

SUMARIO

A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA NA FOLHA DE PAGAMENTO DE UMA EMPRESA DO RAMO SUCROALCOOLEIRO DE MATO GROSSO Jucélia Mariano de Souza & Luciana Aparecida Oliveira & Luciana Augusta & Francisco Eudes Gomes de Lima	03
AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE X REDE PRIVADA: UM ESTUDO DE CASO EM MINEIROS/GO. Rosana Morais Avelar & Evaldo Rezende Duarte & Jamile Viana Calazans Salim Amauri Gonçalves de Oliveira	18
AVALIAÇÃO DE CUSTO E FORMAÇÃO DE PREÇO: Estudo de caso em um centro de formação de condutores. Regiane Feitosa Aguiar & Evaldo Rezende Duarte & Diego Campos Pereira & Joana D'arc de Oliveira Schwenk	39
CONTABILIDADE GERENCIAL CONTROLE DE ESTOQUE EM SUPERMERCADO Silva, Jeferson Luiz & Oliveira, Luciana A. Augusta de & Diego Campos Pereira & Amauri Gonçalves de Oliveira	55
DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FORMA DE CÁLCULO Danielle Mendonça Guimarães & Luciana Aparecida Augusta de Oliveira & Francisco Eudes Gomes de Lima	69
DIREITO DO TRABALHO – RESCISÃO DE CONTRATO DO TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO DA SAFRA Yasmin Caroline da Silva Rocha & Luciana A. Augusta de Oliveira & Francisco Eudes Gomes de Oliveira	94
EFICIÊNCIA CONTRATUAL NAS LICITAÇÕES: ANÁLISE DE ADITIVOS EM CONTRATOS DE LICITAÇÕES NOS MUNICÍPIOS DO VALE DO SÃO LOURENÇO. Camila da Silva Pereira & Evaldo Rezende Duarte	117

ESTUDO SOBRE O CONTROLE DE ESTOQUE EM UM CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO NO MUNICÍPIO DE JACIARA/MT. Jamerson Francisco da Silva & Luciana A. Augusta de Oliveira & Diego Campos Pereira & Amauri Gonçalves de Oliveira	133
EXAME DE SUFICIÊNCIA DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE: ANÁLISE DOS ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NOS EXAMES. Viviane Aparecida de Lima Santos & Evaldo Rezende Duarte & Jamile Viana Calazans Salim & Amauri Gonçalves de Oliveira	153

A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA NA FOLHA DE PAGAMENTO DE UMA EMPRESA DO RAMO SUCROALCOOLEIRO DE MATO GROSSO

Jucélia Mariano de Souza¹
Luciana Aparecida Augusta de Oliveira²
Francisco Eudes Gomes de Lima³

RESUMO

O presente estudo aborda a importância da auditoria na folha de pagamento de uma empresa do ramo sucroalcooleiro de Mato Grosso. Tendo como objetivo principal analisar a contribuição da auditoria na folha de pagamento apurando possíveis erros, os objetivos específicos visam apresentar conceitos de auditoria e auditoria interna, dissertar sobre os procedimentos de folha de pagamento, principalmente na folha de rescisão de contrato de trabalho e evidenciar como a auditoria pode ser importante para atestar a veracidade das informações geradas. A metodologia utilizada para efetivação da pesquisa deste trabalho foi o método dedutivo, classificado em pesquisa aplicada e exploratória, baseado em estudo de caso, com abordagem quantitativa. Para tal foi realizado estudo de caso com análise documental. Os resultados obtidos evidenciaram que a empresa teve prejuízo, no que tange o pagamento a cerca do reflexo de horas sobre o décimo terceiro salário. A importância da auditoria interna é imprescindível como ferramenta utilizada para analisar, detectar possíveis erros e fraudes, fortalecendo as informações e os processos desempenhados pelo departamento de pessoal da empresa.

Palavras-chave: Auditoria. Auditoria interna. Folha de pagamento. Décimo Terceiro.

Introdução

A auditoria interna é uma ferramenta que auxilia os departamentos das empresas, com isso em virtude das constantes mudanças no cenário econômico á necessidade de controlar, analisar e atestar a veracidade dos fatos gerados, impedindo a possibilidades que possam prejudicar a empresa, como erros e possíveis fraudes, a atenção na folha de pagamento é de suma importância, que visa fortalecer sistemas e dar segurança a empresa.

¹ Graduada do 8º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

² Graduada em Administração e Ciências Contábeis, pós-graduada em Recursos Humanos – Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE, Professora da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

³ Graduado em Direito e especialista em Direito Processual civil e professor da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

Nesse contexto, a auditoria exerce um papel de destaque, apontando proteção e controle no patrimônio das empresas, pois examina, avalia os procedimentos e as operações realizadas pelos colaboradores do departamento de pessoal.

O presente trabalho traz como objeto de estudo: A importância da Auditoria na folha de pagamento de empresa do ramo sucroalcooleiro de Mato Grosso, sendo analisados os termos de rescisão de contrato de trabalho no período de janeiro de 2014 a dezembro de 2014, onde o objetivo principal desta pesquisa é analisar a contribuição da auditoria na folha de pagamento apontando possíveis erros, para evitar pagamentos desnecessários.

Todo trabalho embasado em uma pesquisa que tem como objetivos específicos, apresentar conceitos de auditoria e auditoria interna, dissertar sobre os procedimentos de folha de pagamento, principalmente na folha de rescisão de contrato de trabalho e evidenciar como a auditoria pode ser importante e atestar a veracidade das informações geradas.

A problemática trata-se de qual a importância da auditoria interna na folha de pagamento para uma empresa do ramo sucroalcooleiro?

A pesquisa para o meio acadêmico justifica-se de modo, que a auditoria é especificamente utilizada para analisar, examinar a qualidade no trabalho desenvolvido e caso necessário solicitar correções, fato imprescindível para que não ocorra prejuízo. Proporcionar desta forma, lisura das informações.

Para atingir aos objetivos propostos, fez – se necessário realizar pesquisas bibliográficas a cerca assunto. De acordo Marconi; Lakatos (1991, p. 40) “O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo”.

Quanto à metodologia utilizada, a pesquisa aplicada foi exploratória, pois englobam de forma geral as pesquisas bibliográficas, estudo de caso, pesquisa quantitativa que visa quantificar os números envolvidos na pesquisa, partindo para o método dedutivo, pois liga as afirmações conclusões particulares. Assim os instrumentos utilizados para obtenção dos dados foram, através de livros, artigos científicos, materiais on-line vinculados ao tema e pesquisa documental.

A presente pesquisa divide-se em quatro capítulos, sendo o primeiro capítulo a descrição dos principais conceitos pertinente ao tema, visando o conhecimento aprofundado para elucidar e responder as dúvidas que surgiram. No segundo

capítulo, aborda a metodologia utilizada para a pesquisa, desta forma, permitir que o embasamento da pesquisa satisfaça o entendimento para a análise realizada no estudo de caso, da empresa X, do ramo sucroalcooleiro do estado de Mato Grosso.

No terceiro capítulo, buscou-se demonstrar os resultados obtidos a partir da análise documental, visando clarificar a importância da auditoria interna e evitar erros e fraudes nas informações incorridas pelo departamento de pessoal das empresas. No quarto capítulo, conclusão plausível a cerca dos fatos, evidenciando a necessidade e grande importância que a auditoria interna desempenha para fortalecer a funcionalidade e credibilidade das informações.

Ao analisar a importância da auditoria interna na folha de pagamento, essa pesquisa visa à reflexão de como a auditoria pode auxiliar a identificar procedimentos prejudiciais à empresa e evitar possíveis irregularidades, que podem resultar em prejuízos financeiros.

1 Desenvolvimento

1.1 Auditoria

Em busca de um controle adequado para proteção de seu patrimônio e com o surgimento da globalização e expansão de grandes mercados, as empresas tiveram que investir em tecnologia e aprimorar os procedimentos realizados na folha de pagamento, com interesse de reduzir custos e evitar possíveis erros e fraudes.

O surgimento da auditoria está ancorado na necessidade de confirmação por parte dos investidores e proprietários quanto à realidade econômico-financeira espelhada no patrimônio das empresas investidas e, principalmente, em virtude do aparecimento de grandes empresas multigeograficamente distribuídas e simultâneo ao desenvolvimento que propiciou participação acionária na formação do capital de muitas empresas. (ATTIE, 1998, p. 27).

Da necessidade de atestar as informações contábeis, obter informações se os mesmos foram realizados de acordo aos princípios fundamentais e normas de contabilidade e se estão de acordo com o controle interno de uma empresa é que surgiu então a auditoria.

De acordo com Crepaldi (2011, p. 3) “Pode-se definir auditoria como levantamento, estudo e avaliação sistemática das transações, procedimentos, operações, rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade”.

Para Attie (1998, p. 25) “A auditoria é uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado”.

Ainda segundo Crepaldi (2011, p. 5) “Sobre esse objeto a auditoria exerce função preventiva, saneadora e moralizadora, para confirmar a veracidade dos registros e confiabilidade dos comprovantes [...]”.

Desta forma a auditoria tem como objetivo principal verificar, analisar e atestar a veracidade nas informações prestadas pela empresa.

A auditoria interna surgiu a partir de ramificações da auditoria externa, pois o auditor independente não fica muito tempo na entidade, e para atender a necessidade, é importante a constância e periodicidade da auditoria desses registros. A auditoria interna é de extrema importância na contribuição do sucesso da entidade, através das informações passadas que devem ser confiáveis.

A auditoria interna é uma função independente de avaliação, criada dentro da empresa para examinar e avaliar suas atividades, como serviço a essa mesma organização. A proposta da auditoria interna é auxiliar os membros da administração a desincumbirem-se eficazmente de suas responsabilidades. (ATTIE, 1986, p. 28).

Para Crepaldi (2011, p. 41) “Os exames das operações são dirigidos principalmente visando aos aspectos de eficiência operacional/administrativa”.

