

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**IMPACTO DO CUSTO DA FOLHA DE PAGAMENTO E DA ROTATIVIDADE DE
PESSOAL NA LUCRATIVIDADE DE UMA EMPRESA REVENDEDORA DE
COMBUSTÍVEL**

Autora: Rosiany Dias de Oliveira

**JUÍNA - MT
2015**

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**IMPACTO DO CUSTO DA FOLHA DE PAGAMENTO E DA ROTATIVIDADE DE
PESSOAL NA LUCRATIVIDADE DE UMA EMPRESA REVENDEDORA DE
COMBUSTÍVEL**

Autora: Rosiany Dias de Oliveira

Orientador: Wilson Antunes de Amorim

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES, como quesito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Contábeis.

**JUÍNA - MT
2015**

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Rosiany Dias de Oliveira

FOLHA DE APROVAÇÃO

**Prof. Me. Wilson Antunes de Amorim
Orientador**

**Prof. Me. Ariovaldo Lopes de Carvalho
Componente da banca**

**Prof. Me. Aline Fernanda Ventura Savio Leite
Componente da banca**

Dedico este trabalho aos meus queridos pais Sebastião e Maria Luiza, a quem agradeço a vida e o amor que a mim dedicaram, meu amigo do peito Izac e meu eterno amor Christino (in memorian) que me ajudaram, me deram força e me ensinaram a nunca desistir diante dos obstáculos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a DEUS pela vida e saúde concedida, por ter fortalecido, me amparando quando senti cansada para prosseguir nesses quatro anos de luta, sem ELE não teria chegado até esse momento.

Aos meus queridos e amados pais Sebastião Dimas de Oliveira e Maria Luiza Dias de Oliveira, pois sem eles não estaria aqui, agradeço por terem me ensinado o caminho do bem, a perseverança, a coragem e a determinação para superar os obstáculos que encontrei no percurso da vida.

Ao Izac que é uma pessoa com quem posso contar em qualquer momento da minha vida, amigo verdadeiro que jamais me negou ajuda. É um dos responsáveis pela minha perseverança, também me ensinou muita coisa boa.

Ao meu eterno amor Christino (in memoriam) que foi uma pessoa que fez toda a diferença me ensinando inúmeras coisas com sua sabedoria de vida, inclusive nunca desistir, sempre persistir na luta para alcançar meus objetivos. Ele foi um dos responsáveis por eu ter chegado até aqui, pois todas as vezes que me sentia “sem chão” eu fazia uma reflexão sobre tudo que me ensinou e isso fazia com que eu recarregasse as energias para prosseguir em busca dos meus objetivos. É uma pena e muito triste não ter ele aqui comigo compartilhando desse momento de felicidade pois foi morar com DEUS, mas acredito que de onde ele estiver deve estar feliz por eu ter conquistado mais um degrau na minha vida.

Ao meu orientador Profº Ms. Wilson Antunes de Amorim por seu apoio e contribuição no enriquecimento dos meus conhecimentos fazendo com que eu executasse e concluísse esta monografia.

A todos os professores do curso que através de suas experiências, trouxeram conhecimento para a vida acadêmica e profissional.

Aos amigos e colegas, amizades que foi constituída durante essa jornada de quatro anos juntos, em especial, Edilene, Dany, Priscila, Josiane, Rayanne, Dhienifer, Diecy e Cristiano pelo apoio, carinho e amizade constantemente.

Agradeço a todos que de forma direta ou indireta contribuíram para mais uma conquista, minha formação.

“É a dedicação ao trabalho que distingue um indivíduo do outro; não acredito em talentos.”

(Euryclides de Jesus Zerbini)

RESUMO

O objetivo deste estudo consiste em analisar o impacto dos custos da folha de pagamento e da rotatividade de pessoal na lucratividade de uma empresa revendedora no ramo de combustível no município de Juína. A presente pesquisa tem limitação quanto aos resultados obtidos, por se tratar de estudo de caso. Lembrando que é uma pesquisa descritiva, onde o estudo, a análise, o registro e a explicação dos fatos foram realizados sem a influência do pesquisador, explorando documentos e dados da empresa. De forma organizada foram respeitadas estruturas, métodos e técnicas para atender os objetivos propostos. De acordo com os levantamentos realizados constatou-se que a empresa tem como seu maior custo os salários e ordenados da folha de pagamento. A empresa também não tem uma política de valorização e estímulo para os funcionários, assim como não há na empresa uma política de recursos humanos definida, dessa maneira a retenção de funcionários se torna incerta. Neste trabalho procuramos agregar o máximo de informação possível, no intuito de atender os objetivos propostos.

Palavras chave: rotatividade, custos, lucratividade.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Princípios contábeis	19
Quadro 2 - Vantagens ou proventos.....	31
Quadro 3 - Descontos	32
Quadro 4 - Contabilização dos Salários	32
Quadro 5 - Contabilização dos descontos	33
Quadro 6 - Contabilização das Provisões 13º salários e férias.....	34
Quadro 7 - Contabilização dos pagamentos da Folha de Pagamento.....	35
Quadro 8 - Contabilização de rescisão sem justa causa.....	36
Quadro 9 - Pagamento de verbas rescisórias sem justa causa	36
Quadro 10 - Índices de rotatividade anual da empresa em estudo.....	40
Quadro 11 - Índices de rotatividade anual conforme Chiavenato.....	41
Quadro 12 - Aplicação dos dados na fórmula de acordo com Chiavenato	42
Quadro 13 - Despesa com pessoal da empresa em estudo	42
Quadro 14 - Cálculo do custo de verbas trabalhistas e rescisórias	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFC	Conselho Federal de Contabilidade
IASB	International Accounting Standards Board
IFRS	International Financial Reporting Standards
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
RH	Recursos Humanos
SEMA	Secretaria Estadual de Meio Ambiente
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Problematização da Pesquisa	12
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 Delimitação da Pesquisa	13
1.4 Justificativa.....	13
1.5 Estrutura do Trabalho	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 Contabilidade - História e Contextualização	15
2.2 Contabilidade no Brasil	17
2.3 A Contabilidade e sua adequação as novas Normas	21
2.4 Departamentalização: necessidade empresarial	22
2.4.1 Departamento de vendas.....	23
2.4.2 Departamento de Compras e Controle de Estoques.....	23
2.4.3 Departamento Financeiro	24
2.4.4 Departamento de Produção e Custos.....	24
2.4.5 Departamento de Recursos Humanos.....	25
2.5 Atividades de RH.....	26
2.5.1 Rotatividade e suas Causas	27
2.5.1.1 Causa da Rotatividade	28
2.6 Folha de Pagamento	29
2.6.1 Contabilização da Folha de Pagamento	32
2.6.2 Provisões	33
2.6.3 Pagamentos referentes à Folha de Pagamento	34
2.6.4 Cálculos e Registros Contábeis das Demissões.....	35
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	37
3.1 Quanto aos Fins	37
3.1.1 Pesquisa Descritiva.....	37
3.2 Quanto aos Meios	37
3.2.1 Bibliográfica.....	37

3.2.2 Estudo de Caso	38
3.3 Quanto a Abordagem do Problema	38
3.3.1 Pesquisa Quantitativa.....	38
4 ESTUDO DE CASO	39
4.1 Histórico da empresa.....	39
5 CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS.....	46
ANEXOS	51

1 INTRODUÇÃO

Anteriormente as pessoas mantinham um vínculo na empresa por longos anos, sendo que a maioria que eram admitidos não possuía nenhuma experiência profissional, o pensamento era simplesmente trabalhar com o objetivo de se aposentar na organização em que se dedicou ao trabalho durante a vida toda.

Mahfuz (2008, p. 08) diz que “[...] as pessoas permaneciam nas organizações por anos e anos, muitas até mesmo tinham como objetivo se aposentar na organização em que um dia foram contratadas [...]”.

Atualmente a realidade é outra, as pessoas estão buscando novas oportunidades e se aperfeiçoando. Isso também tem influenciado no aumento da rotatividade de pessoal. Mahfuz (2008) relata que com a mobilidade em busca de melhores oportunidades e chances de crescimento identifica-se que a rotatividade de pessoal vem aumentando no país.

Nesse estudo, teremos a oportunidade de entendermos melhor a questão do impacto do custo da folha de pagamento e da rotatividade de pessoal na lucratividade de uma empresa revendedora de combustível. São vários os fatores influenciadores na rotatividade das organizações, que vai desde as questões salariais até os fatores emocionais particulares de cada colaborador. Nessa linha de pensamento, entre a rotatividade de pessoal e a lucratividade de uma empresa inclui-se a questão do impacto do custo.

A rotatividade não é apenas um desafio para a gestão de pessoas, mas também uma questão relacionada a impactos sobre os custos, lucratividade e consequente sobrevivência de uma empresa, como por exemplo, fatores relacionados ao recrutamento, seleção e o treinamento dos novos funcionários. O gestor da empresa deve ter consciência que manter funcionários comprometidos com a instituição é de suma importância, pois pessoas qualificadas nas organizações, independentemente de suas funções, são vitais para o sucesso de um empreendimento.

1.1 Problematização da Pesquisa

De acordo com Vergara (2005, p. 21), “problema é uma questão não resolvida, é algo para o qual se vai buscar resposta, via pesquisa.” Uma questão não resolvida pode estar referida a alguma dúvida, à vontade de compreender e explicar uma situação do cotidiano ou outras situações.

O problema a ser investigado neste trabalho é: Qual o impacto dos custos da folha de pagamento e da rotatividade de pessoal na lucratividade de uma empresa revendedora no ramo de combustível no município de Juína?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

De acordo com Cervo e Bervian (2002), o objetivo geral procura determinar com clareza e objetividade o propósito do pesquisador com a realização da pesquisa.

O objetivo geral deste trabalho: Pesquisar qual o impacto dos custos da folha de pagamento e da rotatividade de pessoal na lucratividade de uma empresa revendedora no ramo de combustível, no período de 2012 a 2014.

1.2.2 Objetivos Específicos

Marconi e Lakatos (2005, p. 221), mencionam que os objetivos específicos “apresentam caráter mais concreto. Têm função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplica-lo a situações particulares.” Os objetivos específicos da pesquisa na visão de Beuren (2004), devem descrever ações minuciosas, aspectos específicos para alcançar o objetivo geral estabelecido.

