo de 14 dias não conta como mês para cálculo de 13º salário. Essa gratificação corresponde ao valor de 1/12 do salário multiplicado pela quantidade de meses trabalhados no período.

2.6.5 Férias

FÜHRER (2015) esclarece que “a cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho o empregado adquire o direito ao gozo de férias, sem prejuízo da remuneração e valendo, para todos os efeitos como tempo de serviço”. Não é permitido abater as faltas injustificadas do empregado nos dias de suas férias, e para todos os efeitos os dias de férias serão computados como tempo de serviço.

DELGADO (2014) explica que a regra para a duração das férias (no sistema trabalhista do Brasil) é de 30 dias consecutivos, com exceção dos prazos menores que acontecem em razão do empregado ter faltas sem justificção durante o período aquisitivo. O período das férias tem o prazo mínimo de 12 dias corridos e máximo de 30 dias corridos, salvo dispositivo infralegal mais favorável.

O art. 130 da CLT confere que o período aquisitivo de férias do empregado será concedido em proporção, caso haja faltas injustificadas no período aquisitivo, da seguinte maneira:

Faltas Injustificadas	Férias Proporcionais
até 5 faltas	30 dias corridos
de 6 a 14 faltas	24 dias corridos
de 15 a 23 faltas	18 dias corridos
de 24 a 32 faltas	12 dias corridos

Quadro 2: Proporção do período de férias

Fonte: Dados adaptados pela autora do art. 130 da CLT

Ainda tratando do período aquisitivo das férias, o art. 130-A traz a proporção de gozo para os empregados com modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, sendo:

- I - 18 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas;
- II - 16 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas;
- III - 14 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas;
- IV - 12 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas;
- V - 10 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 horas, até 10 horas;
- VI - 8 dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 horas.

Conforme a CF art. 7º § XVII, o empregado tem o direito de gozar de suas férias anuais remuneradas com o acréscimo de pelo menos um terço a mais do que o salário normal.

2.6.6 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um montante depositado pela empresa mensalmente, em conta específica aberta em nome de cada funcionário com o percentual de 8% sobre o seu salário, na Caixa Econômica Federal com a finalidade de manter suas necessidades básicas em caso de dispensa sem motivo pela parte do empregador e para custear outros eventos.

Esse fundo foi criado a partir da Lei Nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, e atualmente passa a reger pela lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 onde consta no Art. 15º que as empresas sujeitas a CLT são obrigadas a depositar, no máximo até o dia 7 (sete) de cada mês, o referente a 8 (oito) por cento da remuneração do mês anterior de cada empregado, e os depósitos são sujeitos à correção monetária de acordo com a legislação específica, e capitalizarão juros.

FÜHRER (2015, pg. 124) relaciona o que deve ser incluído para o cálculo do FGTS sendo “(...) salários, as gorjetas, as comissões, percentagens gratificações, as remunerações das horas extras, adicionais, abonos, diárias que excedam 50% do salário, a gratificação natalina e o aviso prévio, trabalhado ou não”.

E diferentemente do INSS, o FGTS não é descontado do funcionário, o empregador tem total responsabilidade em pagar esse provimento. O depósito do FGTS é obrigatório pelo empregador, mesmo quando o empregado afastado por motivo de serviço militar ou acidente de trabalho. Em caso de demissão sem justa causa, a empresa é obrigada a pagar uma indenização de 40% sobre o valor que estiver depositado do FGTS do empregado.

2.6.7 Adicional Noturno

O adicional noturno urbano refere-se às horas trabalhadas entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, estabelecido pelo Decreto Lei 5452/43 em seu art. 73, § 2º, onde cada hora terá um acréscimo de 20% sobre o valor da hora normal. Para os trabalhadores da zona rural, é considerado horário noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte. A porcentagem do acréscimo é a mesma, tanto para o trabalhador da área urbana como da rural.