Com o constante desenvolvimento das empresas e a diversificação de suas atividades econômicas, a auditoria interna vem tornando-se uma ferramenta indispensável para avaliar a eficiência dos gestores e cuidar da confiabilidade das informações geradas.

Iniciando qualquer trabalho de auditoria, este deve ser minuciosamente planejado, tendo em vista seu objetivo. Crepaldi (2011, p. 480) “O planejamento da auditoria envolve a definição de estratégia global para o trabalho e o desenvolvimento de plano de auditoria”.

[...] os procedimentos de auditoria são as ferramentas técnicas, das quais o auditor se utiliza para realização do seu trabalho, consistindo na reunião das informações possíveis e necessárias e avaliação das informações obtidas, para a formação de sua opinião imparcial. (ATTIE. 1998, p. 131).

Diante disso, a auditoria deve certificar-se sobre as informações apresentadas estão em conformidade com a legislação. Os maiores conflitos nas relações de trabalho entre empregador e empregado, decorrem de uso incorreto das normas e legislações vigentes, as quais podem ocasionar diferenças nos pagamentos

efetuados. Para evitar possíveis erros ou fraudes, a auditoria trabalhista que consiste no exame criterioso dos procedimentos e documentos, sendo analisados com exatidão e confiabilidade, de acordo com a legislação.

A auditoria trabalhista abrange a área pessoal e sua importância está diretamente relacionada à prevenção de erros e fraudes, ou seja, caso ocorra, à empresa tenha tempo hábil para correção. A rotina no departamento de pessoal necessita de cuidado especial, e está diretamente ligado aos vários setores da empresa, qualquer mudança planejada ou não no quadro funcional pode acarretar desgaste organizacional.

1.2 O Direito do trabalho

De acordo Cotrim (2000. p. 236) “o Direito do Trabalho abrange o conjunto de normas que regulam as relações de trabalho subordinado, ocupando-se, ainda, em garantir condições sociais básicas ao trabalhador”. Na relação de trabalho destaca dois tipos: contrato de trabalho e trabalho autônomo, porém o contrato de trabalho é a relação de emprego contínuo, que recebe salários e tem subordinação.

Em virtude disso a afirmação de Cotrim (2000. p. 237) conceitua: “Contrato de trabalho é o acordo pelo qual o empregado, em troca do salário, presta serviços, continuados ao empregador, subordinando-se, profissionalmente à sua direção”.

O empregado é subordinado, que tem as atividades controladas pelo empregador, Cotrim (2000. p.237) CLT art. 3º, ressalta: “Empregado – é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ainda de acordo Cotrim (2000. p. 237) CLT art. 2º menciona: “Empregador – são as empresas e outras pessoas que, assumindo os riscos da atividade econômica, admitem, pagam salários e dirigem a prestação de serviços do empregado”.

Como sujeito da relação de emprego o empregador é o tomador de serviços, aquele que contrata o trabalho prestado pelo empregado, de forma pessoal, subordinada, contínua e mediante remuneração. Porém Moraes Filho (2003 p. 259) discorre que “Devedor é o empregador de salário, e devedor também é o empregado de trabalho”.

A folha de pagamento é um documento trabalhista obrigatório, que deve ser executada por todas as pessoas jurídicas que possuam empregados, para efeito de fiscalização previdenciária e trabalhista. A obrigatoriedade de informar na folha de pagamento todas as remunerações e descontos de todos os empregados.

De acordo o art. 225º I do Decreto nº 3048, de 06 de maio de 1999:

A empresa é também obrigada a 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 pagamento.

A folha de pagamento em uma empresa é muito importante, pois o controle das informações corretas transmite credibilidade aos empregados que a remuneração percebida está em conformidade com o realizado e dentro da legislação.

1.3 Rescisão de contrato de trabalho

A rescisão de contrato de trabalho acontece quando há cessação do contrato de trabalho, tanto pelo empregado ou empregador, as duas partes podem rescindir seu contrato de trabalho. Existem diversos tipos de demissões, algumas delas são: Dispensa com justa causa, dispensa sem justa causa pelo empregador, pedido de demissão, por falecimento, de aposentadoria, de término de contrato determinado e rescisão indireta.

O trabalho em questão irá abordar a rescisão contratual de dispensa sem justa causa pelo empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê os direitos que o empregado deve receber no termo de rescisão de contrato de trabalho quando a demissão é dispensa sem justa causa pelo empregador, com aviso-prévio indenizado, sendo: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário – gratificação natalina, férias vencidas, férias proporcionais, terço constitucional férias vencidas e proporcionais e indenização se pertinente.

Dessa forma, pode-se definir o saldo de salário, valor que corresponde aos dias que o empregado venha a trabalhar no mês de rescisão. As horas extras ocorrem quando houver trabalho excedente a sua carga horária, ou jornada de trabalho. Hora in'itinere, corresponde ao tempo que o empregado leva de transporte fornecido pela empresa para ir e vir do local de trabalho, quando de difícil acesso.

Adicional noturno considerado para jornada de trabalho entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia, até as 5 (cinco) horas do dia subsequente. De acordo a CLT art. 73 § 2º (2002, p. 62) “Considera-se noturno, para efeito deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte”. Horas de redução noturna, ou hora noturna, é diferente da hora diurna de 60 (sessenta) minutos, sendo reduzido a 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Pagamento diferenciado para empregados que executarem suas tarefas ou atividades durante este horário.

Gratificação de função é destinada a empregados que não tem controle da jornada de trabalho, cargos de confiança e serviços externos. Conforme CLT art. 62 inciso I (2002, p. 59) “Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”.

O Aviso-prévio indenizado é quando a empresa indeniza o empregado dispensado do trabalho, em 30 dias, podendo ser acrescido de 3 dias, considera-se a admissão do empregado, ou seja, a cada um ano trabalhado ao limite de 90 dias. Conforme menciona a Lei nº 12.506 art. 1º parágrafo único de 11 de outubro de 2011: “Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias”.

O décimo terceiro salário proporcional tem-se direito a um avo por mês, se o empregado tiver trabalhado no mínimo 15 dias dentro do mês, sempre analisando a quantidade de dias do aviso-prévio. Os cálculos são realizados de acordo a remuneração. Conforme o art. 3º da Lei 4.090 de 13 de julho de 1962. “Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão”.

As férias vencidas indenizadas tem-se direito somente caso tenha o período aquisitivo de férias fechado. Leva-se em consideração a data da projeção do aviso-prévio. De acordo FUIER (2009, p. 89) “Este prazo de 12 (doze) meses, quando se adquire o direito de férias, é denominado período aquisitivo”. A quantidade de dias

de direito das férias é determinado pela quantidade de faltas injustificadas do empregado, pode-se perder na totalidade, caso ultrapassar o limite de 32 (trinta e duas) faltas dentro do período aquisitivo de férias.

As férias proporcionais indenizadas é o período posterior ao fechamento do período aquisitivo, até a data da rescisão de contrato de trabalho e a projeção do aviso-prévio. O terço constitucional de férias é um direito do empregado previsto na CLT, para 1/3 a mais do valor das férias vencidas e férias proporcionais.

2 Metodologia

Para o desenvolvimento da pesquisa utilizou-se de procedimentos metodológicos, para LAKATOS (1991, P. 40) “O primeiro conceito destaca que o método, mesmo que não prefixado, é um fator de segurança e economia para a consecução do objetivo, sem destacar a inteligência e o talento”.

Quanto ao método, foi direcionado pelo método dedutivo que permite dedução e raciocínio, portanto, para RUIZ (2002, p. 138) menciona que “O pensamento é dedutivo quando, a partir de enunciados mais gerais dispostos ordenadamente como premissas de um raciocínio, chega a uma conclusão particular”.

Classifica-se a pesquisa como aplicada, conforme GIL (1994, p. 207) “Objetiva gerar conhecimentos para aplicações práticas dirigidas a solução de problemas específicos”.

Do ponto de vista dos objetivos a pesquisa é exploratória com o problema pesquisado assume de forma geral pesquisa bibliográfica e estudo de caso. A abordagem utilizada foi à pesquisa quantitativa, conforme menciona GIL (1994, p. 207) “Considera que tudo é quantificável, o que significa traduzir opiniões e números em informações as quais serão classificadas e analisadas”.

Portanto, o presente trabalho foi fundamentado em pesquisas bibliográficas, documental e estudo de caso. Conforme Marconi; Lakatos (2010, p.57) “A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo [...]”. Sendo de grande relevância para o desenvolvimento desta pesquisa e embasamento do referencial. Segundo GIL (2010, p. 29) afirma que. “A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em

material já publicado”, utilizada pesquisas em livros publicados, materiais on-line, legislação trabalhista e artigos científicos.

Segundo GIL (1994, p. 207) “Pesquisa documental é elaborada a partir de material que não recebeu tratamento analítico”, Podendo ser documentos que receberam tratamentos, mas que podem receber interpretação diferente, neste caso documentos de empresas. Na concepção de SEVERINO (2007, p. 121) “Pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo”.

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados. (GIL, 2010. p. 37).

Portanto, embasamento da pesquisa realizou-se através de livros, legislação, materiais on-line e artigos científicos com temas semelhantes ao proposto. Desta forma, mediante ao estudo de caso buscou-se satisfazer e evidenciar os objetivos almejados.

3 Análise de dados

A pesquisa do presente trabalho apresenta o estudo de caso, realizado na empresa X, empresa esta do ramo sucroalcooleiro do estado de Mato Grosso.