Os objetivos específicos desse trabalho são:

- Apresentar a contabilidade sob uma contextualização histórica e seu desenvolvimento;

- Descrever o departamento de recursos humanos enfatizando as questões referentes a rotatividade e como é realizado o registro contábil relacionado a rotatividade de pessoal;
- Pesquisar sobre rentabilidade, lucro e lucratividade face ao descrito pelas teorias publicadas que versam sobre o tema;
- Realizar um estudo de caso em uma empresa revendedora no ramo de combustível da cidade de Juína/MT, buscando identificar o impacto do custo da folha de pagamento e da rotatividade na lucratividade da empresa, no período de 2012 a 2014.

1.3 Delimitação da Pesquisa

Este trabalho de conclusão de curso será realizado em uma empresa revendedora no ramo de combustível, localizada no Município de Juína. A presente pesquisa está limitada quanto aos resultados obtidos, porque trata-se de um estudo de caso, embora possa ser aplicada não somente nesta empresa em estudo, mas também em diversas outras empresas. Uma segunda limitação é quanto ao período da análise do impacto causado pela rotatividade de pessoas, ficando a pesquisa restrita aos anos de 2012, 2013 e 2014.

1.4 Justificativa

Este trabalho de conclusão de curso justifica-se a partir do momento em que buscamos descobrir quais os custos de uma folha de pagamento e das demissões e seu impacto na lucratividade de uma empresa e, por não ter sido encontrado na biblioteca da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena – AJES, nenhum trabalho que aborde sobre este assunto.

Aqui, abre-se uma nova justificativa para a realização deste trabalho, que é o de trazer para os empresários de Juína, a oportunidade de ter a sua disposição material que possam lhe proporcionar pesquisa a respeito do tema abordado. O mesmo, se dá em relação aos acadêmicos da Instituição, que poderão ter à sua disposição material para novas pesquisas.

Para a pesquisadora, justifica-se este trabalho a partir do momento em que a realização deste, trouxe um arcabouço teórico, que permitiu a expansão de seus conhecimentos no que diz respeito às questões sobre lucratividade, folha de pagamento, rotatividade e gerência de equipes.

1.5 Estrutura do Trabalho

No primeiro capítulo apresenta-se a introdução, trazendo em seu conteúdo a contextualização do tema apresentado, a problematização da pesquisa, o objetivo geral e específicos, a delimitação da pesquisa e a justificativa da referida pesquisa.

No segundo capítulo aborda-se o Referencial Teórico que trará a História da Contabilidade e seus conceitos, a adequação da contabilidade as novas normas, a departamentalização das empresas, recursos humanos, rotatividade, causas da rotatividade, folha de pagamento e a contabilização da folha de pagamento.

No terceiro capítulo apresenta-se a metodologia da pesquisa onde são apresentados os métodos utilizados, mostrando a sequência dos processos de aplicação do estudo de caso.

No quarto capítulo discute-se a análise dos dados e os resultados obtidos através da pesquisa realizada e no quinto e último capítulo apresenta-se a conclusão e sugestões de melhoria para o estudo de caso realizado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Contabilidade - História e Contextualização

A contabilidade é muito antiga assim como a história da humanidade, os primeiros sinais da contabilidade datam de aproximadamente 2.000 a. C. Mesmo o homem não possuindo noção da ciência contábil, já a praticava quando contava seus rebanhos. Mais tarde, com o surgimento das sociedades e das primeiras manifestações comerciais, os negociantes anotavam suas dívidas, suas contas a receber, assim como seus bens.

Simplemente as mercadorias eram trocadas sem muitas complicações, os comerciantes registravam e organizavam os bens e os direitos perante pessoas de confiança que tinha autoridade na época diante do povo e da alta sociedade, os negócios eram tratados na base da confiança.

Segundo Ludícibus (2006, p.35)

Na época da troca pura e simples de mercadorias, os negociantes anotavam as obrigações, os direitos e os bens perante terceiros, porém, obviamente, tratava-se de um mero elenco de inventário físico, sem avaliação monetária”.

Ainda segundo Ludícibus (2006), desde os primeiros vestígios de civilização, o papel da contabilidade sempre foi de avaliar os ganhos e perdas relacionados a riqueza do homem. Mas como na antiguidade o homem não conhecia números e nem escrita, eles avaliavam o acréscimo do número de seu rebanho através de pedras para saber se estava conseguindo lucros ou prejuízos. Para cada cabeça de ovelha separava uma pedrinha e guardava para futuramente num determinado momento, avaliar se teve resultado positivo ou negativo no seu rebanho. Como na época não existia moeda, o homem trocava algum bem que ele tinha para obter outro bem do qual necessitava. Portanto, fica evidente que mesmo sem moeda, escritas ou número, a contabilidade já existia, reforçando a ideia de que é antiga tanto quanto a história do homem.

Para Ludícibus, Marion e Faria (2009, p. 08) a “contabilidade já existia com o primitivismo dos povos, ainda que os conhecimentos da matemática, das letras, dos negócios e até mesmo de patrimônio fossem limitados”.

A preocupação com o patrimônio sempre foi constante e com isso o homem vem se aperfeiçoando cada vez mais à medida que as atividades vão se desenvolvendo em nível de complexidade.

Frei Luca Pacioli é considerado como a primeira pessoa que codificou a contabilidade (SILVA E MARTINS, 2006). Para Schmidt e Santos (2006) frei Luca Pacioli foi considerado um grande matemático do século XV e universalmente conhecido por ter incluído em sua *La Summa de arithmetica, geometrica, proportioni et proportionalitá*, onde está inserido o método de registro contábil de Partidas Dobradas, conhecido na época como o método de Veneza.

Pacioli justificou a inclusão de seu tratado na Summa afirmando que decidiu incluí-lo por achar bastante necessário ao mercado, que deve saber registrar corretamente suas contas, a partida de crédito e de débito e seus correspondentes e também determinar os lucros e as perdas de todo o negócio. Para Pacioli, o comerciante deveria ser um bom conhecedor de registros contábeis e também, a qualquer momento, ter noção exata de suas transações (SCHMIDT; SANTOS, 2006, p. 34).

O livro do frei Luca Pacioli foi o primeiro material publicado que apresentava e explicava o raciocínio de como funcionava o sistema das partidas dobradas. As partidas dobradas é o método de como funciona os lançamentos na contabilidade, esses lançamentos funcionam com o débito e o crédito, significa que para todo lançamento a débito deve existir um lançamento a crédito.

De acordo com Silva e Martins (2006) no período que vai até o século XVI “o principal objetivo da contabilidade era de produzir informações especificamente para o proprietário” (Hendriksen; Breda, 1999, p. 40). Em razão disso, as contas eram mantidas em sigilo e não havia cobranças externas de governo, ao contrário dos dias atuais, que a empresa deve prestar contas com exatidão e divulgar as informações que forem de interesse ao governo.

Anterior a publicação da obra de Pacioli, a contabilidade era considerada como:

A arte de ter e contar, porque o tipo de escrituração praticada nesse período não possuía nenhuma ordenação, era apresentada de forma fragmentada e desvinculada de uma visão sistemática, sendo que o objetivo era apenas o registro mecânico da conta com um determinado valor (SCHMIDT; SANTOS, 2006, p. 36).

Na época, existiam vários fatos que eram totalmente ao contrário do que é atualmente. Como exemplo podemos citar os negócios pessoais e empresariais que eram contabilizados de forma conjunta, as contas não eram contabilizadas isoladamente. Segundo Hendriksen e Breda (1999, p. 40) “não era feita distinção clara entre os negócios pessoais e empresariais de um proprietário, ou seja, o conceito atual de entidade não havia sido desenvolvido”.

Esta situação, mais tarde, a partir do surgimento dos Princípios Contábeis, passou a não mais ser aceita e, o princípio que ditava que o patrimônio do proprietário não deveria ser misturado com o patrimônio da empresa era o Postulado da Entidade. Os postulados contábeis ou “Pilares da Contabilidade” são assim chamados por serem o alicerce de toda a teoria contábil.

2.2 Contabilidade no Brasil

A história da contabilidade no Brasil teve seu início a partir do período colonial e seu desenvolvimento se deu em razão da evolução da sociedade e a obrigação de controles contábeis para a ampliação das primeiras Alfândegas. Reis *et al* (2007) relata que em 1549 foi criado o ofício de alfandegários para obter controle sobre as mercadorias assim, Portugal nomeou Gaspar Lamego como o primeiro contador geral no Brasil.

Devido ao desenvolvimento que foram acontecendo naquele período, foi surgindo também um acréscimo nos gastos públicos, dessa maneira surgiu a necessidade de estabelecer um controle das contas e receitas públicas do Estado, para este fim foi implantado o órgão denominado Erário Régio. Com a implantação do Erário Régio, foi fixado o método das partidas dobradas, pois acreditavam-se que era o melhor método para aperfeiçoar e ter um melhor controle das contas públicas e conseqüentemente a redução das fraudes. O órgão era responsável em fazer toda a arrecadação, classificação e administração financeira.

Com a oficialização do Erário Régio (em substituição da casa dos contos) promulgada por Carta de Lei de 22 de Dezembro de 1761, procurou o governo de Pombal controlar e tornar mais eficiente a arrecadação dos impostos públicos. A casa dos contos limitava-se unicamente a confrontar as receitas recebidas e as despesas pagas pelos agentes do fisco, respondendo o Erário Régio (1761) com a inovação de ser agora o próprio Tesouro a entidade pagadora e recebedora do dinheiro, numa tentativa de aperfeiçoamento do controle das contas e da redução das fraudes (GONÇALVES *et al*, 2013, p. 149).

Peleias e Bacci (2004) afirmam que a profissão de Guarda-Livros é considerada como a primeira ocupação liberal regulamentada no Brasil, através do Decreto Imperial nº 4.475 em 1870, onde reconheceu oficialmente a associação de guarda-livros da Corte.

Confirmando o pensamento de Peleias e Bacci (2004), Félix (2013) diz que a contabilidade no país passou por um período de desordem, a partir daí foi criada a Associação dos Guarda-Livros da Corte. Guarda-Livros foi o nome dado aos profissionais da contabilidade daquela época que passou a ser a primeira profissão liberal do Brasil.

Com o passar do tempo, a profissão de contador foi avaliada legalmente através de Medida Complementar, com a criação do Conselho Federal de Contabilidade com registros nos estados, passando a ser obrigatório o registro dos profissionais para que possam exercer legitimamente a função de contador.

Segundo SÁ (1997), foi aprovado a Resolução nº1/46, que descreve como funciona a organização dos Conselhos Regionais de Contabilidade, sendo que as primeiras regras da profissão de contador foram criadas através dessa Resolução.

A partir desta Resolução houve avanços pois conseguiram implantar um conselho de contabilidade em cada região acerca do país. O registro de profissionais foi à primeira ação conseguida pelos conselhos regionais, além disso os conselhos regionais contam com o apoio do conselho federal, faculdades e universidades.