O Art. 73 da CLT ainda ressalta que haverá uma redução da hora noturna em relação a hora normal diurna, sendo a hora noturna computada como de 52 minutos e 30 segundos, ou seja cada hora sofre uma redução de 12,5% em relação a hora diurna, ou ainda, menos 7 minutos e 30 segundos.

Em regularidade com o Art. 71 da CLT, o trabalho contínuo tem obrigatoriedade em conceder intervalos para repouso ou alimentação do trabalhador, o qual não poderá exceder 2 horas. Podemos observar o quadro a seguir as concessões de intervalo referente às horas trabalhadas:

JORNADA DE TRABALHO	INTERVALO
Até 4 horas	Sem intervalo
Entre 4 e 6 horas	15 minutos
Acima de 6 horas	Mínimo 1 hora e máximo 2 horas

Quadro 3: Concessões de intervalo
Fonte: Dados adaptados pela autora

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa científica é a parte da pesquisa onde se define o caminho a ser tomado em relação aos delineamentos da pesquisa científica.

De acordo com Beuren (2010, p. 30) “em seu sentido mais geral, o método é o ordenamento que se deve auferir aos diferentes processos necessários para alcançar determinado fim estabelecido ou um objetivo esperado”.

A princípio será feito um levantamento de dados na empresa como a quantidade de funcionários da fábrica, em quantos setores são divididos e a base salarial. Após essa primeira etapa, será apurado o gasto com a folha de pagamento do turno noturno fazendo os cálculos necessários (com base nos dados levantados). Ao final será discutida junto com a empresa a viabilidade desse o novo turno em relação a ser um custo-benefício em curto prazo. O período de trabalho semanal será de segunda a sexta-feira.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Kerlinger (1980, p. 94) define que “a palavra delineamento da pesquisa focaliza a maneira pela qual um problema de pesquisa é concebido e colocado em uma estrutura que se torna um guia para a experimentação, coleta de dados e análise”.

Em relação à contabilidade, existem três tipologias de pesquisa que se encaixam melhor a essa área de conhecimento, e são elas: pesquisa quanto aos objetivos, pesquisa quanto aos procedimentos e pesquisa quanto à abordagem do problema.

3.1.1 A pesquisa quanto aos objetivos

O objetivo da pesquisa se qualifica como descritivo.

Segundo Gil (1999, *apud* Beuren, 2010, p.81) a pesquisa descritiva “tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Esse tipo de pesquisa analisa os fatos registra-os e interpreta-os sem que tenha a interferência do pesquisador.

3.1.2 A pesquisa quanto aos procedimentos

Com relação aos procedimentos a pesquisa se aplica a um estudo de caso. Sendo ela concentrada em um único caso, as informações coletadas são mais detalhadas e precisas dando ao pesquisador um maior conhecimento e em consequência tendo a solução mais

adequada possível.

Bruyne, Herman e Schoutheet (1997, apud Beuren, 2010, p.84) afirmam que o estudo de caso justifica sua importância por reunir informações numerosas e detalhadas com vista em apreender a totalidade de uma situação.

3.1.3 A Pesquisa quanto à abordagem do problema

Quanto à abordagem ao problema a pesquisa utilizada será a quantitativa. Richardson (1999, apud Beuren, 2010, p.92) afirma que a abordagem quantitativa:

Caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas e estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, as mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.

O presente trabalho se adequa a essa modalidade pelo fato de ter coletado informações dentro da empresa, principalmente dentro do setor do RH, utilizando analisando essas informações por meio de técnicas estatísticas simples, como a média por exemplo.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa em estudo foi fundada em 1984, na cidade de Dourados, localizada no Sul de Mato Grosso do Sul, começando como empacotadora de alimentos até o ano de 2008 onde constituiu contrato de sociedade limitada como Indústria e Comércio Atacadista de Importação e Exportação de Produtos Alimentícios. Para fins de apuração do Imposto de Renda e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido ela é optante pelo lucro real. Seu capital social é no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), dividido em 500.00 (quinhentas mil) quotas, com dois sócios, sendo o primeiro sócio dono de 80% das quotas e o segundo sócio dono de 20% das quotas.