Analisou-se no quadro 1, os termos de rescisão de contrato de trabalho de 6 (seis) empregados, escolha está feita de forma aleatória, utilizou-se apenas como premissas área de serviço. Tipo de demissão pesquisada: dispensa sem justa causa pelo empregador, aviso prévio indenizado. Período de janeiro de 2014 a dezembro de 2014 evidencia-se que nas verbas rescisórias apresentadas seguem as exigidas pela CLT, mas os valores informados em moeda corrente do país, o real, referente a reflexo de horas sobre o décimo terceiro, de R\$ 1.408,92. Apresenta-se erroneamente, verifica-se que o cálculo está em duplicidade, apresenta-se no quadro, como décimo terceiro, juntamente com valor sobre salário base e seus reflexos. Em virtude das verbas rescisórias serem calculadas sobre a média da remuneração dos últimos doze meses trabalhados de cada empregado, ou seja, os

DOSSIÊ: CIÊNCIAS CONTÁBEIS VOLUME 01 ANO 01 - 2019

Revista Científica Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas EDUVALE/Jaciara-MT - ISSN 1806-6283

proventos são em sua totalidade os valores recebidos mensalmente dentro do período determinado para base de cálculo previsto na CLT.

Quadro 1 – Valores das verbas rescisórias realizadas pela empresa X.

Verbas	Verbas rescisórias
Saldo de salário	392,08
Horas extras	1.610,17
Horas in' itinere	188,74
Adicional noturno	19,77
Horas de redução noturna	16,08
Gratificação de função	48,78
Aviso prévio	42.549,01
Férias vencidas indenizadas	31.553,16
Terço constitucional férias vencidas indenizadas	10.517,71
Férias proporcionais indenizadas	1.688,55
Terço constitucional férias proporcionais indenizadas	562,84
Décimo terceiro	7.145,21
Décimo terceiro indenizado	4.168,40
Reflexo de horas sobre o décimo terceiro	1.408,92
Indenizações	56.347,20
Total	158.216,62

Fonte: Elaborado pela autora.

No quadro 2, os valores mencionados nas verbas pagas apresenta apenas diferença no que tange ao reflexo de horas sobre o décimo terceiro, ou seja como a verba paga em duplicidade, não deveria constar nos termos de rescisão de contrato de trabalho. Cujo valor apurado na presente pesquisa no que deveria ter sido realizado para pagamento das 6 (seis) rescisões de contrato de trabalho analisadas, de R\$ 156.807,70.

Quadro 2 – Valores corretos apurados das verbas rescisórias.

Verbas	Verbas rescisórias
Saldo de salário	392,08
Horas extras	1.610,17
Horas in' itinere	188,74
Adicional noturno	19,77
Horas de redução noturna	16,08
Gratificação de função	48,78
Aviso prévio	42.549,01
Férias vencidas indenizadas	31.553,16
Terço constitucional férias vencidas indenizadas	10.517,71

DOSSIÊ: CIÊNCIAS CONTÁBEIS VOLUME 01 ANO 01 - 2019

Revista Científica Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas EDUVALE/Jaciara-MT - ISSN 1806-6283

Férias proporcionais indenizadas	1.688,55
Terço constitucional férias proporcionais indenizadas	562,84
Décimo terceiro	7.145,21
Décimo terceiro indenizado	4.168,40
Indenizações	56.347,20
Total	156.807,70

Fonte: Elaborado pela autora.

No quadro 3, analisou-se no sistema da empresa e constatou-se no período analisados, foram realizadas no total de 619 (seiscentos e dezenove) rescisões de contrato de trabalho, com dispensa sem justa causa com aviso prévio indenizado, perfazendo um total geral pago erroneamente em duplicidade, de reflexo de horas sobre o décimo terceiro nas verbas rescisórias de R\$ 70.236,31. Valores significativos representando o total geral em reais o prejuízo que a empresa X obteve.

Quadro 3 – Total geral das verbas rescisórias realizadas pela empresa X.

Verbas	Verbas rescisórias
Saldo de salário	111.709,69
Horas extras	90.098,82
Horas in' itinere	21.561,60
Adicional noturno	1.331,22
Horas de redução noturna	1.172,84
Adicional de insalubridade	96,40
Adicional de Periculosidade	5.897,59
Gratificação de função	19.820,05
Aviso prévio	2.655.012,90
Férias vencidas indenizadas	2.348.149,10
Terço constitucional férias vencidas indenizadas	782.714,98
Férias proporcionais indenizadas	555.961,38
Terço constitucional férias proporcionais indenizadas	185.318,68
Décimo terceiro	572.367,57
Décimo terceiro indenizado	225.370,58
Reflexo de horas sobre o décimo terceiro	70.236,31
Indenizações	334.631,35
Total	7.981.451,06

Fonte: Elaborado pela autora.

Representou-se no quadro 4, quais os valores apurados que deveriam ter sido realizados, para pagamento nas 619 rescisões de contrato de trabalho, sem o pagamento duplicado do reflexo de hora sobre o décimo terceiro.

DOSSIÊ: CIÊNCIAS CONTÁBEIS VOLUME 01 ANO 01 - 2019

Revista Científica Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas EDUVALE/Jaciara-MT - ISSN 1806-6283

Quadro 4 – Total geral das verbas rescisórias realizado pela empresa.

Verbas	Verbas rescisórias
Saldo de salário	111.709,69
Horas extras	90.098,82
Horas in' itinere	21.561,60
Adicional noturno	1.331,22
Horas de redução noturna	1.172,84
Adicional de insalubridade	96,40
Adicional de Periculosidade	5.897,59
Gratificação de função	19.820,05
Aviso prévio	2.655.012,90
Férias vencidas indenizadas	2.348.149,10
Terço constitucional férias vencidas indenizadas	782.714,98
Férias proporcionais indenizadas	555.961,38
Terço constitucional férias proporcionais indenizadas	185.318,68
Décimo terceiro	572.367,57
Décimo terceiro indenizado	225.370,58
Indenizações	334.631,35
Total	7.911.214,75

Fonte: Elaborado pela autora.

Desta forma, evidenciou-se através do quadro 5, que os valores gerais com o pagamento duplicado incorreto R\$ 7.981.451,06, diferença apurada paga erroneamente de R\$ 70.236,31, referente ao reflexo de horas sobre o décimo terceiro apurado no termo de rescisão de contrato de trabalho, no período de janeiro a dezembro de 2014, o valor total ao qual deveria ter sido realizado de R\$ 7.911.214,75.

Quadro 5 – Diferença apurada das rescisões realizada pela empresa X.

Total geral das rescisões	Valores R\$
Verbas rescisórias incorretas	7.981.451,06
Diferença apurada	70.236,31
Verbas rescisórias corretas	7.911.214,75

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo em vista o resultado satisfatório alcançado nesta pesquisa, tem-se a necessidade que seja realizada constantemente auditoria no processo de folha de pagamento, incluindo folha de pagamento de rescisão de contrato de trabalho, parametrização correta dos sistemas em conformidade com a legislação vigente, propiciando a lisura das informações de forma a prevenir, ou seja, corrigidos a

tempo hábil, erros ou fraudes, mesmo que não intencionais dos responsáveis pela confecção da folha de pagamento.

4 Conclusão

Esta pesquisa teve objetivo demonstrar a importância da auditoria interna na folha de pagamento, exclusivamente no termo de rescisão de contrato de trabalho, destacando-se como ferramenta de utilidade para prevenção de erros e fraudes. Quando realizada com constância e de forma eficaz, conseqüentemente os resultados serão satisfatórios sem possíveis prejuízos.

Deste modo, os resultados alcançados na pesquisa demonstraram erros nos cálculos das rescisões de contrato de trabalho, fica evidente a necessidade da empresa, investir na auditoria dos seus processos internos. Cabe a diretoria desta empresa, implantar processos minuciosos de detecção de erros, e assim determinar quais os fatos que levaram o desperdício de pagamentos desnecessários.

O objeto de estudo desta pesquisa a empresa X, teve prejuízo de R\$ 70.236,31, não atingindo a excelência nas informações prestadas. Sem possibilidades de reaver os pagamentos executados a maior que o correto, conforme a legislação trabalhista.

Cabe salientar que esta pesquisa não tem objetivo de exaurir a discussão sobre o tema, utilizou-se somente como instrumento de estudo e desenvolvimento da pesquisa, portanto, pode-se afirmar que a auditoria interna é de extrema importância, nas avaliações e nas análises dos procedimentos realizados, para determinar e detectar problemas e sugerir ajuste e até alterações.

REFERÊNCIAS

ATTIE, William. **Auditoria: Conceitos e Aplicações**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ATTIE, William. **Auditoria Interna**. São Paulo: Atlas, 1986.

BRASIL. Decreto nº 3048, de 06 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em:

DOSSIÊ: CIÊNCIAS CONTÁBEIS VOLUME 01 ANO 01 - 2019

Revista Científica Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas EDUVALE/Jaciara-MT - ISSN 1806-6283

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 06 de out. 2016.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui a gratificação de natal para os trabalhadores.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 11 out. 2016.

BRASIL, Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011. **Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 11 out. 2016.

CLT, **Consolidação das Leis do Trabalho.** 29ª ed. Atual. Aum. São Paulo: Saraiva. 2002.

COTRIM, Gilberto Vieira. **Direito e Legislação-Introdução ao Direito.** 21ª ed. São Paulo: Saraiva. 2000.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil: teoria e prática.** 7ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FUHER, Maximiliano Roberto Ernesto; FUHER, Maximilianus Claudio Américo. **Resumo de direito do trabalho.** 21ª ed. São Paulo: Malheiros editores, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de. FLORES DE MORAES, Antonio Carlos – **Introdução ao direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2002

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23ª ed. ver. atual. São Paulo: Cortez, 2007.

AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE X REDE PRIVADA: UM ESTUDO DE CASO EM MINEIROS/GO.