A contabilidade brasileira é regida pelos Princípios Fundamentais e Normas Brasileiras de Contabilidade. Ferreira (2009) relata que conforme a Resolução CFC nº 750/93 art. 1º os Princípios Fundamentais de Contabilidade são obrigatórios no exercício da profissão e institui condição de legalidade das Normas Brasileiras de Contabilidade. Esses princípios é o alicerce para qualquer manobra contábil, não podendo fazer a contabilidade sem observar esses princípios.

Os princípios contábeis permitem aos usuários fixar padrões de comparação e de credibilidade, em função do reconhecimento dos critérios adotados para a elaboração das demonstrações financeiras, aumentam a utilidade dos dados fornecidos e facilitam a adequação entre empresas do mesmo setor. Princípios contábeis podem ser conceituados como sendo premissas básicas acerca dos fenômenos econômicos contemplados pela contabilidade, premissas que são a cristalização da análise e observação da realidade econômica (OLIVEIRA, 2006, p. 09).

Ferreira (2009) ainda refere que de acordo com a Resolução CFC nº 750/93, os Princípios Fundamentais da Contabilidade são: o da Entidade, o da Continuidade, o da Oportunidade, o do Registro pelo Valor Original, o da Atualização Monetária, o da Competência e o da Prudência. Esses princípios podem sofrer uma pequena variação de um país para o outro em sua forma, mas é o mesmo em seu objetivo. A Resolução CFC nº 750/93 foi ajustada pela Resolução CFC nº 1.282/2010 havendo uma extinção do Princípio da Atualização Monetária, onde os “Princípios Fundamentais da Contabilidade” foi modificado para “Princípios de Contabilidade” devido a harmonização das normas internacionais de contabilidade para que haja um bom entendimento na relação entre os usuários das demonstrações contábeis tornando-a as informações contábeis uniformes, úteis e confiáveis ao público interessado.

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (2008) a Resolução CFC nº 750/93 e a Resolução 1.282/2010, apresentam os princípios contábeis como mostra o quadro 01:

Quadro 1 - Princípios contábeis

Princípio da Entidade	As normas contábeis editadas pelo CFC em seu art. 4º “reconhece o patrimônio como objeto da contabilidade e afirma a autonomia patrimonial, o patrimônio pertence a entidade, mas a recíproca não é verdadeira” (CFC, p. 12, 2008). Esse princípio diz que não deve misturar o patrimônio de duas empresas mesmo que seja do mesmo grupo empresarial, não pode confundir as duas figuras, ou seja, não pode misturar as dívidas da empresa com as dívidas dos proprietários, tudo tem que ser contabilizado de forma independente na empresa.
Princípio da Competência	As normas contábeis editadas pelo CFC em seu art. 9º diz que “as receitas e as despesas devem ser incluídas na apuração do resultado do período em que ocorrerem, sempre simultaneamente, independente de pagamento ou recebimento” (CFC, p. 14, 2008). As vendas, os custos e as despesas independentes se foram pagos ou não, recebidos ou não, devem ser contabilizados de acordo com sua ocorrência e não de acordo com o fluxo financeiro, o que importa é o fato gerador e não o fato financeiro.
	As normas contábeis editadas pelo CFC em seu art. 5º afirma que “a continuidade ou não da entidade, bem como sua vida definida ou

Princípio da Continuidade	provável, assim devem ser consideradas quando da classificação e avaliação das mutações patrimoniais” (CFC, p. 12, 2008). A contabilidade deve sempre pensar que a empresa continuará em operação no futuro, com perspectiva de tempo indeterminado. Mas se a empresa entrar em processo de falência, os princípios contábeis são completamente alterados e a contabilidade passa a ser diferente de uma empresa em operação normal. Por exemplo, a empresa que está em pleno funcionamento sem prazo indeterminado de funcionamento pode classificar e avaliar suas obrigações a longo prazo, mas se tiver em processo de falência terá que reclassificar e avaliar tais obrigações a curto prazo.
Princípio da Oportunidade	As normas contábeis editadas pelo CFC em seu art. 6º “refere-se a tempestividade e a integridade do registro do patrimônio e das suas mutações, determinando que este seja feito de imediato e com a extensão correta” (CFC, p. 12, 2008). A contabilidade deve produzir informações verdadeiras, na hora e momento exato para que a informação não perca a sua importância, o princípio da oportunidade refere-se ao momento em que deve ser registrado as variações patrimoniais, devem ser realizados imediatamente, pois é de fundamental importância para as análises.
Princípio do Registro pelo Valor Original	As normas contábeis editadas pelo CFC em seu art. 7º afirma que “os componentes do patrimônio devem ser registrados pelo valor original das transações com o mundo exterior, expressos a valor presente na moeda do país” (CFC, p. 13, 2008). Esse princípio quer dizer que se a empresa comprar algum bem no comércio exterior, o valor do bem deve ser registrado pelo valor original da compra, mas convertido em moeda nacional.
Princípio da Prudência	As normas contábeis editadas pelo CFC em seu art. 10º “determina o menor valor para os componentes do ativo e do maior para os do passivo, sempre que se apresentem alternativas igualmente válidas para a quantificação das mutações patrimoniais” (CFC, p. 15, 2008). Havendo dois valores em quantidades diferentes, mas igualmente válidos, será utilizado o valor menor para realizar o registro no ativo e no passivo deve ser registrado com o maior valor. O fato de ter um ativo menor que o passivo é justamente para a empresa se precaver no caso de possíveis problemas, o objetivo desse princípio é de nunca antecipar lucros e sempre prever possíveis prejuízos.

Fonte: CFC (2008), adaptado pela autora.

2.3 A Contabilidade e sua adequação as novas Normas

Segundo Freire *et al* (2012), por iniciativa de vários países, a contabilidade vem passando por mudanças em relação as normas contábeis. O principal órgão normatizador contábil no mundo é o IASB (International Accounting Standards Board), que é responsável por emitir as IRFS (International Financial Reporting Standards). O IASB tem como principal objetivo, estudar, desenvolver e emitir normas de padrões internacionais de contabilidade para criar um único conjunto de pronunciamentos contábeis de qualidade excelente, de fácil entendimento e aceitáveis universalmente.

Através de legislações específicas, o Brasil passou a integrar ao processo de convergência das normas internacionais de contabilidade e esse processo deu-se através da Lei nº 11.638/2007, onde passou a adotar tais normas, mais conhecidas também como IFRS (International Financial Reporting Standards). Essa lei introduziu importantes conceitos do direito societário, adaptando-se conceitos frequentemente utilizados em economias mais desenvolvidas, alinhando com a normatização brasileira às legislações de país como Estados Unidos e também países da Europa (ANTUNES *et al*, 2012).

Nas organizações empresariais a contabilidade é vista como um importante sistema de informação que disponibiliza condições de realizar um controle perfeito do patrimônio que dispõe de meios para avaliar o seu desempenho. E como a contabilidade fornece informações que são decisivas para o crescimento econômico das organizações, o Brasil percebeu a necessidade de se adequar aos novos padrões das normas internacionais de contabilidade para atender mundialmente à todos os seus usuários de forma clara e objetiva, trazendo para as organizações condições de melhoria para realizar o controle de seu patrimônio para que todos os envolvidos compreendam como é realizado todo o processo das demonstrações contábeis.

Segundo Zinete (2013) a adesão do Brasil às normas internacionais de contabilidade (IFRS) em 2010, trouxe muitos benefícios para o mercado de capitais, mas ainda persistem alguns desafios que precisam ser superados para que seja perfeitamente aproveitado.

Podemos observar que a contabilidade está inserida em um contexto de globalização da economia mundial, especialmente quando se trata de aquisição de recursos internacionais e da diminuição de barreiras comerciais entre as nações.

A Comissão de Valores Mobiliários do Brasil (CVM) reconheceu em um recente pronunciamento, que existem vários pontos de divergência entre as normas brasileiras e as normas internacionais e essas divergências dificultam o entendimento para realizar uma análise da situação financeira e desempenho das empresas. Os usuários desejam que as informações contábeis tenham transparência, sejam confiáveis, objetivas e comparáveis a nível internacional com outras sociedades (NORMAS INTERNACIONAIS DE CONTABILIDADE - IFRS, 2006).

2.4 Departamentalização: necessidade empresarial

A departamentalização envolve um método que estabelece unidades compostas de grupos de pessoas com funções relacionadas e especializadas, ou seja, estabelece departamentos para construir sua estrutura organizacional.

Martins (1993, p. 64) conceitua departamento como “unidade mínima administrativa para a contabilidade de custos, representada por homens e máquinas (na maioria dos casos) desenvolvendo atividades homogêneas”.

Atualmente as empresas necessitam criar departamentos específicos para dividir o trabalho e especializá-lo proporcionando crescimento e diminuição da complexidade fazendo com que o trabalho prestado seja realizado com qualidade e de maneira eficaz. Os departamentos podem ser divididos como: vendas, compras, controle de estoques, financeiro, produção e custos, recursos humanos, entre outros.

De acordo com Chiavenato (2001, p. 326) a departamentalização “designa uma área, divisão ou segmento distintos de uma empresa sobre a qual um administrador (seja diretor, gerente, chefe, supervisor etc.) tem autoridade para o desempenho de atividades específicas”.

Com as mudanças constantes na área empresarial, as organizações sejam de pequeno, médios ou grandes portes carecem instituírem departamentos para

descentralizar e dividir as funções, maximizando o atendimento e consequentemente qualificar os trabalhos prestados com o objetivo de obter bons resultados para a empresa.

2.4.1 Departamento de vendas

Las Casas (2005), lembra-se que o departamento de vendas de uma empresa ocupa posição de grande importância. É por meio deste departamento que a empresa forma um importante instrumento de comunicação com o mercado e é com isso que a empresa conta para gerar recursos. Com o aumento das vendas os consumidores se favorecem com mais produtos, consequentemente isso aumentará a produção, o número de empregos e o nível de investimentos da empresa.

Segundo Cobra (1997), no passado o conceito de venda, visualizava o lucro através da venda, o lucro possuía um elo entre venda e promoção e o foco era o produto. Atualmente é focalizado a necessidade do cliente, o meio é o marketing integrado e o fim é o alcance do lucro juntamente com a satisfação do cliente. Desse modo, o meio não é a venda em si, mas o marketing dentro da venda com o objetivo de satisfazer o cliente.

2.4.2 Departamento de Compras e Controle de Estoques

O departamento de compras em uma organização é responsável por fazer as negociações essenciais com os fornecedores da melhor forma possível a fim de conseguir ótimos preços, boas condições de pagamento, recebimento do produto em menor tempo possível e adquirir um produto de excelente qualidade.