Atua com a fabricação e venda de farináceos (farinha de milho, farinha branca, farinha torrada, farinha caseira, trigo para quibe, farofas temperadas, polvilho, fubá, sagu, pipoca, amendoim, canjica, lentilha, grão de bico, alpiste, painço, feijão, girassol, cominho, colorau, araruta), molhos de tomate, temperos, condimentos (coentro, noz moscada, sal amargo, pimenta calabresa, manjerona, manjericão, alecrim, salsa desidratada, tempero baiano, colorau, bicarbonato de sódio, camomila flor, canela, cominho, erva doce, noz moscada, orégano, pimenta, sal amoníaco, açafraão) e conservas (azeitonas, champignon, palmito).

Atualmente ela conta com um quadro de 160 funcionários abrangendo motoristas, vendedores, promotores de venda, ajudantes de promotor, escritório e fábrica. Sua área de atuação em vendas compreende a grande Dourados e região, com o foco em Supermercados e Atacadistas, porém está em um processo de expansão de vendas para a região do Paraná e exportação para o Paraguai.

4.2 FUNCIONÁRIOS DA FÁBRICA

A empresa dispõe de 60 funcionários trabalhando na fábrica durante o período diurno sendo: 34 ajudantes de produção, 1 estoquista, 8 ajudantes da expedição, 2 encarregados da produção, 6 operadores da máquina de empacotar, 1 operador da máquina de envasar, 3 conferentes de mercadoria, 3 operadores de empilhadeira, 2 operadores da caldeira, 1 do controle de qualidade, 1 gerente de produção e 1 gerente de expedição.

As funções de cada cargo podem ser descritas da seguinte forma:

- Ajudantes de produção: Auxiliam na produção dos produtos, verificam e retiram os produtos que foram avariados durante a produção, abastecem o estoque;
- Estoquista: Confere diariamente o estoque da empresa, dando entrada e baixa das mercadorias no sistema (matéria-prima, produtos acabados).
- Ajudantes da expedição: Designados a serviços gerais dentro da fábrica, incluindo a separação dos produtos de acordo com os pedidos, e carregamento dos caminhões;
- Encarregados da produção: Responsáveis pela produção dos produtos e por supervisionar e ensinar os ajudantes;
- Operadores da máquina: Responsáveis pelo correto funcionamento das máquinas (tanto de envasar como empacotar), e por corrigir algum mal funcionamento que possa acontecer durante o processo;
- Conferentes de mercadoria: conferem a mercadoria separada para a entrega de acordo com a ordem de carregamento;
- Operadores de empilhadeira: Utilizam as empilhadeiras para mover paletes de mercadorias dentro da fábrica;
- Operadores da caldeira: Operar e controlar o funcionamento das caldeiras e a qualidade da água.
- Controle de qualidade: Atua inspecionando e liberando os produtos acabados, realizando o acompanhamento em todos os processos, verificando a qualidade dos produtos da empresa, se há algo estragado, misturado, vencido ou com defeito;
- Gerente de produção: responsável por assegurar o cumprimento das metas de produção, dentro dos padrões de qualidade, quantidade, custos e prazo estabelecidos pela empresa.
- Gerente de expedição: Responsável por supervisionar o carregamento dos produtos nos veículos de entrega da empresa, definindo o melhor transporte para cada carga, a fim de obter segurança durante a entrega.

4.2.1 Apuração Dos Custos Da Folha Noturna

A fábrica é dividida em vários cargos, e cada funcionário recebe o salário referente ao seu cargo. De acordo com os valores de salários obtidos pelo recursos humanos da empresa, é possível elaborar uma estimativa do custo da folha de pagamento do período noturno.

O custo da folha de pagamento mensal do funcionário para a empresa em estudo se baseia em pagamento do Salário, FGTS, Provisão de 13º e Provisão de Férias. Utilizando como base os valores salariais fornecidos pelo RH, referente a cada setor da fábrica, será apurado os valores de FGTS e Provisões de 13º e Férias.