Rosana Morais Avelar¹
 Evaldo Rezende Duarte²
 Jamile Viana Calazans Salim³
 Amauri Gonçalves de Oliveira⁴

RESUMO

Esta pesquisa destina-se a conhecer o grau de satisfação dos usuários do sistema de saúde da cidade de Mineiros, no sudoeste do Estado de Goiás, tanto na rede pública quanto na rede privada, através da percepção da população em relação a qualidade no atendimento, serviços e instalações oferecidos pelo SUS (Sistema Único de Saúde) e a rede privada local, no intuito de traçar um paralelo no grau de satisfação de seus usuários entre ambas as redes. Objetiva-se conhecer a opinião dos usuários sobre a atuação das fornecedoras de saúde no município pelo questionamento direto e pesquisa de campo realizada nos locais de atendimento público e privado. Devido haver uma procura crescente por esses serviços, objetiva-se pesquisar de como esse atendimento é realizado e a sua qualidade, quais e a quantidade de instalações de saúde que disponibiliza para o atendimento o município e chegar a um entendimento de como a população percebe a realidade da assistência em saúde local. A população de Mineiros/GO espera ser atendida, pelo sistema de saúde municipal, nos postos de saúde e nas instituições médico-hospitalares, públicas ou privadas, por um atendimento de caráter humanístico, pois assim determina a sua função social, a assistência aos enfermos e as ações preventivas das enfermidades devem ocorrer em cada local de atendimento ao público, desde o pronto atendimento aos serviços preventivos e ambulatoriais, com qualidade e cortesia por profissionais qualificados. A pesquisa é de natureza básica, os objetivos são exploratórios, a abordagem de dados foi realizada pelo método quantitativo e a coleta de informações se deu com a aplicação de um questionário contendo 25 perguntas fechadas, pertinentes a satisfação, qualidade do atendimento e sobre as instalações, sendo aplicado a 45 pacientes, 27 da rede pública e 18 da rede privada. Assim, a população teve a oportunidade de se manifestar de como ocorre o atendimento aos que almejam a assistência desejada. Com o embasamento adquirido, concluímos que cabe a cada um atuar de forma fiscalizadora, é necessária uma vigilância constante, pois a satisfação do paciente, o conforto de seus acompanhantes e o sucesso na sua recuperação, depende do envolvimento dispensado por aqueles que são responsáveis pela prática da saúde, que deve ser sempre com qualidade e excelência, o que foi percebido pela pesquisa realizada nas redes pública e privada.

Palavras-chave: Gestão em Saúde. Atendimento. Eficiência.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal desta pesquisa é mensurar a satisfação dos usuários da saúde de Mineiros frente as organizações públicas e privadas fornecedoras de assistência médico-hospitalar do município, a pesquisa visa traçar um paralelo entre a saúde pública e a privada,

btendo assim, informações de como a saúde no município de Mineiros-GO se desenvolve, se há o devido preparo da equipe de saúde para o atendimento da demanda da população, devido ao

grande desenvolvimento industrial da região e que gera uma procura crescente pelos atendimentos e serviços médico-hospitalares. As intensas transformações vividas no sudoeste goiano, obrigam o município a realizar mudanças e se faz necessário o enfrentamento de todos os problemas, são grandes os desafios advindos desta atual realidade e devem ser encarados com sabedoria e habilidade, com atitudes firmes e resiliência diante das adversidades, inclusive a competitividade.

A Secretaria Municipal de Saúde é um estabelecimento de saúde tipo Central de Gestão em Saúde que executa serviços de saúde na localidade de Mineiros-GO. Prestando serviços de qualidade com investimento em equipamentos tecnológicos e na capacitação de pessoal, com o intuito de obter uma postura ética e transparente da classe dos profissionais da saúde no atendimento de alto padrão de qualidade de seus pacientes e de toda sociedade.

A saúde está presente em todos os setores da cidade, facilitando assim, o acesso da população local a uma série de ações de promoção, prevenção e tratamento relacionados ao bem-estar da criança, da mulher, do homem, do adolescente e do idoso.

Qualquer organização espera sempre o melhor resultado de sua gestão, tanto as públicas como as privadas, sem se importar com seu tamanho, tanto as pequenas como as grandes, almejam o sucesso, tendo fins lucrativos ou não. A eficácia de uma gestão é um imenso desafio para seus gestores e é almejada em todas as formas de negócios, mas, pela constante mudança no ambiente e na inserção de novas tecnologias, implica em ter eficiência na gestão, com ações constantes de planejamento e implantação de novas estratégias, visando o aprimoramento dos sistemas de controle exercidos pelas organizações de saúde.

A gerência adequada da oferta do serviço público médico-hospitalar, visa significar uma grande melhoria na qualidade de vida dos pacientes, conforme haja essa melhora no desempenho das instituições responsáveis pelo sistema público e privada de saúde municipal, percebe-se que, uma boa gestão consegue informações suficientes para criar condições indispensáveis para a tomada das decisões, o que garante bons resultados, em que se espera assegurar a isonomia na prestação do serviço de saúde pública de forma efetiva, almejando a universalidade e a equidade nos atendimentos.

No andamento da pesquisa para elaboração deste trabalho, iremos verificar se há a existência de pessoal treinado, instalações adequadas e serviços executados com qualidade, visando o grau de satisfação dos munícipes e se essa satisfação ocorre em maior percentual na rede pública ou na rede privada. Foram elaborados os seguintes questionamentos para se alcançar o objetivo: As dificuldades enfrentadas pela saúde pública são as mesmas da rede privada? A população é realmente bem atendida pelos serviços ofertados pelas organizações de saúde? A equipe de saúde do município é qualificada o suficiente para atender toda a demanda e as necessidades dos pacientes do município? As instalações de saúde atendem com conforto, higiene e segurança os pacientes?

Este trabalho foi estruturado da seguinte forma: a seção 1 nos mostra um referencial teórico sobre as instituições de saúde pública e privada que oferecem atendimento médico-hospitalar no município, a seção 2 nos remete a administração da saúde pública e privada no

município de Mineiros e por fim descrevemos a metodologia e a análise dos dados, a conclusão e as referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este trabalho, visa trazer o conhecimento de como atua e prospera o sistema de saúde na região, a capacidade de atendimento e a qualidade dispensada aos usuários, assim, entender a forma de como é percebida a satisfação por eles em relação a esse serviço, visto que o elemento principal aqui mencionado é a vida, devendo os cuidados com a mesma serem feitos com excelência, proporcionando eficiência, dignidade e conforto, desde a triagem até a alta médica.

Mendes (2009) entende que, a avaliação da satisfação através dos pacientes, gera subsídios importantes para conhecer a qualidade de um tratamento e também como uma fonte de informação para os trabalhadores e os gestores de saúde. Para Minayo (2007) a visão do usuário/paciente, abordada por meio da sua satisfação, fornece informações essenciais que levam ao entendimento sobre as características dos serviços usadas para completar e equilibrar a qualidade da atenção.

A noção de satisfação de um paciente em relação da avaliação da qualidade do serviço prestado em saúde, é complementada, também com a avaliação do médico e da comunidade. (DONABEDIAN, 1984). É de extrema importância propiciar ao usuário a oportunidade de opinar sobre as políticas públicas e identificar os fatores determinantes de sua satisfação, sendo assim, melhorar o atendimento e a gestão dos serviços destinados à grande parte da população, conforme De Souza, Danilevicz e Tinoco (2013). Dessa forma, as instituições de saúde utilizam as pesquisas de satisfação para melhorarem os aspectos que causam descontentamento dos pacientes. (ZENHA, 2011).

2.1A Administração da Saúde Pública

2.1.1 SUS (SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE)

A Constituição Brasileira de 1988 criou o (SUS), o qual é um dos maiores sistemas públicos de saúde do mundo. A Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências:

Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§ 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990).

A “Saúde é direito de todos e dever do Estado”, assim rege a Constituição Federal de 1988 (CF-88). Antes da Constituição, o sistema público de saúde assistia somente os trabalhadores vinculados à Previdência Social, a população em geral, não tinha acesso aos serviços médico-hospitalares, cabendo o atendimento às entidades filantrópicas.

Diante dessa necessidade, foi criado O SUS, Sistema Único de Saúde, garantindo acesso gratuito, integral e universal, sem discriminação, para toda a população do país ao sistema público de saúde. Passou a ser um direito de todos a atenção integral à saúde, com cuidados assistenciais por toda a vida, visando a prevenção e a promoção da saúde com qualidade, desde a gestação.

O Sistema Único de Saúde se compõe pelo Ministério da Saúde, Estados e Municípios, cada ente com suas corresponsabilidades, conforme determinação constitucional, que estabelece que a saúde é um dever do Estado e a Lei nº 8.080/1990 dispõe sobre as atribuições e competências de cada ente da federação.

O SUS é uma rede ampla com abrangência nas ações e nos serviços de saúde, oferecendo atenção básica de média e alta complexidades, serviços de urgência e emergência, atenção médico-hospitalar, vigilâncias epidemiológicas, sanitárias e ambientais e também, assistência farmacêutica.

O Ministério da Saúde é o gestor do SUS, atua na formulação, normatização, fiscalização, monitoramento e avaliação de políticas e ações, juntamente com o Conselho Nacional de Saúde e a Secretaria Municipal de Saúde tem por atribuição planejar, organizar, controlar, avaliar e executar ações e serviços de saúde, juntamente com o conselho municipal para aprovação e implantação do plano municipal de saúde. Conforme as competências elencadas na seção II, da lei 8.080/90, no artigo 18.

“Art. 18. À direção municipal do Sistema de Saúde (SUS) compete:

1. - planejar, organizar, controlar e avaliar as ações e os serviços de saúde e gerir e executar os serviços públicos de saúde;
2. - participar do planejamento, programação e organização da rede regionalizada e hierarquizada do Sistema Único de Saúde (SUS), em articulação com sua direção estadual;
3. - participar da execução, controle e avaliação das ações referentes às condições e aos ambientes de trabalho;

Paim (*et all*, 2011) entende que o Sistema Único de Saúde (SUS) tem o objetivo de prover atenção constante e para todos, tanto de forma preventiva como curativa, por meio da gestão e prestação descentralizadas de serviços de saúde, promovendo a participação da comunidade em todos os níveis de governo.