De acordo com Arnold (1999) o departamento de compras é responsável por estabelecer o fluxo dos materiais na empresa, pela negociação junto ao fornecedor e pela agilidade de entrega. Os prazos de entrega não cumpridos podem trazer sérias preocupações para os departamentos de produção e vendas, mas com uma boa administração na função de compras poderá reduzir o grau de problemas para ambas as áreas, além de maximizar lucros.

O controle de estoque é um método que as empresas utilizam para controlar as entradas e saídas de mercadorias. Ele deve ser utilizado para controlar tanto a

matéria-prima quanto a mercadoria produzida ou mercadoria vendida. O controle é extremamente importante porque auxilia a empresa manter os investimentos em estoque num patamar positivo, minimizando os efeitos negativos de acúmulo gerado pelas vendas não efetivadas e auxiliando no controle e ajuste de perdas.

Na visão de Pozo (2007) a gestão de estoque, além de ter a preocupação com quantidades, também busca constantemente uma diminuição dos valores monetários de seus estoques, agindo para mantê-los dentro dos níveis de segurança, tanto financeiramente quanto aos volumes para atender a demanda.

É imprescindível que o gestor do departamento de estoques tenha uma boa política para saber o momento oportuno de renovar o estoque avaliando cada item em seu particular, pois tem produtos que há mais saída e em quantidade maior do que outros.

2.4.3 Departamento Financeiro

A área financeira é considerada como uma das mais importantes dentro de uma organização, pois ela é responsável pela administração dos recursos financeiros da empresa. Para Lago (2007) compete a contabilidade registrar e controlar todas as transações concretizadas pela empresa para que os dados fornecidos e as informações obtidas pela contabilidade possam servir de base para futuras decisões de análise da administração financeira.

O departamento financeiro de uma empresa envolve várias atividades, tais como a gestão de investimentos, gestão do risco financeiro, bem como as relações com os investidores.

Lago (2007) ainda diz que para uma empresa continuar evoluindo é necessário aplicar os recursos de maneira eficiente. Portanto, cabe ao departamento financeiro aplicar tais recursos (dinheiro, ações, máquinas e equipamentos, etc) da melhor maneira possível com o intuito de trazer benefícios futuros para a empresa.

2.4.4 Departamento de Produção e Custos

O departamento de produção é um setor de grande relevância dentro de uma organização, pois é responsável por administrar um grande número de recursos que

interferem nos resultados, visando também controlar a produção de acordo com a demanda de saída de produtos na empresa.

De acordo com Balbão *et al* (2004) a função produção exerce papel extremamente importante dentro das organizações, pois é responsável pela produção de bens e serviços demandados pelos consumidores. O principal objetivo da função produção é reunir recursos para posteriormente serem transformados em bens e serviços.

O setor de custos caminha em paralelo com o setor financeiro e os gestores desses departamentos devem conhecer bem como funciona cada um deles, pois o conhecimento auxilia conseguir uma ótima gestão financeira e consequentemente administrar os custos gerados na produção e comercialização de produtos. Quando a gestão é deficiente a organização pode sair prejudicada e até mesmo correr riscos de falência da mesma.

Segundo Rosa (2008) o setor de custos dentro de uma organização é essencial, pois fornece informações relevantes para a contabilidade gerencial contribuindo no processo decisório.

2.4.5 Departamento de Recursos Humanos

Com o crescimento e a expansão da empresa surge a necessidade de implantar um departamento que não só lida com tarefas administrativas, mas também com questões relacionadas à socialização da equipe profissional da empresa.

Santos (2009) relata que a administração de recursos humanos vê o empregado como um recurso da organização e cuida da parte burocrática, como seleção, contratação, treinamento, demissão, etc.

Para Chiavenato (2004) as pessoas trazem para as organizações suas habilidades, conhecimentos, atitudes, comportamentos percepções etc., independente do cargo que desempenham suas atividades na organização. Neste sentido, a gestão de recursos humanos é como um elo que liga o colaborador à organização. Essa ligação garante que os interesses sejam realizados com satisfação para ambas as partes.

“As organizações requerem pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que requerem recursos financeiros, materiais e tecnológicos [...] no mundo industrializado de hoje, a produção de bens e serviços não pode ser desenvolvida por pessoas que trabalham individualmente. Quanto mais industrializada é a sociedade, tanto mais ela depende de organizações para atender suas necessidades e aspirações” (CHIAVENATO, 2004, p. 17).

O departamento de recursos humanos é visto como um setor de grande importância nas organizações, não só porque gera mudanças, mas também porque proporciona uma base de implementação para essas mudanças. A gestão desse setor deve criar estratégias para aplicá-las de maneira que influenciem diretamente no comportamento e na produtividade dos colaboradores.

Medeiros (2013, p. 14) descreve que “com a constante valorização dos processos de transformação organizacional, centrados na competitividade e na produtividade, as políticas de RH vivenciam novos desafios relacionados com as competências e a motivação do funcionário para o trabalho”.

O departamento de recursos humanos desempenha funções primordiais na organização como um todo, pois forma um elo desde a diretoria até os funcionários. O RH passou a ser um parceiro da organização porque além de ser responsável pela documentação das atividades rotineiras, atua também como motivador ajudando os funcionários na produtividade do trabalho, consequentemente auxiliando para o sucesso organizacional.

2.5 Atividades de RH

Para Gil (1999), o departamento de Recursos Humanos trabalha com atividades como: recrutamento e seleção de pessoal, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação dos funcionários, como também selecionar as pessoas para determinados cargos de acordo com a qualificação de cada uma, administrar o comportamento e os processos ordenados para execução internamente, trabalhar para adequar os colaboradores de acordo com as políticas da organização, promover treinamentos e cuidar das questões trabalhistas dos colaboradores, além de ser responsável pela confecção da folha de pagamento e

dos registros contábeis referentes a folha, assim como, dos registros e cálculos dos valores referentes as questões da rotatividade.

Já para Souza (2009), as principais atividades de Recursos Humanos envolvem funções administrativas como por exemplo: planejamento de recursos para novas contratações, avaliação da qualificação dos funcionários, planejamento de recursos para possíveis contratações, comportamento de funcionários entre si, promoções de cargos, admissões e demissões de funcionários, armazenagem de dados pessoais, entre outros.

2.5.1 Rotatividade e suas Causas

De acordo com o DIEESE (2011) o conceito da rotatividade de pessoal representa a substituição do ocupante de uma vaga de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida da admissão, em um posto específico, individual, ou em vários postos, envolvendo diversos funcionários. Já para Chiavenato (2010), a rotatividade de pessoal pode ser definida como o fluxo de entrada e saída de pessoal dentro de uma organização.

Portanto, compreende-se que a rotatividade de pessoal é o giro que ocorre entre os desligamentos de funcionários e novas admissões para preencher vagas no quadro de pessoal da organização.

É comum nas organizações consideradas saudáveis, ocorrer um pequeno número de entradas e saídas de recursos humanos, ocasionando uma rotatividade vegetativa. A rotatividade tem duas classificações: a positiva que é benéfica (traz pessoas novas, com ideias e visões diferentes, proporcionando crescimento para a empresa) e a negativa (perda de funcionários com qualificados e habilidades específicas), que é prejudicial à empresa (NASCIMENTO *et al*, 2012).

Nas organizações onde apresentam um elevado nível de rotatividade, o gestor deve estar constantemente em alerta, pois fatores como comportamento organizacional, relacionamento interpessoal entre os colaboradores e produtividade podem ser prejudicados trazendo muitos prejuízos para o empreendimento. Além disso, o desligamento obriga as empresas a fazerem novas contratações o que pode lhe trazer prejuízos acarretando um custo elevado para a organização.

De acordo com Chiavenato (1997) existem várias fórmulas para calcular a rotatividade de pessoal, mas abordaremos somente uma delas que é o cálculo do índice de rotatividade de pessoal para efeito de planejamento de recursos humanos. Esse cálculo é realizado através do volume de entradas e saídas de pessoal disponíveis em determinada área da empresa, dentro de um período de tempo e em termos percentuais.

A fórmula para o cálculo do índice neste caso é:

$$\text{Índice de Rotatividade de Pessoal} = \frac{A+D}{2} \times 100 \div EM$$

Onde:

A = significa as admissões de funcionários na área considerada dentro do período considerado (entradas);

D = são os desligamentos de funcionários (seja por iniciativa do empregador ou do empregado);

EM = é o efetivo médio da área considerada dentro do período considerado. É obtido pela soma dos efetivos que existe no início e no fim do período, dividida por dois.

Ainda segundo Chiavenato (1997) o índice de rotatividade de pessoal demonstra um percentual de funcionários que circulam na empresa em relação ao número médio de empregados. Dessa forma, se o índice de rotatividade de pessoal for de, por exemplo, 3%, isto significa que a organização poderá contar com apenas 97% de sua força de trabalho naquele período. Para contar com um total de 100%, seria necessário que a organização planejasse um excedente de 3% de pessoal para compensar o fluxo de recursos humanos.

2.5.1.1 Causa da Rotatividade

Para Milkovich e Boudreau (2008), a decisão de um funcionário desistir da empresa pode ser influenciada por vários fatores. Alguns desses fatores a empresa não consegue ter o controle, pois trata-se da taxa de desemprego, responsabilidade familiar e atração por outras empresas. Porém, há muitos fatores que são influenciados pela própria organização.

Para controlar ou combater a rotatividade é necessário detectar as causas determinantes. A rotatividade não é uma causa, mas o efeito de alguns fatores externos e internos. As causas mais frequentes que levam o funcionário a abandonar a empresa, entre os fatores externos estão a situação de oferta e procura do mercado de RH, a situação econômica, as oportunidades de emprego, etc. Entre os fatores internos estão a política salarial e de benefícios que a organização oferece, o estilo de supervisão exercida sobre os funcionários, as oportunidades de crescimento interno, o relacionamento interpessoal, as condições físicas e psicológicas de trabalho (CHIAVENATO, 2010).

2.6 Folha de Pagamento

A folha de pagamento tem função operacional, fiscal e contábil devendo ser constituída com base em todos os fatos ocorridos no mês, descrevendo de forma objetiva e transparente. Ribeiro (2009, p. 276) descreve a folha de pagamento como “documento que deve ser elaborado por todas as empresas no final de cada mês, no qual devem constar os nomes dos empregados, os valores das remunerações, os descontos e o valor líquido a ser pago a cada empregado”.

A folha de pagamento é um documento trabalhista obrigatório determinada por leis que regulam todos os procedimentos contidos nela, sendo que todas as pessoas jurídicas que possuam funcionários são obrigadas a emitir esse documento.