O FGTS é calculado sobre o salário bruto do funcionário, multiplicado pelo percentual de 8%, a Provisão do 13º salário é calculada na base de 1/12 do salário que o funcionário recebe mensalmente e a Provisão para o pagamento das Férias é calculada na base de 1/12 sobre o salário do funcionário acrescido de 1/3.

De acordo com os valores obtidos referente ao Salário, FGTS, Provisões de 13º e Férias, e também ao número de funcionários e categorias relacionados pelos relatórios do setor de Recursos Humanos da empresa, podemos elaborar uma apuração dos valores gastos mensalmente e anualmente com a folha de pagamento referente ao possível turno noturno da fábrica. Para fins de cálculos será utilizado como horário de trabalho do período noturno a entrada às 18h30min e saída às 04h18min, com intervalo.

Devemos levar em consideração que a hora será reduzida, deve-se então fazer os cálculos necessários para a transformação de hora normal para hora reduzida. O quadro a seguir mostra o equivalente a hora noturna e a hora diurna:

Hora		Hora
Noturna	=	Normal
0:52:30		1:00:00

Figura 3: Equivalência da hora normal

Fonte: Dados adaptados pela autora da CLT art. 73, § 1º.

Uma jornada que tenha 8 horas diárias equivale a uma jornada noturna com 7 horas normais. Utilizando esses dados conseguimos definir uma conversão para transformar hora diurna em noturna dividindo 8hrs por 7hrs chegando a um resultado do Coeficiente de Conversão das horas sendo 1,142857.

Ordenando os salários da fábrica do menor para o maior e sem repetições teremos sete valores diferentes a serem considerados para fazermos os cálculos do valor da hora de cada e

o valor da hora extra em 50%. A princípio a carga de trabalho desse período contara com 44 horas semanais e 220 horas mensais. O valor da hora extra da empresa é calculado da seguinte forma:

$$\text{Salário} \div \text{Horas Mensais (220h)} + 50\%$$

Figura 4: Calculo da hora extra
Fonte: Dados adaptados pela autora

O adicional noturno é uma compensação reconhecida em lei, onde o trabalhador tem direito a um complemento de remuneração por hora trabalhada, pois o trabalho a noite é considerado mais cansativo e mais desgastante ao ser humano. O valor pago ao trabalhador em relação a esse adicional é 20% sobre o valor da sua hora trabalhada (a hora já com redução):

$$\text{Hora Trabalhada (R\$)} \times 20\% = \text{Valor Adicional Noturno}$$

Figura 5: Cálculo do adicional noturno
Fonte: Dados adaptados pela autora

Com base nos dados apresentados no quadro acima podemos calcular o valor do adicional noturno, por hora, de cada salário referente aos empregados que irão trabalhar no período noturno:

Tabela 1: Valor do adicional noturno por salário

Valor Salário (220h)	Valor Hora (1hr)	Valor Adicional Noturno(20%)
R\$ 1.010,00	R\$ 4,59	R\$ 0,92
R\$ 1.100,00	R\$ 5,00	R\$ 1,00
R\$ 1.265,00	R\$ 5,75	R\$ 1,15
R\$ 1.320,00	R\$ 6,00	R\$ 1,20
R\$ 1.500,00	R\$ 6,82	R\$ 1,36
R\$ 3.000,00	R\$ 13,64	R\$ 2,73
R\$ 4.000,00	R\$ 18,18	R\$ 3,64

Fonte: Dados adaptados pela autora

Será feita uma projeção do custo da folha de pagamento noturna com a mesma carga horária em que a empresa opera no período diurno, (44h00minsemanais e 220h00minmensais)

a fim dobrar a produção, porque serão trabalhadas as mesmas horas e mesma quantidade de funcionários, com as mesmas máquinas.