2.1.2 UBS (UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE)

As Unidades Básicas de Saúde visam promover e proteger a saúde da população, com diagnósticos, tratamentos, reabilitações e redução de danos com foco na manutenção da saúde, desenvolvendo uma atenção integral que impacta na saúde e autonomia das pessoas e das coletividades. Para Franco (*et all*. 1999), as UBS devem, em caráter operacional, atender a todos que procurarem os serviços de saúde, garantindo acessibilidade de forma universal. Assim, o serviço de saúde assume sua função precípua, a de acolher, escutar e dar uma resposta positiva capaz de resolver os problemas de saúde da população.

Entende o autor, ainda, que é de extrema importância, reorganizar o processo de trabalho, deixando o médico de ser o eixo central, entrando uma equipe de acolhimento, encarregada de escutar o paciente, comprometendo-se no seu problema de saúde. (FRANCO, *et all*. 1999)

O Programa Nacional de Atenção Básica, prevê que sua instalação ocorra sempre perto das pessoas, de onde estudam, trabalham, moram e vivem, garantindo o acesso da população, atenção e uma saúde de qualidade. (PNAB 2012)

As UBS oferecem atendimentos básicos e gratuitos como consultas médicas, curativos, injeções, inalações, vacinas, coleta de exames de laboratório, medicação básica, tratamento odontológico, Clínica Geral, Pediatria, Ginecologia, Enfermagem e Odontologia. Em função do papel fundamental da organização do sistema de saúde por meio da Atenção Básica, é responsabilidade da equipe de saúde, prestar assistência integral buscando resolver a maior parte dos problemas de saúde detectados na população, respondendo de forma contínua e racionalizada à demanda (PNAB, 2012)

A seguir, será apresentado um breve histórico das legislações que deram origem as Unidades Básicas de Saúde.

Quadro 1 – Histórico da criação das Unidades Básicas de Saúde (UBS)

UBS – Histórico	
ANO	AÇÃO

2007	Considerando a Portaria nº 204/GM/MS, de 29 de janeiro de 2007 regulamenta o financiamento e a transferência dos incentivos federais para as ações e os serviços de saúde, na forma de blocos de financiamento.
2009	Considerando a Portaria nº 2.226/GM/MS, de 18 de setembro de 2009, que institui, no âmbito da Política Nacional de Atenção Básica, o Plano Nacional de Implantação de Unidades Básicas de Saúde (UBS) para Equipes de Saúde da Família.
2011	Considerando a Política Nacional de Atenção Básica, definida por meio da Portaria nº 2.488/GM/MS, de 21 de outubro de 2011, que regulamenta o desenvolvimento das ações de atenção básica saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).
2011	Considerando a Portaria nº 2.838/GM/MS, de 1º de dezembro de 2011, que institui a programação visual padronizada das Unidades de Saúde do SUS.

Fonte: Ministério da Saúde, 2013.

2.1.3 Administração Pública

Os entes federativos que compõem o Sistema Único de Saúde (SUS), devem cumprir a obrigação constitucional de assegurar assistência em saúde à população, gerindo e mantendo a prestação de serviços de forma direta ou indireta, inclusive mediante a participação complementar da iniciativa privada. (Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990).

Entende Scheffer (2016), que além dos serviços de saúde prestados pela administração direta da União, estados e municípios, na mesma finalidade de prestar assistência em saúde, o gestor público pode optar pela administração privada complementar, firmando contratos e/ou convênios com organizações sociais (OS), associações civis sem fins lucrativos, fundações privadas ou empresas privadas.

Para Santos (2016, p. 30), os responsáveis pela gestão dos hospitais, tanto públicos quanto privados, necessitam traçar metas e objetivos, para que os resultados estejam alinhados com a missão e a visão pretendida pela instituição, Para ele, a gestão dos serviços de saúde, de hospitais e unidades públicas é influenciada pelas práticas dos gestores, dos processos de trabalho e da percepção de usuários, principalmente através de relatos, estudos de caso e pesquisas avaliativas abordando, principalmente a avaliação de serviços prestados pela equipe de saúde. (SANTOS, 2016).

A qualidade do atendimento prestado pela equipe de profissionais é o componente melhor avaliado pelos usuários, ressalta Mendes (2009), o que se confirma pela pesquisa do Programa Nacional de Avaliação dos Serviços de Saúde (PNASS) (BRASIL, 2007), revelando que o maior nível de satisfação advém do trabalho da equipe de saúde.

Para Alonso (2008), a busca pela qualidade nos serviços de saúde deve ser constante, com o aumento da conscientização de que a qualidade é indispensável para a sobrevivência

dos serviços de saúde, além de constituir responsabilidade ética e social dos hospitais públicos e privados.

2.1.4 Administração da Saúde

Teixeira (2007), entende que,

as organizações hospitalares apresentam características distintas, a diferenciação é que o ramo de atividade é a prestação de serviço médico- hospitalar, necessitando assim de mão de obra médica e de profissionais altamente capacitados, portanto a um custo alto, porém se assemelham a outras entidades quanto à área administrativa, problemas financeiros, concorrência, entre outros. (TEIXEIRA, 2007)

Conforme o autor, as instituições de saúde são empresas como qualquer outra, necessitam de profissionais altamente capacitados e também uma boa gestão dos problemas administrativos e financeiros, principalmente por ser uma área que movimenta grandes quantias de dinheiro.

Camelo (2000) entende que não é o bastante agendar a consulta, realizar um determinado procedimento técnico, perguntar sobre a queixa e orientar. O atendimento deve ir muito além disso, a qualidade do atendimento ao usuário implica em demonstrar interesse, compreensão e ajudá-lo a descobrir alternativas para resolução do seu problema, devendo, cada vez mais, ser de preocupação dos administradores da saúde.

Para Merhy (*et all*, 2000), a qualificação entre a relação da equipe de saúde e o usuário, deve ocorrer através de parâmetros humanitários, de solidariedade e cidadania, levando em consideração que o acesso e o acolhimento com qualidade, são elementos essenciais para o estado de saúde do indivíduo e da coletividade. Para o autor, a humanização das relações entre trabalhadores e serviços de saúde, constituem vínculos e firmam compromissos entre os profissionais e os usuários e produzem uma relação de atenção com responsabilidade, consolida-se assim, uma relação entre acesso e acolhimento.

A existência satisfatória de uma relação entre profissional e usuário é reconhecida pelos usuários e é essa relação de respeito, compreensão e escuta que faz a diferença entre as práticas das ações de saúde.

Já Nogueira, 2007, entende que às dificuldades da Administração Direta na gerência adequada dos serviços de saúde, produz uma baixa capacidade operacional, devido a falta de autonomia financeira e administrativa, acarretando baixos controles de qualidade, principalmente por influências de políticas externas, o excesso de burocracia promove influência ao efetuar adequações de estrutura e adquirir insumos, medicamentos e equipamentos.

3 METODOLOGIA

As informações foram coletadas de forma quantitativa, objetivando compreender os modelos de saúde pública e privada com ocorrência no município de Mineiros através da coleta de dados obtidos por experiências individuais e entrevistas aos usuários do sistema. Os dados são expostos de forma explicativa em uma tentativa de conectar as ideias para compreender as causas e efeitos da atuação da administração em relação a satisfação da população sobre a saúde municipal.

Com a obtenção dos dados, foi possível mensurar o desempenho profissional da equipe que atua na saúde de Mineiros-GO, como ocorre o atendimento médico- hospitalar e também a realidade das instalações, como acontece o relacionamento entre o pessoal da saúde com o paciente, se há satisfação da população com o serviço e se está atendendo suas expectativas e necessidades de forma humanizada, conforme exigem os conceitos éticos e as normas sociais.

Diante disso, Dos Reis, (et all, 1990) diz que,

as possibilidades de estudo são a estrutura, o processo e o resultado. A estrutura se desenvolve institucionalmente através de ampliações físicas das unidades de saúde pública municipal de Mineiros, que passaram por reformas e ampliações não apenas físicas, mas com investimentos em tecnologias em aparelhos e humanas. (DOS REIS, 1990)

O estudo mostrou que o uso de mão de obra capacitada existe e passam por reciclagens constantemente, a avaliação de controle de qualidade ocorre através da realização de trabalhos, treinamentos e pesquisas, requerendo mais atenção das entidades de assistência médico-hospitalar em relação aos custos dispensados.

O treinamento constante dos profissionais acontece no setor de saúde, principalmente por que cada paciente é único, independentemente de ser a mesma patologia, isto torna muito difícil de se padronizar os atendimentos, requerendo muito cuidado pela equipe de saúde com os serviços médico-hospitalares realizados no município.

A coleta de dados por pesquisa de campo foi elaborada através de visitas individuais as organizações de saúde do município, com conversas com os profissionais da área e principalmente com aplicação de questionário com perguntas feitas aos usuários da rede pública e privada, criando assim, material documental que foi a base que estruturou este trabalho.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa mostrou que no município funciona o Hospital Municipal e que este possui

um laboratório de análises clínicas, uma agência transfusional com armazenagem de banco de sangue e uma farmácia hospitalar; estão em pleno funcionamento, o centro cirúrgico e o laboratório de análises clínicas, além dos departamentos de nutrição, psicologia, fonoaudiologia, radiografia, endoscopia, ultrassonografia, ortopedia, fisioterapia, mamografia, cardiologia e sala de pré, e pós-parto, para atendimentos nos partos normais, possui ainda atendimento especializado, internação e realização de cirurgias de médio porte.

As Unidades Básicas de Saúde são locais de atendimento ao paciente e que prestam serviços de vacinação e realizam os procedimentos mais comuns, da mesma forma, nos Postos de Saúde e nos Centros de Atendimento, que atendem a maioria dos pacientes com mais espaço e conforto.

Nos CAPS, Centro de Atenção Psicossocial, contam com os seguintes profissionais: psiquiatras, psicólogas, assistentes sociais, enfermeiras além do pessoal do setor administrativo e de serviços gerais.

O Centro Especializado em Odontologia possui uma unidade móvel para atendimento aos pacientes da zona rural, e outra para atendimento aos pacientes da zona urbana, possuindo toda a aparelhagem e profissionais qualificados para realização de todos os procedimentos odontológicos, sendo capaz de suprir, de modo satisfatório, as necessidades da comunidade.