Conforme a Lei nº 8.212/91, em seu art. 32 que dispõe sobre a organização e o plano de custeio da Seguridade Social, a empresa é obrigada a:

- I – preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;
- II – lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatores geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;
- III – prestar à Secretaria da Receita Federal do Brasil todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de seu interesse, na forma por ela estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;
- IV – declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição

previdenciárias e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS (BRASIL, 1991).

No inciso I que se refere a Lei 8.212/91, a folha de pagamento deve conter os salários e remunerações de todos os funcionários que prestam algum tipo de serviço à empresa.

No inciso II adverte sobre a importância dos lançamentos contábeis e dos fatos geradores das contribuições previdenciárias, que devem ser lançados mês a mês sempre observando o princípio da competência, registrando toda a movimentação em relação ao empregado e demonstrando o saldo do montante final.

Nos incisos II e IV referem ao cumprimento das obrigações acessórias e principais em relação aos fatos geradores das contribuições previdenciárias e também a disponibilização de toda a documentação que serviu de base para os lançamentos contábeis.

Como já foi comentado, a folha de pagamento é obrigatória para o empregador, ela pode ser elaborada de forma manuscrita ou por meios eletrônicos que é a forma mais comum, não há um padrão específico, o layout fica a critério da empresa.

Segundo Fortunato (2005), a folha de pagamento é constituída por dois elementos importantes que são: vantagens ou proventos e descontos. Dentre as vantagens ou proventos recebidas pelos funcionários podemos citar algumas delas:

- ✓ Salário;
- ✓ Horas extras;
- ✓ Salário família;
- ✓ Adicional de insalubridade;
- ✓ Adicional de periculosidade;
- ✓ Adicional noturno;
- ✓ Férias;
- ✓ Outros.

O quadro 02 elenca de maneira resumida alguns dos elementos que compõem as vantagens ou proventos:

Quadro 2 - Vantagens ou proventos

Salário	É a parte fixa da remuneração que o empregado recebe pela prestação de serviços ao empregador.
Remuneração	É o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços.
Adicional de horas extras	A hora extra consiste no tempo trabalhado pelo funcionário além da jornada diária estabelecida em contrato e de acordo com a legislação vigente ou acordo coletivo de trabalho.
Salário-família	O salário-família é uma prestação previdenciária paga ao trabalhador, não é salário, pois não é pago pelo empregador, mas pelo INSS.
Adicional de Insalubridade	É um adicional pago ao trabalhador que esteja exposto a agentes nocivos que sejam prejudiciais à sua saúde desde que essa exposição esteja acima dos limites toleráveis classificados de acordo com a natureza, a intensidade do agente e o tempo de exposição.
Adicional de Periculosidade	É pago ao funcionário que exerce atividades classificadas como de risco, são elas: contato com agentes inflamáveis, explosivos ou que causem dano.
Adicional noturno	O adicional noturno é um acréscimo à remuneração que é devido ao empregado urbano que presta serviços entre as 22 e 5 horas.
Férias	As férias é um período de descanso que o empregado tem direito após o exercício de atividades pelo período de doze meses, denominado período aquisitivo.

Fonte: Fortunato (2005), adaptado pela autora.

De acordo com o Art. 462 da CLT através do Decreto-Lei nº 5.452/1943, o que pode ser descontado do salário do empregado são os adiantamentos e os descontos que estão previstos em lei ou convenção coletiva.

Os principais descontos compulsórios do salário são:

- ✓ Contribuição previdenciária para o INSS;
- ✓ Imposto de Renda;
- ✓ Contribuição sindical, Assistencial e Confederativa;
- ✓ FGTS.

Existem outros descontos relativos a benefícios do empregado, porém abordaremos somente os principais descontos obrigatórios previsto em Lei, são eles apresentados no quadro 03:

Quadro 3 - Descontos

INSS	O INSS é um órgão da Previdência Social (seguro que garante uma aposentadoria ao contribuinte quando ele interrompe seu trabalho, seja por idade, tempo de serviço, doença, acidente, etc.)
IRRF	É um imposto que o governo cobra sobre salários e rendimentos de pessoas físicas residentes no Brasil e a quantia a ser paga varia de acordo com o valor que cada empregado recebe.
FGTS	É uma poupança que a empresa abre em nome do empregado e os valores do FGTS pertencem unicamente ao trabalhador que pode ser sacado em situações especiais como por exemplo: quando o empregado se aposentar, em caso de demissão sem justa causa, doenças graves, entre outros.
Contribuição sindical, Assistencial e Confederativa	A contribuição sindical anual é obrigatória e corresponde a um dia de salário por ano e cabe ao empregador o recolhimento junto ao sindicato da categoria profissional do empregado, esse desconto deve ser efetuado independente de autorização por parte do empregado.

Fonte: Fortunato (2005), adaptado pela autora

2.6.1 Contabilização da Folha de Pagamento

A contabilização da folha de pagamento deve ser realizada respeitando o regime de competência mensal e os lançamentos na contabilidade devem ser efetuados conforme descrito no quadro 04:

Quadro 4 - Contabilização dos Salários

Salários	D – Despesas com salários
	C – Salários a pagar
Horas extras	D – Despesas horas extras
	C – Salários a pagar
Adicional de insalubridade	D – Despesa adicional insalubridade
	C – Salários a pagar
Adicional periculosidade	D – Despesa adicional periculosidade
	C – Salários a pagar
Salário-família	D – INSS a Pagar
	C – Salários a Pagar

Fonte: Meneses e Cerqueira (2009), adaptado pela autora.

De acordo com Sá (2005, p. 157) a despesa é um “gasto voluntário, necessário, habitual, por intenção e natureza, raramente involuntário ou desnecessário, praticado como ato ou decisão administrativa direta, visando a um fim específico”.

Quadro 5 - Contabilização dos descontos

INSS	D – Salários a Pagar C – INSS a recolher
IRRF	D – Salários a Pagar C – IRRF a recolher
FGTS	D – Salários a Pagar C – FGTS a recolher

Fonte: Meneses e Cerqueira (2009), adaptado pela autora.

O quadro 5 apresenta a forma que deve ser realizada a contabilização dos descontos da folha de pagamento.

2.6.2 Provisões

As provisões são obrigações referentes a terceiros, são reservas em valores com o objetivo de atender despesas futuramente. Os lançamentos devem ser realizados mensalmente obedecendo o regime da competência.

De acordo com a Secretaria da Receita Federal do Brasil, as provisões são estimativas de obrigações ou perdas de ativos que resultam da aplicação do princípio contábil da Prudência. São realizadas com o objetivo de apropriar no resultado de um período de apuração, de acordo com o regime de competência, custos ou despesas que provavelmente ocorrerão no futuro. O quadro 05 apresenta um exemplo de como realizar os lançamentos das provisões de 13º salário e férias, vejamos:

Quadro 6 - Contabilização das Provisões 13º salários e férias

Provisão 13º salário	D – 13º Salários
	C – Provisão 13º Salários a Pagar
INSS sobre 13º	D – 13º Salários a Pagar
	C – Provisão INSS a Pagar
IRRF sobre 13º	D – 13º Salários a Pagar
	C – Provisão IRRF a Pagar
FGTS sobre 13º	D – FGTS
	C – Provisão FGTS a Pagar
Provisão Férias	D – Férias acrescidas 1/3
	C – Provisão férias a Pagar
INSS sobre Férias	D – Férias a Pagar
	C – Provisão INSS a Pagar
IRRF sobre Férias	D – Férias a Pagar
	C – Provisão IRRF a Pagar
FGTS sobre Férias	D – FGTS
	C – Provisão FGTS a Pagar

Fonte: A autora

2.6.3 Pagamentos referentes à Folha de Pagamento

No regime de caixa as receitas e as despesas são reconhecidas somente quando são efetivados o pagamento mediante dinheiro ou equivalente, deste modo, a transação será contabilizada somente quando o dinheiro for creditado ou debitado na conta da empresa.

De acordo com Kohama (2008, p. 32), “o regime de caixa é o que compreende, exclusivamente, todos os recebimentos e pagamentos efetuados no exercício, mesmo aqueles relativos a períodos contábeis anteriores”. Portanto, o pagamento da folha é realizado pelo regime de caixa. A seguir no quadro 07 apresentaremos a contabilização de pagamento da folha:

Quadro 7 - Contabilização dos pagamentos da Folha de Pagamento

Pagamento de salários	D - salários e ordenados a pagar
	C – caixa
Pagamento INSS	D – INSS a pagar
	C – caixa
Pagamento IRRF	D – IRRF a pagar
	C – caixa
Pagamento FGTS	D – FGTS a pagar
	C – caixa
Pagamento de 13º Salário	D – 13º salário a pagar
	C – caixa
	C – IRRF s/ 13º salário
	C - INSS s/ 13º salário
Pagamento de férias	D – Férias a Pagar
	C – Caixa
	C – IRRF s/ férias
	C – INSS s/ férias

Fonte: A autora

2.6.4 Cálculos e Registros Contábeis das Demissões

A partir do momento em que o empregado ou o empregador não queira dar continuidade ao contrato de trabalho firmado entre as partes, o mesmo virá a ser rescindido. De acordo com Paulo e Alexandrino (2008, p. 341), “a extinção do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a cessação das obrigações para os contratantes”.

A rescisão do contrato de trabalho é uma maneira de cessar uma relação de emprego firmado mediante um contrato de trabalho entre o empregado e o empregador. Conforme descreve Garcia (2009, p. 332), a extinção do contrato de trabalho pode ser considerada como o “término do referido negócio jurídico, ou seja, o fim da relação jurídica de emprego”.

Segundo Martins (2014), o término do contrato de trabalho pode resultar por diversos motivos, mas neste trabalho citaremos apenas os mais comuns que são: por decisão do empregador, que poderá classificar a dispensa sem justa causa ou com justa causa; por decisão do empregado que decide pedir a demissão.

É necessário atentar para os direitos e deveres de ambas as partes, pois segundo Paulo e Alexandrino (2008), a extinção do contrato de trabalho acarreta

vários reflexos jurídicos para as partes. Logo, faz-se necessário realizar a contabilização correta para fazer os lançamentos registrando todos os fatos ocorridos.

Como exemplo, utilizaremos o motivo de dispensa do empregado sem justa causa para exemplificar como fazer os lançamentos contábeis. De acordo com Martins (2014), a dispensa sem justa causa gera ao empregador o dever de pagar ao empregado: aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40% do FGTS e direito ao seguro-desemprego.