A tabela a seguir demonstra um horário de trabalho, com a pausa para o intervalo e os dias relativamente trabalhados em casa mês (que possam acarretar horas extras e adicionais noturnos), com os cálculos já apurados de quantidade de hora extra e adicional noturno por cada mês:

Tabela 2: Horário de trabalho noturno

MÊS	HORÁRIO DE TRABALHO				Dias Trabalhados no Mês	Horas Extras Noturnas (Total)	Adicional Noturno (Total)
	E	S	E	S			
Jun_2015	18:30	22:00	23:00	04:18	22	16:30:00	133:06:00
Jul_2015	18:30	22:00	23:00	04:18	23	17:15:00	139:09:00
Ago_2015	18:30	22:00	23:00	04:18	21	15:45:00	127:03:00
Set_2015	18:30	22:00	23:00	04:18	22	16:30:00	133:06:00
Out_2015	18:30	22:00	23:00	04:18	22	16:30:00	133:06:00
Nov_2015	18:30	22:00	23:00	04:18	21	15:45:00	127:03:00
Dez_2015	18:30	22:00	23:00	04:18	14	10:30:00	84:42:00
Jan_2016	18:30	22:00	23:00	04:18	19	14:15:00	114:57:00
Fev_2016	18:30	22:00	23:00	04:18	20	15:00:00	121:00:00
Mar_2016	18:30	22:00	23:00	04:18	22	16:30:00	133:06:00
Abr_2016	18:30	22:00	23:00	04:18	20	15:00:00	121:00:00
Mai_2016	18:30	22:00	23:00	04:18	21	15:45:00	127:03:00

Fonte: Dados da pesquisa adaptados pela autora

O horário utilizado acima mostra que o tempo após o descanso do funcionário está totalmente incluso no horário noturno aonde se considera a redução de horas e o adicional noturno, totalizando 05h18min(das 23h00min as 04h18min) as quais utilizaremos como base para fazer os cálculos.

Como não é possível multiplicar horas por valores monetários faremos a conversão das horas em decimais. O cálculo é simples, somente temos que dividir os minutos por 60, como por exemplo, se temos 1:30:00 dividimos 30 por 60 que é igual a 0,5, então teremos 1,5 horas em decimal. A partir desses dados foram calculados os valores mensais de cada cargo para as horas extras e o adicional noturno. Foi multiplicado o valor da hora extra pela quantidade de horas extras feitas no período, e assim também foi feito com o adicional noturno. As tabelas a seguir mostram os valores por cargo e por período.

Tabela 3: Apuração da hora extra do período noturno (R\$)

Cargo	Hora extra 50%	Jun_2015 16,5 h	Jul_2015 17,25 h	Ago_2015 15,75 h	Set_2015 16,5 h	Out_2015 16,5 h	Nov_2015 15,75 h	Dez_2015 10,5 h	Jan_2016 14,25 h	Fev_2016 15 h	Mar_2016 16,5 h	Abr_2016 15 h	Mai_2016 15,75 h
Ajudante de Produção	6,89	113,63	118,79	108,46	113,63	113,63	108,46	72,31	98,13	103,30	113,63	103,30	108,46
Estoquista	10,23	168,75	176,42	161,08	168,75	168,75	161,08	107,39	145,74	153,41	168,75	153,41	161,08
Ajudante de Expedição	7,50	123,75	129,38	118,13	123,75	123,75	118,13	78,75	106,88	112,50	123,75	112,50	118,13
Encarregado da Produção.	9,00	148,50	155,25	141,75	148,50	148,50	141,75	94,50	128,25	135,00	148,50	135,00	141,75
Operador da Maquina de Empacotar.	8,63	142,31	148,78	135,84	142,31	142,31	135,84	90,56	122,91	129,38	142,31	129,38	135,84
Operador da Maquina de Envasar.	8,63	142,31	148,78	135,84	142,31	142,31	135,84	90,56	122,91	129,38	142,31	129,38	135,84
Conferente de Mercadoria.	9,00	148,50	155,25	141,75	148,50	148,50	141,75	94,50	128,25	135,00	148,50	135,00	141,75
Operador de Empilhadeira.	8,63	142,31	148,78	135,84	142,31	142,31	135,84	90,56	122,91	129,38	142,31	129,38	135,84
Operador da Caldeira.	6,89	113,63	118,79	108,46	113,63	113,63	108,46	72,31	98,13	103,30	113,63	103,30	108,46
Controle Produção.	10,23	168,75	176,42	161,08	168,75	168,75	161,08	107,39	145,74	153,41	168,75	153,41	161,08
Gerente de Produção.	20,45	337,50	352,84	322,16	337,50	337,50	322,16	214,77	291,48	306,82	337,50	306,82	322,16
Gerente da Expedição.	27,27	450,00	470,45	429,55	450,00	450,00	429,55	286,36	388,64	409,09	450,00	409,09	429,55
TOTAL (R\$)		2.199,94	2.299,93	2.099,94	2.199,94	2.199,94	2.099,94	1.399,96	1.899,95	1.999,94	2.199,94	1.999,94	2.099,94