Hoje o município conta com aproximadamente 97 médicos que atende em diversas especialidades e clínicas. Mineiros conta com uma UPA (Unidade de Pronto Atendimento), cinco hospitais sendo três particulares e dois públicos, o Hospital Samaritano, e o Hospital Municipal, porém o Hospital Municipal está passando por uma reforma para atender melhor os seus pacientes, na qual terá 5 leitos na parte de UTI, o município conta também com 11 postos de saúde, com isso vem destacando desde muitos anos na área da saúde, por isso é conhecida como “cidade saúde”.

A missão principal das instituições médico-hospitalares é o atendimento humanístico ao paciente e acompanhantes, sua função social evoluiu constantemente, da prestação de serviços de curativos a assistência preventiva, são oferecidos atendimentos cada vez mais qualificados de assistência aos enfermos.

Conforme os resultados obtidos pela análise dos dados coletados tanto na rede pública quanto privada, com maioria na pública, concluímos que a maioria das pessoas pesquisadas se sentem satisfeitas com o atendimento dispensado pela equipe de saúde que atua no município. Em algumas perguntas, não puderam ou não quiseram responder. A maioria dos entrevistados foram mulheres, com idade entre 18 e 60 anos e de etnia bem diversificada entre pardos, brancos e negros.

O questionário foi dividido em vários tópicos para obter o máximo de informações e elaborar um trabalho mais abrangente. Em um primeiro momento as perguntas foram relacionadas sobre a velocidade no atendimento, no tempo gasto na sala de espera e no

consultório e da realização até o conhecimento do resultado de exames, a maioria dos pesquisados concorda que esse tempo para o atendimento é bom, na rede privada já houve um resultado mais equilibrado entre o bom e o regular. Sobre a facilidade na obtenção de cuidados ao marcar uma consulta e na facilidade de ser atendido, a grande maioria considera bom, tanto os entrevistados da rede pública quanto privada.

Em relação a avaliação dos médicos, enfermeiras e outros da equipe médica, no sentido de explicar o que você quer saber; se dão bons conselhos e tratamento humanizado; se são simpáticos e úteis quando necessita; responde com cortesia suas perguntas; lhe ouve com atenção o tempo que for necessário, os entrevistados concordam, na grande maioria, que há um bom ou excelente atendimento, com alguns poucos considerando regular, já na privada, todos consideram bom ou excelente.

Quanto a atitude dos outros funcionários sobre ser simpático e útil e se lhe ouve o tempo necessário, também os entrevistados consideram bom ou excelente, em sua maioria, o que demonstra profissionalismo e dedicação da equipe para com os pacientes.

No quesito instalações, constatamos que sobre o estado de conservação, se são arrumadas e limpas e também sobre a facilidade de se orientar e privacidade, a grande parte dos entrevistados, rede pública e privada, compreendem que são confortáveis as acomodações ofertadas pelo sistema de saúde do município e dão nota bom ou excelente, já no critério conforto e segurança, houve opiniões mais equilibradas, tanto pública e privada, denotam querer melhora nesse sentido.

As instalações são consideradas acessíveis aos que requerem necessidades especiais e locais adaptados para sua locomoção e seu conforto, pela maioria dos usuários de ambas as redes de saúde, rampas de acesso, corrimões e banheiros adaptados, havendo mais reclamações por conta da falta de estacionamento exclusivo para deficientes, sentem dificuldades em obter uma vaga disponível.

Por último, pesquisamos sobre as estruturas das instalações e os serviços executados no pronto-socorro, sala de espera, Raio-X e enfermaria.

Estes locais são bem aceitos pelos usuários da rede pública, consideram bom ou excelente, os usuários da rede privada, demonstram certa insatisfação, pois o resultado já foi bastante equilibrado, tendo uma porcentagem maior de insatisfeitos.

Então, de modo geral, é bom e às vezes chegando a excelência, na opinião da maioria dos entrevistados, o serviço de saúde prestado em Mineiros-GO, demonstrando que é atuante e constante a reciclagem e profissionalização da equipe, tanto na prestação de mão de obra, quanto das instalações adequadas ao bom atendimento à população que necessita de atendimento médico-hospitalar.

4.1.1. DADOS DOS QUESTIONÁRIOS SOBRE A SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS

Quadro 2 – Caracterização da amostra de pesquisa.

DADOS DOS ENTREVISTADOS							
	Total de Entrevistados	Mulheres	Homens	Faixa Etária		Etnia	
Geral	45	27	18	Menos de 18	1	Pardo	17
				18-30	12	Branco	15
				31-45	13	Negro	12
				46-60	12	Amarelo	1
				61 ou mais	7	Indígena	-
Rede Pública	27	16	11	Menos de 18	-	Pardo	10
				18-30	10	Branco	10
				31-45	8	Negro	7
				46-60	5	Amarelo	-
				61 ou mais	4	Indígena	-
Rede Privada	18	11	07	Menos de 18	1	Pardo	7
				18-30	2	Branco	5
				31-45	5	Negro	5
				46-60	7	Amarelo	1
				61 ou mais	3	Indígena	-

Fonte: Elaborado pela autora.

Quadro 3 – Resultados obtidos através de questionários

RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS							
VELOCIDADE NO ATENDIMENTO							
Tempo na sala de espera							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
6	10	8	3	1	9	6	2
22,2%	37%	18,5%	7,4%	5,5%	50%	33,3%	11,1%

A pesquisa abordou o quesito “Velocidade no Atendimento”, perguntando primeiramente sobre o “Tempo na sala de espera”, pôde-se observar que o atendimento realizado pela rede pública obteve uma maior satisfação dos entrevistados do que os da rede privada, o atendimento é mais rápido na rede pública, onde o percentual de excelente ou bom, foi superior do que na privada e no quesito regular ou ruim, a porcentagem maior foi o da rede privada, demonstrando mais insatisfação pelo tempo gasto na sala de espera.

Tempo no consultório							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
4	16	5	2	6	7	5	-
14,8%	59,2%	18,5%	7,4%	33,3%	38,8%	27,7%	-

Na pergunta “Tempo no consultório”, é observado um resultado mais equilibrado entre as duas redes de atendimento, com maioria dos entrevistados de ambas redes considerando bom ou excelente. Os entrevistados da rede privada que acham regular o tempo de atendimento no consultório são em número maior do que o da rede pública, tendo uma porcentagem expressiva.

Tempo de espera de exames a serem realizados							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
5	10	8	4	5	9	4	-
18,5%	37%	18,5%	14,8%	27,7%	50%	22,2	-

No quesito “Tempo de espera de exames a serem realizados” também aparece um percentual maior entre excelente e bom em ambas as redes, demonstrando satisfação dos entrevistados quanto a esse tipo de atendimento, com predominância maior do bom. O regular e ruim, teve maior incidência na rede pública, mas mostrando um certo equilíbrio entre as opiniões dos usuários das duas redes.

Tempo de espera de resultados de exames							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
5	11	7	4	6	8	4	-
18,5%	40,7%	25,9%	14,8%	33,3%	44,4%	22,2	-

Quando perguntados sobre o “Tempo de espera de resultados de exames”, a maioria, de ambas as redes, considera bom ou excelente, com maior satisfação pelos usuários da rede privada. Os entrevistados da rede pública foram maioria em acharo sistema regular ou ruim, bem maior do que os da rede privada.

FACILIDADE DE OBTENÇÃO DE CUIDADOS

Facilidades de marcar uma consulta							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
2	14	7	2	3	7	4	-
8%	56%	28%	8%	21,4%	50%	28,5%	-

Na sequência foi mensurada a satisfação quanto a “Facilidade de obtenção de cuidados”, sendo formulada a pergunta sobre a “Facilidade de marcar uma consulta”. A rede privada apresentou maior satisfação dos usuários, mas sendo considerado excelente e bom pela maioria dos entrevistados das duas redes e um resultado mais equilibrado entre os que consideram regular ou ruim.

Facilidade de ser atendido							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
6	14	4	1	3	6	2	2
24%	56%	16%	4%	23,7%	46,1%	15,3%	15.3%

Na pergunta, “Facilidade de ser atendido” a rede pública foi melhor, com a maioria dos entrevistados considerando bom ou excelente, o mesmo acontecendo na rede privada, que foi a rede que teve a maioria dos que acham regular ou ruim.

AVALIAÇÃO DOS MÉDICOS, ENFERMEIRAS E OUTROS DA EQUIPE MÉDICA

Explica o que você quer saber							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
12	8	4	1	6	7	1	-
48%	32%	16%	4%	42,8%	50%	7,1%	-

Sobre a “Avaliação dos médicos, enfermeiras e outros da equipe médica”, foi questionado se a equipe “Explica o que você quer saber”, os entrevistados demonstraram maior satisfação pelo serviço oferecido pela rede pública, onde a maioria acha excelente, mais até do que bom. Na rede privada também o serviço é considerado excelente ou bom, mas com o bom sendo a maioria. E a minoria dos usuários de ambas as redes, acham regular ou ruim.

Dá-lhe um bom conselho e tratamento							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
12	10	2	1	7	7	-	-
48%	40%	8%	4%	50%	50%	-	-

Perguntados se a equipe “Dá-lhe um bom conselho e tratamento”, novamente os usuários da rede pública consideram mais excelente do que bom, poucos achando regular ou ruim. Na rede privada, metade dos entrevistados enxergam como excelente e a outra como sendo bom.

Simpática e útil para você							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
8	10	4	3	5	9	-	-
32%	40%	16%	12%	35,7%	64,2%	-	-

Se a equipe é “Simpática e útil”, a melhor percepção foi da rede privada, com a grande maioria achando bom e a outra parcela achando excelente. Na rede pública, a grande maioria acha bom e excelente, mas com grande parcela achando regular e muitos achando ruim.