Com base nas informações acima os lançamentos são efetuados conforme apresentam os quadros 8 e 9:

Quadro 8 - Contabilização de rescisão sem justa causa

Saldo de salário e aviso prévio indenizado	D – Saldo de Salário
	D – Aviso Prévio Indenizado
	C – Salários e Ordenados a Pagar
INSS a cargo da empresa	D – INSS
	C – INSS a Recolher
13º salário proporcional	D – 13º Salário
	C – Salários e Ordenados a Pagar
INSS descontado do empregado	D – Salários e Ordenados a Pagar
	C – INSS a Recolher
FGTS incidente sobre a rescisão	D – FGTS
	C – FGTS a Recolher
Férias proporcionais + 1/3 sobre férias proporcionais	D – Férias
	C – Salários e Ordenados a Pagar

Fonte: A autora

Quadro 9 - Pagamento de verbas rescisórias sem justa causa

Pagamento das verbas rescisórias	D – Salários e Ordenados a Pagar
	C – Bancos Conta Movimento
Pagamento do INSS incidente sobre a rescisão	D – INSS a Recolher
	C – Bancos Conta Movimento
Pagamento do FGTS sobre a rescisão	D – FGTS a Recolher
	C – Bancos Conta Movimento

Fonte: A autora

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para a realização de uma pesquisa, são seguidas uma estrutura de métodos e técnicas para atender os objetivos propostos. Conforme Demo (1995), a metodologia da pesquisa é um estudo dos caminhos, dos instrumentos usados para se fazer ciência.

Este trabalho de conclusão de curso obedecerá as metodologia de pesquisa científica apresentadas nas seções seguintes:

3.1 Quanto aos Fins

3.1.1 Pesquisa Descritiva

A pesquisa descritiva é capaz de observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Para Marconi e Lakatos (2005), a pesquisa descritiva delinea o que é, abordando também quatro aspectos importantes que são: a descrição, registro, análise e interpretação de fatos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente.

Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como objetivo principal a definição das características de determinada população ou fenômeno ou a afirmação de relações entre variáveis.

Diante do exposto, caracteriza-se este trabalho como descritivo, tendo em vista ter sido elaborado um estudo e sua interpretação dos dados, registrando os fatos não interferindo nas informações emitidas pela empresa.

3.2 Quanto aos Meios

3.2.1 Bibliográfica

De acordo com Gil (1999), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida mediante material já elaborado, composto especialmente de livros e artigos científicos, sendo que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica consiste no fato de consentir ao

investigador o estudo de inúmeros fenômenos muito mais extensa do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

Já para Cervo e Bervian (2002), a pesquisa bibliográfica busca esclarecer um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Esse tipo de pesquisa procura conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas que existiram no passado sobre um determinado assunto, tema ou problema.

Assim, este trabalho é bibliográfico, pois foi consultado diversas fontes de pesquisa tais como: livros, trabalhos científicos, leis e normas.

3.2.2 Estudo de Caso

De acordo com Vergara (2005), o estudo de caso é “o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país, tem caráter de profundidade e detalhamento.”

Para o desenvolvimento dessa pesquisa utilizou-se o método de estudo de caso, tendo como objeto de estudo uma empresa x revendedora no ramo de combustível, localizada no município de Juína.

3.3 Quanto a Abordagem do Problema

3.3.1 Pesquisa Quantitativa

Richardson (1985, p. 70), afirma que a abordagem do método quantitativo, “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.”

No trabalho foi aplicado a pesquisa quantitativa porque o estudo de caso foi realizado por meio da coleta dos dados e análise através do Balanço Patrimonial e a Demonstração do Resultado de Exercício (DRE) aplicando-se cálculos para encontrar valores em percentuais.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 Histórico da empresa

A empresa iniciou seus trabalhos na cidade de Juína no ano de 1980. Essa revendedora de combustível foi pioneira nesse ramo no município, onde manteve-se em funcionamento até o ano de 1991. De 1992 até novembro de 1999, a empresa esteve desativada.

O atual proprietário da empresa, morava em Cuiabá e já trabalhava no ramo, mas como funcionário. Então, no ano de 1999 decidiu vir com sua família e firmar residência no município de Juína. A revendedora, que era de propriedade de um tio, em dezembro de 1999, decidiu reativá-la comprando 50% da referida empresa, sendo que um ano depois conseguiu comprar o restante 50% de seu tio, tornando-se o único proprietário da empresa.

Como a área que pertencia a empresa era extensa e o proprietário precisava de recursos para investir em melhorias na revendedora, decidiu vender parte dessa área. Mas só com o dinheiro da venda não seria suficiente para realizar todas as benfeitorias que a empresa necessitava. Então o proprietário decidiu fazer um financiamento para complementar o montante. Dentre as melhorias que foram realizadas, as que tiveram um custo mais elevado para a empresa foram: a substituição de tanques velhos por tanques ecologicamente corretos (tanques de metal revestidos com fibras de vidro dentro das normas exigidas por leis aplicadas pela Secretaria de Estado e Meio ambiente (SEMA) e o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), troca de bombas, calçamento de toda a extensão da empresa, entre outros.

A empresa não possui uma estrutura para administrar seu negócio com qualidade e eficiência, pois sua estrutura organizacional é simples resumindo-se apenas em direção (dono da empresa) e funcionários.

De acordo com as políticas estratégicas a empresa apresenta sua visão, missão e valores conforme o descrito abaixo:

MISSÃO: A missão é prestar serviços com qualidade que promova a conservação do patrimônio, do meio ambiente e da saúde, com reconhecimento dos clientes.

VISÃO: Tornar-se uma empresa de referência, através de princípios éticos, com uma equipe altamente qualificada para prestar o melhor serviço à sociedade.

VALORES: Os valores são qualidade, iniciativa, melhoria contínua, agilidade, comprometimento com a qualidade do trabalho, trabalho em equipe, respeito e ética profissional, responsabilidade social e preocupação com o meio ambiente.

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS: A empresa não possui uma política definida, pois a contratação de funcionários é realizada pelo próprio dono não utilizando nenhuma técnica de seleção. A capacitação dos funcionários é realizada somente aquela que é exigida por lei (treinamento básico e intermediário em segurança do trabalho e meio ambiente e treinamento básico para a brigada de incêndio), inexistindo também uma política de retenção do funcionário na empresa.

Como não há na empresa uma política de recursos humanos definida, programa de cargos e salários, programa de retenção de talentos e outras ferramentas descritas pelas teorias como necessárias ao bom desempenho de uma equipe, na empresa, a retenção de funcionários se torna problemática, embora venha diminuindo ano após ano, como é possível verificar no quadro 10 abaixo:

Quadro 10 - Índices de rotatividade anual da empresa em estudo

ANOS	ENTRADA	%	SAÍDA	%
2012	10	52,36	9	40,91
2013	6	31,57	8	36,37
2014	3	15,8	5	22,72
TOTAL	19	100	22	100

Fonte: A empresa.

Como podemos observar no quadro 10, em 2012 houve uma entrada de dez (10) funcionários novos e no mesmo ano houve saída de nove (09) funcionários. Em 2013 o número de funcionários que entraram diminuiu, mas houve saída de oito (08) funcionários. Em 2014 a entrada de novos funcionários foi de apenas três (03), havendo saída de cinco (05) funcionários.

O quadro mostra que de 2012 a 2014 houve uma redução do quadro trabalhista de quatro (04) funcionários e no mesmo período a rotatividade da empresa também teve uma queda.

Buscando verificar a veracidade das informações obtidas na tabela acima, utilizamos a fórmula para medir a rotatividade do pessoal da empresa foco desta pesquisa. Aplicando a fórmula descrita abaixo:

$$\frac{A + D}{2} \times 100$$

$$\frac{2}{EM}$$

EM

Onde:

A = significa as admissões de funcionários na área considerada dentro do período considerado (entradas);

D = são os desligamentos de funcionários (seja por iniciativa do empregador ou do empregado);

EM = é o efetivo médio da área considerada dentro do período considerado. É obtido pela soma dos efetivos que existe no início e no fim do período, dividida por dois (início + final / 2).

Aplicando os dados das entradas e saídas de funcionários da empresa na formula descrita pro Chiavenato (1997) teremos:

Quadro 11 - Índices de rotatividade anual conforme Chiavenato

ANOS	INÍCIO	ENTRADA	SAÍDA	TOTAL	EFETIVO MÉDIO
2012	10	10	9	11	21 / 2 = 10,5
2013	11	6	8	9	20 / 2 = 10,0
2014	9	3	5	7	16 / 2 = 8,0

Fonte: Chiavenato (1997) adaptado pela autora.

Quadro 12 - Aplicação dos dados na fórmula de acordo com Chiavenato

FÓRMULA	2012	2013	2014
$\frac{A + D}{EM} \times 100$	$\frac{10 + 9}{10,5} \times 100$	$\frac{6 + 8}{10,0} \times 100$	$\frac{3 + 5}{8,0} \times 100$
$\frac{2}{EM}$	$\frac{2}{10,5} =$	$\frac{2}{10,0} =$	$\frac{2}{8,0} =$
	TOTAL = 90,47%	TOTAL = 70%	TOTAL = 50%

Fonte: Chiavenato (1997) adaptado pela autora.

Talvez os fatores que podem ter influenciados na redução da rotatividade foram: melhora de salário, melhor relacionamento interpessoal, procura de incentivo e valorização profissional. Não há como determinar qual foi o fator que promoveu a desaceleração da rotatividade, mas que de acordo com as teorias pode ter ocorrido qualquer um dos fatores mencionado acima.

Quadro 13 - Despesa com pessoal da empresa em estudo

Despesas com pessoal	2012	2013	2014
Salários e ordenados	R\$102.988,22	R\$ 112.267,66	R\$ 127.273,03
13º salário* ¹	R\$ 6.386,48	R\$ 7.235,89	R\$ 10.606,08*
Férias	R\$ 12.497,76	R\$ 6.794,80	R\$ 9.230,92
INSS	R\$ 37.996,95	R\$ 39.463,26	R\$ 44.877,00
FGTS	R\$ 9.620,45	R\$ 9.892,83	R\$ 11.629,10
Progr. aliment. trabalhador	R\$ 9.884,72	R\$ 12.875,11	R\$ 15.588,59
TOTAL	R\$ 187.363,49	R\$ 198.133,57	R\$ 222.541,87

Fonte: A empresa.

No quadro 13, nota-se que mesmo com a diminuição de funcionários no período de 2012 a 2014, as despesas com pessoal aumentaram em 2013 com relação à 2012 em 10% e com relação 2014 a 2013 houve um aumento de 11,23%. Esses aumentos, aparentemente, representam um ganho real nos salários e talvez um dos fatores da desaceleração da rotatividade.