Fonte: Elaborada pela autora, com dados da pesquisa

Tabela 4: Apuração do adicional noturno do período noturno (R\$)

Cargo	Adicional Noturno	Jun_2015 133,1 h	Jul_2015 139,15 h	Ago_2015 127,05 h	Set_2015 133,1 h	Out_2015 133,1 h	Nov_2015 127,05 h	Dez_2015 84,7 h	Jan_2016 114,95 h	Fev_2016 121 h	Mar_2016 133,1 h	Abr_2016 121 h	Mai_2016 127,05 h
Ajudante de Produção	0,92	122,21	127,77	116,66	122,21	122,21	116,66	77,77	105,55	111,10	122,21	111,10	116,66
Estoquista	1,36	181,50	189,75	173,25	181,50	181,50	173,25	115,50	156,75	165,00	181,50	165,00	173,25
Ajudante de Expedição	1,00	133,10	139,15	127,05	133,10	133,10	127,05	84,70	114,95	121,00	133,10	121,00	127,05
Encarregado da Produção	1,20	159,72	166,98	152,46	159,72	159,72	152,46	101,64	137,94	145,20	159,72	145,20	152,46
Operador da Maquina de Empacotar	1,15	153,07	160,02	146,11	153,07	153,07	146,11	97,41	132,19	139,15	153,07	139,15	146,11
Operador da Maquina de Envasar	1,15	153,07	160,02	146,11	153,07	153,07	146,11	97,41	132,19	139,15	153,07	139,15	146,11
Conferente de Mercadoria	1,20	159,72	166,98	152,46	159,72	159,72	152,46	101,64	137,94	145,20	159,72	145,20	152,46
Operador de Empilhadeira	1,15	153,07	160,02	146,11	153,07	153,07	146,11	97,41	132,19	139,15	153,07	139,15	146,11
Operador da Caldeira	0,92	122,21	127,77	116,66	122,21	122,21	116,66	77,77	105,55	111,10	122,21	111,10	116,66
Controle Produção	1,36	181,50	189,75	173,25	181,50	181,50	173,25	115,50	156,75	165,00	181,50	165,00	173,25
Gerente de Produção	2,73	363,00	379,50	346,50	363,00	363,00	346,50	231,00	313,50	330,00	363,00	330,00	346,50
Gerente da Expedição	3,64	484,00	506,00	462,00	484,00	484,00	462,00	308,00	418,00	440,00	484,00	440,00	462,00
TOTAL (R\$)		2.366,16	2.473,71	2.258,60	2.366,16	2.366,16	2.258,60	1.505,74	2.043,50	2.151,05	2.366,16	2.151,05	2.258,60

Fonte: Elaborada pela autora, com dados da pesquisa

Tabela 5: Total da folha do período noturno (R\$)