Responde as suas perguntas							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
11	11	2	1	6	5	3	-
44%	44%	8%	4%	42,8%	35,7%	21,4%	-

A outra pergunta foi se “Responde as suas perguntas”. Ambas as redes considera entrevistados que consideram apenas regular, demonstrando maior satisfação, os usuários da rede pública.

Ouve você e dedica-lhe tempo suficiente							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
12	8	4	1	6	2	1	1
48%	32%	16%	4%	60%	20%	10%	10%

Se “Ouve você e dedica-lhe tempo suficiente”, todos entrevistados, em sua maioria, das duas redes, acham excelente, sobrepondo ao percentual de bom. Havendo equilíbrio na opinião dos usuários de ambas, quando consideram como regular o atendimento.

ATITUDE DE TODOS OS OUTROS FUNCIONÁRIOS

Simpática e útil para você							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
8	11	2	5	2	7	4	1
30,7%	42,3%	7,6%	19,2%	14,2%	50%	28,5%	7,1%

Outro tópico explorado foi sobre a “Atitude de todos os outros funcionários”, na pergunta “Simpática e útil para você”, os usuários da rede pública sentem-se mais satisfeitos dos que aqueles que são atendidos pela rede privada, mas, em ambas, existem muitos que não estão ainda satisfeitos, uma parcela expressiva considera regular ou ruim.

Responde suas perguntas							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
7	8	4	3	2	9	2	1
31,8%	36,3%	18,1%	13,6%	14,2%	64,2%	14,2%	7,1%

Foram também questionados se “Responde suas perguntas”, tendo um resultado equilibrado, onde a maioria considera bom ou excelente em ambas as redes, havendo também, uma porcentagem expressiva, das duas redes, que acham regular ou ruim.

INSTALAÇÕES

Arrumadas e limpas							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
9	14	1	1	5	8	2	-
36%	56%	4%	4%	33,3%	53,3%	13,3%	-

As “Instalações” também foram questionadas, sobre se são “arrumadas e limpas”, os usuários da rede pública se sentiram mais satisfeitos, com ambas tendo maior porcentagem entre excelente e bom, mas a rede privada apresentou maior incidência na resposta regular ou ruim.

Facilidades de se orientar							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
7	15	2	-	6	7	2	1
29,1%	62,5%	8,3%	-	37,5%	43,7%	12,5%	6,2%

Sobre a facilidade de se orientar, a maioria dos entrevistados da rede pública a maioria acham bom e excelente, rede privada a maioria dos entrevistados considerarem bom ou excelente, mas a incidência da resposta regular ou ruim.

Conforto e segurança							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
9	8	5	2	5	2	7	1
42,8%	38%	23,8%	9,5%	33,3	13,3%	46,6%	6,6%

Se sentem “Conforto e segurança”, os pesquisados de rede pública se sentem melhor atendidos dos que os entrevistados da rede privada, com a maioria achando excelente até mais do que os que acham bom, havendo também uma boa parcela que considera regular ou ruim, mas muito menor do que a porcentagem observada nos usuários da rede privada. Sobre a facilidade de se orientar, a maioria dos entrevistados da rede pública a maioria acham bom e excelente, rede privada a maioria dos entrevistados considerarem bom ou excelente, mas a incidência da resposta regular ou ruim.

Privacidade							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
6	15	3	1	4	5	5	-
24%	60%	12%	4%	28,5%	35,7%	35,7%	-

No que tange sobre a “Privacidade”, a rede pública teve melhores índices, com a maioria considerando excelente ou bom, tanto da pública como da privada, mas a incidência da resposta regular ou ruim, foi sentida em maior número pelos usuários da rede privada.

ACESSIBILIDADE

Rampas de acesso							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
11	12	1	1	5	7	2	1
44%	48%	4%	4%	33,3%	46,6%	13,3%	6,6%

Sobre a “Acessibilidade”, também os usuários da rede pública sentem melhores atendidos do que os da rede privada, mesmo a maioria dos entrevistados de ambas considerarem bom ou excelente, a rede privada apresentou um maior número de entrevistados, considerando regular ou ruim.

Corrimões							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
12	7	3	1	2	5	4	1
52,1%	30,4%	13%	4,3%	16,6%	41,6%	33,3%	8,3%

Se há “Corrimões”, os usuários da rede pública são melhores atendidos, com a maioria considerando excelente mais do que bom, e poucos regular ou ruim. Na rede privada, a maioria acha bom, mas com percentual de regular e ruim, bem maior dos que o da rede pública.

Banheiros adaptados							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
5	13	5	1	5	5	-	1
20,8%	54,1%	20,8%	4,1%	45,4%	45,4%	-	9%
11	8	1	-	-	9	2	1
55%	40%	5%	-	-	75%	16,6%	8,3%

Nas instalações de “Raio-X”, a resposta excelente teve maior incidência na rede pública onde os usuários demonstram serem melhores atendidos quando da necessidade do serviço, na rede privada, mesmo a maioria achando bom, muitos ainda o consideram regular ou ruim.

Enfermaria							
Rede Pública				Rede Privada			
Excelente	Bom	Regular	Ruim	Excelente	Bom	Regular	Ruim
9	9	1	1	2	7	3	1
45%	45%	5%	5%	15,3%	53,8%	23%	7,6%

Fonte: Pesquisa de campo

E quanto a “Enfermaria”, a da rede pública também teve melhor percepção de satisfação pelos entrevistados, a grande maioria considera excelente ou bom, com 2 entrevistados achando regular ou ruim. Os entrevistados da rede privada, consideram bom ou excelente, mas há uma porcentagem expressiva de usuários que consideram regular ou ruim.

Percebe-se que no geral, a rede pública, apesar de todos seus problemas, oferece um serviço de melhor qualidade do que a rede privada na cidade de Mineiros- GO, causando aos seus usuários, uma percepção melhor da qualidade no atendimento em relação a rede particular.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o término deste trabalho, conclui-se que a saúde pública e privada de Mineiros-GO cumpre bem o seu papel em prestar um serviço de mão de obra médico-hospitalar com qualidade.

É salutar que o serviço ainda tem que melhorar muito para atender toda a população em suas necessidades, de forma que não haja demora e nem filas para o atendimento, que possam usufruir no município de todas as especialidades médicas que porventura venha a necessitar, que tenham acomodações modernas e bem supridas de material humano, insumos e equipamentos hospitalares com tecnologia de ponta, mas para que isso aconteça, ainda deve se percorrer um longo caminho, onde se esbarra no principal empecilho que é o repasse de verbas públicas em valor suficiente que supra de forma mais eficiente as necessidades da área de saúde.

A saúde pública e privada no município conta com infraestrutura formada por hospitais, unidades básicas, unidades de pronto atendimento e centros psicossociais em quantidade superior a maioria dos municípios com a mesma população, tornando Mineiros um polo de saúde que atende a população da cidade e também das regiões vizinhas.

Isso demonstra que a administração pública tem preocupação com a área e exerce uma gestão com a intenção de ampliar e melhorar o atendimento, com a ampliação dos hospitais e a construção de mais unidades básicas, são atitudes que certamente agradam a população, tornando Mineiros a maior referência em saúde da região, criando empregos e atuando com mais humanidade com os pacientes.

A pesquisa contribui sobremaneira para o enriquecimento do conhecimento acerca do trabalho realizado pela equipe de saúde de Mineiros-GO, tanto a saúde pública como a privada tiveram bons resultados pela percepção dos entrevistados, se equivalendo no oferecimento de mão de obra médico-hospitalar, com isso, os esforços despendidos foram recompensados com a idealização, elaboração e conclusão deste trabalho.

A coleta de dados através de estudos realizados na bibliografia existente e as entrevistas, foram a base para teorizar o problema e buscar as informações pertinentes para traçar um paralelo entre as redes públicas e privadas e mensurar a satisfação que a população experimenta em relação a prestação de serviços no âmbito da saúde.

A contribuição aqui posta, é de que aqueles que acaso necessitem de atendimento para suas enfermidades, saberão que encontrarão instalações preparadas e bem equipadas, com pessoas comprometidas e bem treinadas para recebê-los com carinho, atenção, comprometimento e profissionalismo, sempre procurando melhorar para alcançarem um serviço prestado com excelência.

REFERÊNCIAS

ALONSO, R.H.M.R. **Satisfação dos Usuários do Sistema Único de Saúde com os Serviços Prestados por Unidades Básicas de Saúde.** *Saúde e Beleza*, 2008.

Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/satisfacao-dos-usuarios-do-sistema-unico-de-saude-com-os-servicos-prestados-por-unidades-basicas-de-saude/12595/>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

BARBOSA N. B e ELIAS P. E. M. **As organizações sociais de saúde como forma de gestão público/privado.** *Ciência Saúde Coletiva* 2010.

BRASIL. Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o**

funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União 1990; 20 set.

BRASIL, Ministério da Saúde. **PNAB – Política Nacional de Atenção Básica.** Brasília, 2006.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Saúde da família.** Disponível em: <http://www.saude.gov.br.psf>. Acesso em 01/12/2018.

CAMELO, S. H. H. **Acolhimento à clientela: estudo em unidades básicas de saúde no município de Ribeirão Preto.** Revista latino-americana de enfermagem 2000.

CANESQUI, A. M. (org.). **Ciências sociais e saúde para o ensino médico.** São Paulo, Hucitec, 2000.

DE SOUZA, H. M.; DANILEVICZ, A. M. F.; TINOCO, M. A. C. **Critérios de excelência em modelos de gestão da qualidade em serviços públicos: uma análise comparativa.** Espacios, Caracas, v. 34, n. 1, 2013, p.12-.

LISBOA, T.C. **Breve História dos Hospitais.** São Paulo, 2012.

MENDES, A. C. G. *et all.* **Avaliação da satisfação dos usuários com a qualidade do atendimento nas grandes emergências do Recife, Pernambuco, Brasil.** *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, Recife, v. 9, n. 2, 2009, p. 157-165.