¹ *Os valores referentes ao 13º salário no ano de 2014, não constam no demonstrativo de resultado da empresa e, o valor apresentado, foi obtido mediante cálculo elaborado pela autora do trabalho.

Quadro 14 - Cálculo do custo de verbas trabalhistas e rescisórias

	2012	2013	2014
Receitas Brutas	-	-	-
Receitas Líquidas	R\$3.032.757,88	R\$3.460.172,82	3.636.382,62
Lucro Bruto	R\$ 287.975,46	297.431,14	305.293,80
Despesas com salários	R\$ 187.363,49	R\$ 198.133,57	R\$ 222.541,87
Percentual das despesas com salários em relação à Receita Líquida	6,18%	5,73%	6,12%
Percentual das despesas com salários em relação ao Lucro Bruto	65,06%	66,61%	72,89%
Indenizações trabalhistas	R\$ 7.988,91	R\$ 9.604,02	R\$ 5.292,98
Percentual das verbas rescisórias em relação à Receita Líquida	0,26%	0,28%	0,14%
Percentual das verbas rescisórias em relação ao Lucro Bruto	2,77%	3,23%	1,73%

Fonte: A empresa.

O quadro mostra que houve um aumento de 11,46% da receita de 2013 em relação a 2012 e de 10,50% de 2014 em relação a 2013. Esses mesmos percentuais verificam-se no aumento no lucro da empresa. A tabela mostra que de 2012 para 2013 o percentual das despesas de salários em relação a receita líquida teve um decréscimo de 8% e com relação 2014 a 2013 houve um aumento de 10,68%.

Com relação as despesas de salários e ao lucro bruto em 2013 em relação a 2012 houve um aumento de 10,24% e de 10,94% de 2014 em relação a 2013.

Com relação as verbas rescisórias de 2013 em relação à 2012 houve um acréscimo de 12,06%. Com relação 2014 a 2013, houve uma queda brusca de aproximadamente 45% em valores reais e o mesmo acontecendo com relação à Receita.

5 CONCLUSÃO

Diante do atual contexto econômico, em que as empresas passam por momentos de grande competitividade, ter e manter uma equipe de pessoal com competências e habilidades, voltadas ao atendimento qualificado dos clientes é de extrema importância.

Devido a isto, os gestores buscam criar diferenciais para manter a equipe e fidelizar seus clientes. No entanto, algumas empresas não se atentam para estes fatos e, pouca ou nenhuma importância dão às pessoas que compõem sua equipe de trabalho, provocando com isto as demissões, quer da parte do empregador como da parte do funcionário.

As causas que levam às demissões podem ser de ordem motivacional, salarial, de relacionamentos entre outros e, ocasionam para as empresas, custos muito altos, que sejam em valores expressos como em termos de perdas de clientes e, neste caso, estes custos nem sempre são levados em consideração na determinação da rentabilidade ou da lucratividade da empresa.

A rotatividade de pessoal é um gasto que pode ser controlado se existir mais senso crítico e cautela na escolha de mão de obra. A rotatividade elevada prejudica a produção no ambiente organizacional e para controlar este fator, é preciso detectar as causas determinantes. As organizações devem estar cientes quanto ao momento de consentir a demissão ou de tentar reter o funcionário, pois nessa troca a organização poderá estar perdendo funcionários com grande potencial para contribuir com o desenvolvimento da empresa.

Um dos vários problemas encontrados na análise da situação da empresa foi a falta de informações contidas nas demonstrações contábeis. Ao analisar essas demonstrações observamos que as mesmas são elaboradas de forma muito simplificada, não sendo possível obter informações mais detalhadas.

Observou-se também a falta de valores que deveriam constar nas demonstrações contábeis, pois estão incorporadas em outras contas. Isto trouxe uma dificuldade na realização da análise e alcance do objetivo proposto para este trabalho.

Diante deste contexto, é necessário que os gestores da empresa ora pesquisada, tomem algumas atitudes para melhorias, no que tange as questões de qualidade e produtividade e, como sugestão pode-se sugerir:

- a) Melhoria no plano de contas da empresa para facilitar a visualização das informações e auxiliar a confecção de relatórios para possíveis análises.
- b) Melhoria na apresentação das demonstrações contábeis, pois ajudará o usuário a evidenciar melhor se estão colocadas de forma que facilite a interpretação das informações.
- c) Criação de normas específicas para as contratações;
- d) Implantar políticas de retenção do funcionário na empresa tais como: reconhecimento pelos serviços desempenhados oferecendo recompensa para o funcionário que mais se destacar no trabalho, implantar plano de cargos e salários proporcionando promoções e oportunidade de crescimento, proporcionar cursos de relacionamento interpessoal, entre outros.
- e) Descentralizar as múltiplas funções dos funcionários afim de não sobrecarregá-los, pois o fato de realizar várias funções desmotiva os funcionários. Especificar a função seria um fator para motivá-lo a desempenhar o seu papel com melhor qualidade.

Com base no exposto é possível afirmar que atingimos o nosso objetivo de forma parcial, tendo em vista termos respondido ao nosso problema de pesquisa que era pesquisar sobre o impacto dos custos da folha de pagamento e da rotatividade de pessoal na lucratividade da empresa, no período compreendido entre 2012 a 2014.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria Thereza Pompa; et al. **A adoção no Brasil das normas internacionais de contabilidade IFRS: o processo e seus impactos na qualidade da informação contábil.** Disponível em: <<http://www.faap.br>> Acesso em: 14 de mar. 2015.

ARNOLD, J. R. Tony. **Administração de materiais: uma introdução.** São Paulo: Atlas, 1999.

BALBÃO, Mariangela Salviato; RIBEIRO, Luciane Meire; ALLIPRANDINI, Dario Henrique. **Caracterização do papel da função produção em indústrias de pequeno porte (SME) da cidade de São Carlos: um estudo de casos.** Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/biblioteca>> Acesso em: 01 de jun. 2015.

BEUREN, Maria Ilse e Colaboradores. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática.** 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 21 de jun. 2015.

BRASIL. LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 22 de jun. 2015.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica.** 5ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** Ed. Compacta, 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Volume 1. 6ª ed. rev. e Atualizada. 7ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

COBRA, Marcos. **MARKETING BÁSICO: Uma abordagem brasileira**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Princípios Fundamentais e Normas Brasileiras de Contabilidade**. 3. ed. Brasília: CFC, 2008. Disponível em: <<http://www.portalcfc.org.br>> Acesso em: 15 de mar. 2015.

DEMO, Pedro. **Metodologia Científica em Ciências Sociais**. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.

FÉLIX, Leonardo Pedro. **Evolução da Contabilidade Pública no Brasil**. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br>> Acesso em: 31 de maio 2015.

FERREIRA, Ricardo J. **Contabilidade Básica**. 7. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2009. Forense; São Paulo: Método, 2009.

FORTUNATO, Sabrina Duarte. **Auditoria trabalhista com enfoque na folha de pagamento**. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294805.PDF>> Acesso em: 27 de set. 2015.

FREIRE, et al. **Aderência às Normas Internacionais de Contabilidade pelas empresas brasileiras**. Disponível em: <<http://www.rco.usp.br>> Acesso em: 25 de mar. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro:

GIL, Carlos Antonio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, Miguel; LIRA, Miguel; MARQUES, Maria da Conceição da Costa. **Finanças Públicas e Contabilidade por Partidas Dobradas: Uma visita guiada pela Literatura sobre as três figuras cimeiras do Erário Régio Português, 1761**. Disponível em: <<http://proxy.furb.br>> Acesso em: 24 de maio 2015.

HENDRIKSEN, Eldon S.; Breda Michael F. Van. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

IUDÍCIBUS, Sergio de; MARION, José Carlos; FARIA, Ana Cristina de. **Introdução à Teoria da Contabilidade para o nível de graduação**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

KOHAMA, Heilio. **Contabilidade Pública Teoria e Prática**. 10ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LAGO, Celso Frederico. **Técnicas administrativas**. Funções do departamento Financeiro. Disponível em: < <http://www.celso.lago.nom.br>> Acesso em: 03 de out. 2015.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Administração de Vendas**. 8. Ed. São Paulo, 2005.

MAHFUZ, Juliana Ruschel. **Turnover no setor de varejo e revenda de combustíveis** : o caso da Alfa Combustíveis e Serviços LTDA. Disponível em: <www.lume.ufrgs.br> Acesso em: 03 de maio 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. 4. ed. Atlas S.A, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MEDEIROS, Francine. **O Papel do RH na Gestão da Mudança Organizacional**, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br>> Acesso em: 28 de maio 2015.

MENESES, Carlos Antônio Maciel; CERQUEIRA, Luciano Antônio Nóbrega. **Apostila Folha de Pagamento e Encargos Sociais**. Disponível em: <<http://www.professormaciel.pro.br/wp-content/uploads/2011/10/apostila.pdf>> Acesso em: 07 de jun. 2015.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Kiane Paola; et al. **Rotatividade nas Organizações**: as causas dos desligamentos voluntários em uma empresa de serviços de Juiz de Fora, 2012. Disponível em: <<http://www.viannajunior.edu.br>> Acesso em: 11 de ago. 2015.

NORMAS INTERNACIONAIS DE CONTABILIDADE - **IFRS**. DELOITTE. São Paulo: Atlas, 2006

OLIVEIRA, Celso Marcelo de. **Manual de Contabilidade Empresarial e Societária**. Rio de Janeiro: Ed. Freitas Bastos, 2006.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

PELEIAS, Ivam Ricardo; BACCI, João. **Pequena cronologia do desenvolvimento contábil no Brasil**: Os primeiros pensadores, a padronização contábil e os congressos brasileiros de contabilidade. Disponível em: <<http://www.fecap.br>> Acesso em: 26 de abr. 2015.

POZO, Hamilton. **Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais**: uma abordagem logística. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

REIS, Aline de Jesus; SILVA, Selma Leal da; SILVA, Cleide Carneiro Alves da. **A História da Contabilidade no Brasil**. Disponível em: <<http://tupi.fisica.ufmg.br>> Acesso em: 21 de mar. 2015.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Geral Fácil**. – 5ª.ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry e colaboradores. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1985.

ROSA, Fernanda Flores da. **A contabilidade de custo e sua relevância para a gestão**. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br>> Acesso em: 03 de out. 2015.

SÁ, Antônio Lopes de. **Fundamentos da contabilidade geral**. Curitiba: Juruá, 2005.

SÁ, Antônio Lopes de. **História Geral das Doutrinas da Contabilidade**. São Paulo, Atlas, 1997.