Cargo	Salário e Provisões	H. E. Total	A.N. Total	Período Noturno Total	Total + FGTS (8%)
Ajudante de Produção	492.206,67	43.373,76	46.650,89	582.231,32	628.809,82
Estoquista	21.500,00	1.894,60	2.037,75	25.432,35	27.466,94
Ajudante de Expedição	126.133,33	11.115,00	11.954,80	149.203,13	161.139,38
Encarregado da Produção	37.840,00	3.334,50	3.586,44	44.760,94	48.341,82
Operador da Maq. de Empacotar	108.790,00	9.586,69	10.311,02	128.687,70	138.982,72
Operador da Maq. de Envasar	18.131,67	1.597,78	1.718,50	21.447,95	23.163,79
Conferente de Mercadoria	56.760,00	5.001,75	5.379,66	67.141,41	72.512,72
Operador de Empilhadeira	54.395,00	4.793,34	5.155,51	64.343,85	69.491,36
Operador da Caldeira	28.953,33	2.551,40	2.744,17	34.248,90	36.988,81
Controle Produção	21.500,00	1.894,60	2.037,75	25.432,35	27.466,94
Gerente de Produção	57.333,33	3.789,20	4.075,50	65.198,04	70.413,88
Gerente da Expedição	43.000,00	5.052,27	5.434,00	53.486,27	57.765,17
TOTAL R\$	1.066.543,3	93.984,9	101.086,0	1.261.614,2	1.362.543,4

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa

A tabela 5 contém os resultados dos cálculos com os totais dos custos do período noturno. Os valores já estão multiplicados pelas quantidades de funcionários de cada cargo (setor), adicionados das provisões de 13º salário, férias + 1/3 e FGTS, e multiplicados pelos meses do período analisado (12 meses).

Tabela 6: Total dos encargos sociais do período noturno

Encargos sociais	%	Período Noturno
Previdência Social	20%	R\$ 252.322,84
Sesi/Sesc	2%	R\$ 18.924,21
Senai/Senac	1%	R\$ 12.616,14
Incra	0%	R\$ 2.523,23
Salário Educação	3%	R\$ 31.540,36
Gilrat	3%	R\$ 37.848,43
Sebrae	1%	R\$ 7.569,69
TOTAL	29%	R\$ 363.344,89

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa

Os encargos sociais são direitos do trabalhador previstos por lei, são os custos incidentes sobre a folha de pagamentos de salários (insumos classificados como mão de obra assalariada). Entendê-los e calculá-los é fundamental para que se consiga avaliar o custo da mão de obra da empresa.

Na tabela 6 foi feita uma apuração dos encargos sociais do período. Como já calculamos anteriormente o FGTS do período ele não foi incluso na tabela, porém também foi desconsiderado da base de cálculo, pois os encargos sociais não incidem sob o FGTS (o FGTS é um encargo social).

Todos os encargos sociais tem alíquota fixa, exceto o Gilrat, que varia de acordo com o risco de acidente de trabalho da empresa. Como vimos neste trabalho, a empresa em estudo se enquadra pelo seu CNAE como atividade cujo risco de trabalho é considerado grave, utilizando a alíquota de 3%.

5 CONCLUSÃO

Com o crescimento da demanda do mix de produtos, e em meio a um cenário de crise financeira que o país vem sofrendo, uma Indústria de Alimentos da região do Sul do Mato Grosso do Sul se encontrou em uma grande dúvida de como poderia crescer a produção sem aumentar grandemente os gastos e riscos financeiros.

Após algumas discussões entre a diretoria, optou-se por considerar abrir um novo turno de trabalho no período noturno, assim utilizando o mesmo prédio onde a empresa já reside e as mesmas máquinas já utilizadas na produção.

Porém a folha de pagamento dos funcionários não acarretariam os mesmos custos para a empresa, pois o período de trabalho noturno, por se tratar de um trabalho mais cansativo e desgastante, tem algumas normas como a redução de hora e o adicional noturno.