SANTOS, Deisy Raianny Cruz dos. **A gestão de pessoas no Ministério dos transportes**. Disponível em: <<http://www.gespublica.gov.br>> Acesso em: 03 de out. 2015.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos. **História do Pensamento Contábil**. Volume 8. São Paulo: Atlas, 2006.

SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Provisões**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br>> Acesso em: 25 de out. 2015.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da; MARTINS, Wilson Thomé Sardinha. **História do pensamento Contábil com Ênfase na História da Contabilidade Brasileira**. Curitiba: Juruá, 2006.

SOUZA, João Carlos Laurentino de. **Comportamento Humano e Gestão de Pessoas nas Organizações**. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br>> Acesso em: 11 de ago. 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: atlas, 2005.

ZINETE, Caio. **Mercado reclama do tamanho dos relatórios das empresas**. Disponível em: <<http://www.portalcfc.org.br>> Acesso em: 15 de mar. 2015.

ANEXOS

BALANCO PATRIMONIAL ENCERRADO EM 31/12/2012

A T I V O

CIRCULANTE			
DISPONIBILIDADES			
CAIXA	2.157,11		
BANCOS C/MOVIMENTO	87.458,53		
BANCOS C/APLICACAO	12.787,48		102.403,12
ESTOQUES DE MERCADORIAS			
ESTOQUES DE MERCADORIAS	114.328,75	114.328,75	216.731,87
PERMANENTE			
IMOBILIZADO			
POSTO REVENDEDOR EM JUINA	89.841,34		
EDIFICIOS E CONSTRUCOES	22.867,00	112.708,34	112.708,34
T O T A L D O A T I V O.....			R\$ 329.440,21

P A S S I V O

CIRCULANTE			
VALORES EXIGIVEIS A CURTO PRAZO			
FORNECEDORES	152.897,69		
FINANCIAMENTOS A CURTO PRAZO	189.450,87		
IMPOSTOS TAXAS E CONTRIB. A RECOLHER	5.866,73		
SALARIOS A PAGAR	8.449,67		
PROVISAO P/ CONTRIBUICAO SOCIAL	83,09		
PROVISAO P/ IMPOSTO DE RENDA	96,94	356.844,99	356.844,99
PATRIMONIO LIQUIDO			
CAPITAL SOCIAL REALIZADO			
CAPITAL SOCIAL SUBSCRITO		40.000,00	40.000,00
RESULTADOS ACUMULADOS			
LUCROS OU PREJUIZOS ACUMULADOS	67.404,78-	67.404,78-	27.404,78-
T O T A L D O P A S S I V O.....			R\$ 329.440,21

RECONHECEMOS A EXATIDAO DO PRESENTE BALANCO PATRIMONIAL ENCERRADO EM 31 DE
 DEZEMBRO DE 2012,
 TOTALIZANDO TANTO NO ATIVO COMO NO PASSIVO, A IMPORTANCIA DE R\$
 *****329.440,21
 (TREZENTOS E VINTE E NOVE MIL E QUATROCENTOS E QUARENTA REAIS E VINTE E UM
 CENTAVOS*****).

DEMONSTRACAO DO RESULTADO DO EXERCICIO ENCERRADO EM 31/12/2012

RECEITAS			
RECEITA NA REVENDA DE MERCADORIAS	3.032.757,88	3.032.757,88	
RECEITA LIQUIDA.....	3.032.757,88	100,0	
 CUSTOS DAS VENDAS			
CUSTO DAS VENDAS DE MERCADORIS	2.744.782,42-	2.744.782,42-	90,5-
LUCRO BRUTO.....	287.975,46	9,5	
 DESPESAS OPERACIONAIS ADMINISTRATIVAS			
DESPESAS COM PESSOAL E ENCARGOS		199.363,49-	
DESPESAS FINANCEIRAS		7.763,92-	
OUTRAS DESP.OPERACIONAIS ADMINISTRATIVAS	91.067,72-	298.195,13-	9,8-
 (-) RECEITAS OPERACIONAIS			
RECEITAS FINANCEIRAS	220,13	220,13	0,0
PREJUIZO LIQUIDO DO EXERCICIO.....	9.999,54-	0,3-	

RECONHECEMOS A EXATIDAO DA PRESENTE DEMONSTRACAO DO RESULTADO DO EXERCICIO ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2012.

A T I V O

CIRCULANTE				
DISPONIBILIDADES				
CAIXA	31.520,79			
BANCOS C/MOVIMENTO	36.982,66			68.503,45
ESTOQUES DE MERCADORIAS				
ESTOQUES DE MERCADORIAS	45.811,80	45.811,80		114.315,25
NAO CIRCULANTE				
IMOBILIZADO				
POSTO REVENDEDOR EM JUINA	89.841,34			
EDIFICIOS E CONSTRUCOES	28.463,00			
OUTRAS IMOBILIZACOES	9.808,74			
(-) DEPRECIACOS AMORTIZACOES E EXAUSTAO	11.830,43-	116.282,65		116.282,65
T O T A L D O A T I V O..... R\$				230.597,90

BALANCO PATRIMONIAL ENCERRADO EM 31/12/2013

P A S S I V O

CIRCULANTE				
VALORES EXIGIVEIS A CURTO PRAZO				
FORNECEDORES	137.420,25			
FINANCIAMENTOS A CURTO PRAZO	231.909,18			
IMPOSTOS TAXAS E CONTRIB. A RECOLHER	5.257,36			
SALARIOS A PAGAR	9.239,98	383.826,77		83.826,77
PATRIMONIO LIQUIDO				
CAPITAL SOCIAL REALIZADO				
CAPITAL SOCIAL SUBSCRITO	40.000,00			40.000,00
RESULTADOS ACUMULADOS				
LUCROS OU PREJUIZOS ACUMULADOS	193.228,87-	193.228,87-		3.228,87-
T O T A L D O P A S S I V O..... R\$				230.597,90

RECONHECEMOS A EXATIDAO DO PRESENTE BALANCO PATRIMONIAL ENCERRADO EM 31 DE
 DEZEMBRO DE 2013,
 TOTALIZANDO TANTO NO ATIVO COMO NO PASSIVO, A IMPORTANCIA DE R\$
 *****230.597,90
 (DUZENTOS E TRINTA MIL E QUINHENTOS E NOVENTA E SETE REAIS E NOVENTA
 CENTAVOS*****).

DEMONSTRACAO DO RESULTADO DO EXERCICIO ENCERRADO EM 31/12/2013

RECEITAS			
RECEITA NA REVENDA DE MERCADORIAS	3.460.172,82	3.460.172,82	

RECEITA LIQUIDA.....		3.460.172,82	100,0
CUSTOS DAS VENDAS			
CUSTO DAS VENDAS DE MERCADORIS	3.162.741,68-	3.162.741,68-	91,4-

LUCRO BRUTO.....		297.431,14	8,6
DESPESAS OPERACIONAIS ADMINISTRATIVAS			
DESPESAS COM PESSOAL E ENCARGOS		210.133,57-	
DESPESAS FINANCEIRAS		30.672,38-	
OUTRAS DESP.OPERACIONAIS ADMINISTRATIVAS	63.949,26-	304.755,21-	8,8-
(-) RECEITAS OPERACIONAIS			
RECEITAS FINANCEIRAS	618,91	618,91	0,0

PREJUIZO LIQUIDO DO EXERCICIO.....		6.705,16-	0,2-
DESTINACAO DE RESULTADOS			
RESULTADOS DO PERIODO-BASE	6.705,16	6.705,16	0,2

SALDO APOS DESTINACAO.....		0,00	0,0

RECONHECEMOS A EXATIDAO DA PRESENTE DEMONSTRACAO DO RESULTADO DO EXERCICIO ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2013.

BALANCETE PATRIMONIAL - 12/2014

A T I V O			
CIRCULANTE			
DISPONIBILIDADES			
CAIXA		6.575,42	
BANCOS C/MOVIMENTO		18.569,11	
BANCOS C/APLICACAO		44.373,53	69.518,06
ESTOQUES DE MERCADORIAS			
ESTOQUES DE MERCADORIAS	49.515,25	49.515,25	19.033,31
NAO CIRCULANTE			
IMOBILIZADO			
POSTO REVENDEDOR EM JUINA		89.841,34	
EDIFICIOS E CONSTRUcoes		32.262,00	
OUTRAS IMOBILIZACOES		20.168,96	
(-) DEPRECIACOS AMORTIZACOES E EXAUSTAO	11.830,43-	130.441,87	130.441,87
T O T A L D O A T I V O..... R\$		249.475,18	

BALANCETE PATRIMONIAL - 12/2014

P A S S I V O			
CIRCULANTE			
VALORES EXIGIVEIS A CURTO PRAZO			
FORNECEDORES	268.942,05		
FINANCIAMENTOS A CURTO PRAZO	117.717,66		
IMPOSTOS TAXAS E CONTRIB. A RECOLHER	7.627,60		
SALARIOS A PAGAR	14.318,38	408.605,69	408.605,69
PATRIMONIO LIQUIDO			
CAPITAL SOCIAL REALIZADO			
CAPITAL SOCIAL SUBSCRITO	40.000,00	40.000,00	
RESULTADOS ACUMULADOS			
LUCROS OU PREJUIZOS ACUMULADOS		199.130,51-	199.130,51-
RESULTADO DO EXERCICIO			
RESULTADO OPERACIONAL	5.901,64-		
DESTINACAO DE RESULTADOS	5.901,64	0,00	159.130,51-
T O T A L D O P A S S I V O..... R\$		249.475,18	

DEMONSTRACAO DO RESULTADO DO EXERCICIO - 01/01/2014 A 31/12/2014

RECEITAS

RECEITA NA REVENDA DE MERCADORIAS	3.636.382,62	3.636.382,62	

RECEITA LIQUIDA.....		3.636.382,62	100,0

CUSTOS DAS VENDAS

CUSTO DAS VENDAS DE MERCADORIS	3.331.088,82-	3.331.088,82-	91,6-

LUCRO BRUTO.....		305.293,80	8,4

DESPESAS OPERACIONAIS ADMINISTRATIVAS

DESPESAS COM PESSOAL E ENCARGOS		236.348,46-	
DESPESAS FINANCEIRAS		17.903,19-	
OUTRAS DESP.OPERACIONAIS ADMINISTRATIVAS	56.943,79-	311.195,44-	

PREJUIZO LIQUIDO DO XERCICIO.....		5.901,64-	0,2-

DESTINACAO DE RESULTADOS

RESULTADOS DO PERIODO-BASE	5.901,64	5.901,64	

SALDO APOS DESTINACAO.....		0,00	0,0