O presente trabalho buscou coletar os dados necessários dentro da empresa e fazer uma avaliação de quanto aumentaria o custo da folha de pagamento para a empresa, somente em relação aos funcionários da fábrica.

Primeiramente foi enumerada a quantidade de funcionários que trabalham na fábrica, em quantos cargos são divididas, quais suas funções e qual o valor do salário de cada cargo. Com isso foi possível considerar os valores de FGTS, provisões de 13º e férias + 1/3, e elaboradas planilhas com os totais, em relação a cada cargo e mês.

Foi iniciado então a produção e planejamento de como seria feita a apuração do custo da folha de pagamento do período noturno. O horário de trabalho foi escolhido de forma à primeira etapa antes do intervalo do empregado fosse ainda calculada pela hora normal, e a segunda etapa toda inclusa no período de horas reduzidas. A quantidade de horas igualou-se a do período diurno para que a análise, e assim considerou-se que a produção dobraria (aumentaria em 100%), pois consideramos a mesma quantidade de empregados e de horas trabalhadas.

Feito isso foram feitos os cálculos e apresentados em tabelas durante o trabalho apurando e demonstrando os cálculos até chegar ao valor final dos custos. Com o total do custo da folha foi possível calcular os encargos sociais (que também é custo da empresa sobre a folha).

Os dados foram levados para a diretoria analisar. Os resultados foram considerados melhores do que o esperado, pois em tese, com a produção dobrando, o faturamento da empresa também dobraria, e o custo com os funcionários não teria um aumento significativo.

Em tempos de crise como o que o país está passando nenhum empresário quer se arriscar financeiramente, investir muito em algo impreciso. Então como a demanda da empresa não aumentou em 100%, ela está planejando ou reduzir os funcionários do próximo turno pela metade, ou reduzir as horas trabalhadas pela metade. E então mais pra frente aumentar a produção sem medo, pois os cálculos apresentados no trabalho mostraram que este planejamento está dentro das condições financeiras da empresa em curto prazo. Os objetivos do trabalho foram alcançados com sucesso.

Para um próximo estudo pode ser analisado as viabilidades de aumento da produção em longo prazo, uma comparação aprofundada das opções que a empresa poderia adotar tendo mais recursos disponíveis.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. República Federal do Brasil. **DECRETO Nº 61.784, DE 28 DE NOVEMBRO DE 1967**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D61784.htm> Acesso em: 19 de set. 2016.

BRASIL. República Federal do Brasil. **DECRETO-LEI Nº 1.146, DE 31 DE DEZEMBRO DE 1970**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del1146.htm> Acesso em: 19 de set. 2016.

BRASIL. República Federal do Brasil. **DECRETO Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm> Acesso em: 19 de set. 2016.

BRASIL. República Federal do Brasil. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 19 de set. 2016.

BERTÓ, Dalvio José; BEULKE, Rolando. **Gestão de custos**. 3. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2014. 422p.

BEUREN, Ilse Maria, et al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2010.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Curso básico de contabilidade de custos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 364p.

DUBOIS, Alexy; KULPA, Luciana; SOUZA, Luiz Eurico de. **Gestão de custos e formação de preços: conceitos, modelos e instrumentos: abordagem do capital de giro e da margem de competitividade**. . São Paulo: Atlas, 2006. 248p.

DUTRA, Rene Gomes. **Custos**. São Paulo: ATLAS, 2003.

FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto; FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de Direito do Trabalho – Col. 9 Resumos – 25ª Ed. – 2015**.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

LEONE, George Sebastiao Guerra. **Curso de contabilidade de custos: contem critério de custeio ABC**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000. 457p.

LUCON, Paulo Henrique dos Santos. **Garantia do tratamento partidário das partes**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. 10. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2010. 370p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 24. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clovis Luis. **Manual de contabilidade básica: uma introdução a pratica contábil**. São Paulo, SP: Atlas, 1996.

VANDERBEC, Edward J; NAGY, Charles F. **Contabilidade de custos**. 11. ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 2001. 456p.