MERHY, E. E. **Em busca da qualidade dos serviços de saúde: os serviços de porta aberta para a saúde e o modelo técnico assistencial em defesa da vida.** In:

Cecílio LCO, organizador. *Inventando a mudança em saúde.* São Paulo: Editora Hucitec; 1994.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento.** 10ª ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

NOGUEIRA, R. P. **O desenvolvimento federativo do SUS e as novas modalidades institucionais de gerência das unidades assistenciais.** Rio de Janeiro: Centro Brasileiro de Estudos de Saúde; 2011.

PAIM, J. S. **Saúde da família: espaço de reflexão e de práticas contra hegemônicas.** Salvador: CEPS/ISC., 2000.

SANTOS, J. S. e TEIXEIRA, C. F. **Política de saúde no Brasil: produção científica**

1988-2014. Saúde debate 2016; 40:219-30.

SCHEFFER M. C. **O sistema de saúde brasileiro**. Clínicas Médicas, 2016.

SPINK, M. J. **Psicologia da saúde**. São Paulo: Hucitec, 1992.

TEIXEIRA, P. S. **Gestão hospitalar, os desafios a serem enfrentados**. São Paulo: Mediterrânea, 2007.

ZENHA, A.V. et al **Administração hospitalar: avaliação da satisfação dos clientes atendidos em uma clínica geriátrica na cidade de Goiânia**. Revista Eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição, Goiânia, n. 2, v. 2, 2011, p. 1-14.

AVALIAÇÃO DE CUSTO E FORMAÇÃO DE PREÇO: Estudo de caso em um centro de formação de condutores .

Regiane Feitosa Aguiar¹

Evaldo Rezende Duarte²

Diego Campos Pereira³

Joana D'arc de Oliveira Schwenk⁴

RESUMO

Não há dúvida de que empresários que adotam uma ferramenta de gestão adequada estão buscando o melhor para suas organizações, pois através da contabilidade gerencial, formação de preço e avaliação de custos é possível o controle contábil, econômico e financeiro da empresa, novas formas de gestão com informações contábeis gerenciais trazem melhorias e controle para as organizações dando assim maior suporte na tomada de decisões. O presente trabalho tem por objetivo identificar se o centro de formação de condutores está tendo lucro ou prejuízo na prestação de seus serviços e se o empresário está utilizando uma ferramenta de gestão adequada em sua empresa. A princípio foi realizada uma pesquisa bibliográfica essencial para a fundamentação teórica, em seguida foram coletados os dados na própria empresa, onde foram feitas as classificações dos gastos identificando os custos e as despesas da empresa, com esses dados calcula-se a margem de contribuição e o ponto de equilíbrio contábil para verificar se o lucro que o empresário almeja está sendo alcançado. O presente artigo contribui cientificamente, pois classifica os gastos na prestação de serviço, a maior parte das empresas não utiliza a contabilidade gerencial como ferramenta de gestão, mal sabem eles a importância que essa ferramenta tem para as empresas, percebeu-se durante a pesquisa que o proprietário não conhecia a rentabilidade da empresa pois o lucro que ele almejava era bem maior. O resultado encontrado na empresa foi bem satisfatório, pois foi possível identificar que a empresa está vendendo acima do ponto de equilíbrio econômico.

¹ Graduada no Curso de Ciências Contábeis 8º semestre na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço - EDUVALE, Jaciara – MT. E-mail: regiane_feitosaspc@hotmail.com

² Mestre em Ciências Contábeis pela FUCAPE Business School (2018); Especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal do Mato Grosso - UFMT (2014); Especialista em Gestão Empresarial pela União das Escolas Superiores de Rondonópolis - UNIR (2008); Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas - EDUVALE (2007). Professor de Ensino Superior Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas - EDUVALE. E-mail: erezende_9@hotmail.com

³ Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, professor e coordenador do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

⁴ Pós Graduada em Controladoria e Finanças pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – EDUVALE (2018) Graduada em Administração e professora de Ensino Superior Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas - EDUVALE.

Palavras-chave: Formação de preço. Avaliação de custo. Margem de contribuição. Ponto de equilíbrio

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal desta pesquisa é ajudar o empresário identificar se está utilizando um sistema de formação de preço adequada na prestação de seu serviço, e se ele sabe exatamente se está obtendo lucro. O presente artigo tem como tema Formação de Preço e Avaliação de Custos, sua finalidade é mostrar que através de ferramentas gerenciais é possível que o empresário tenha um controle econômico, contábil e financeiro de sua organização podendo também ajudar na tomada de decisões. Foi feita uma análise dos custos e despesas da empresa, juntamente com o cálculo da margem de contribuição e ponto de equilíbrio, para identificar a margem de lucro da mesma. Para alcançar um bom desempenho em qualquer atividade, seja ela industrial, comercial ou de serviço o empresário precisa conhecer e identificar os custos e despesas, assim saberá exatamente quanto deve vender para cobrir os custos e obter lucro.

O aumento acelerado de empresas sejam elas industriais, comerciais e/ou de prestação de serviços está cada dia maior e com isso, surgem as necessidades básicas de aprimorar o conhecimento, muitas empresas não tem uma ferramenta de gestão adequada para formar o preço de seus produtos/serviços. Sendo assim o presente trabalho contribui para empresários se atentarem a importância de adotar um método de gestão, e uma boa estratégia seria investir na margem de contribuição, análise de custos e formação do preço de venda, buscando com isto um maior conhecimento da saúde financeira de sua empresa.

Ao fazer o estudo identificou-se que não há muito material de pesquisa no ramo da prestação de serviços voltada para formação de preço e avaliação de custo, e acaba sendo um tema muito importante, pois a prestação de serviço é uma área que vem se expandindo muito, e surge a necessidade de aprimorar conhecimento e buscar estratégias de gestão. Ao adotar o método de formação de preço, avaliação de custos os empresários passam a ter uma maior segurança para tomar qualquer decisão, pois, através da classificação dos gastos na prestação de serviço, cálculos da margem de contribuição e ponto de equilíbrio o empresário poderá identificar onde há erros e acertos em sua gestão. O método utilizado no presente trabalho é o método dedutivo que é um processo de análise de informações no qual se utiliza o raciocínio lógico e dedução para chegar a uma conclusão a respeito de determinado assunto, a coleta de dados foi feita com documentos e informações fornecidas pelo proprietário da empresa, no intuito de alcançar informações necessárias para um satisfatório desenvolvimento do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de Contabilidade de Custos

A contabilidade de custos é uma ferramenta gerencial de suma importância para empresários do mundo todo, com ela podemos tomar as decisões da empresa com uma maior segurança, ao adotar o método do custeio pode-se saber quanto teremos de lucro e despesas, nos auxilia na melhor decisão a ser tomada, seja nas atividades industrial, comercial ou de serviços prestados. Antigamente se administrava uma empresa de uma forma menos técnica, era voltado ao modelo “feeling”, ou seja, pelo meio da intuição, dava certo e o sucesso era atingido, mas com o passar dos anos e com a competitividade aumentando surgiu com isso a necessidade de aperfeiçoar novas técnicas. Ao longo dos anos pesquisadores conseguiram complementar o que faltava na gestão empresarial, surgindo assim um novo conceito de gestão, sendo mais bem estudada passou a ter uma importância significativa para a contabilidade (VIEIRA, 2013, p. 10).

De acordo com Leone (2000) e Martins (2010), a Contabilidade de Custos surgiu na época da Revolução Industrial, quando as empresas começaram a comprar matéria-prima para confeccionar novos produtos.

Antigamente os produtos eram fabricados por artesãos que não se preocupavam em saber se estavam tendo lucro ou prejuízo na confecção de seus produtos. Houve então a necessidade de uma avaliação nos estoques para apurar o resultado e cada período. Com o crescimento das empresas, a contabilidade de custos passa a ter o principal objetivo de auxiliar o gerenciamento das organizações. Toda organização que visa lucro e crescimento deve optar pela contabilidade de custos (VIEIRA, 2013, p. 10).

De acordo com Padoveze (2003, p. 5) “a Contabilidade de Custos é o segmento da Ciência Contábil especializado na gestão econômica do custo e dos preços de venda dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas”.

Ao vermos os conceitos acima citados podemos notar que a contabilidade de custos tem significativa importância no gerenciamento de uma organização. As mudanças que vem surgindo na Contabilidade de Custos estão ligadas as novas tecnologias no mundo da economia, e nos mostra o quanto ela é importante dentro das organizações, as informações geradas através da contabilidade de custos são estratégicas e de suma importância na hora de tomar decisões dentro da organização. Com o surgimento e desenvolvimento desse novo modelo de gestão, surge também a necessidade de se ter cada vez mais profissionais preparados e capacitados, com amplo conhecimento no novo modelo de gestão (VIEIRA, 2013, p. 12).

2.2 Custos Diretos e Indiretos

Os custos diretos na maioria das vezes se trata dos materiais alocados diretamente na fabricação, acabamento e/ou prestação de serviços, é um custo que não precisa de rateios para ser atribuído ao objeto custeado. Leone (2000, p. 49), explica que “os custos diretos são aqueles custos (ou despesas) que podem ser facilmente identificados com o objeto de custeio...”.

Martins (2003, p. 48), diz que se trata dos custos que “[...] podem ser diretamente apropriados aos produtos, bastando haver uma medida de consumo (quilogramas de materiais consumidos, embalagens utilizadas, horas de mão-de-obra utilizada e até quantidade de força consumida) [...]”.

Fica clara a ligação que os custos diretos têm com os fatores de produção. Podem-se identificar de forma clara esses custos, e sem necessidade de nenhuma técnica (rateio) para alocação nos custos dos produtos realizados, custos das mercadorias vendidas ou custos dos serviços prestados (VIEIRA, 2013, p. 23).

Os custos indiretos são o oposto dos diretos, eles não são identificados diretamente nos produtos ou serviços, são custos que necessitam de técnicas de alocamento, ou seja, critério de rateio para serem adequadamente alocados. Para Leone (2000, p. 49) “[...] os custos indiretos são aqueles custos que não são facilmente identificados com o objeto do custeio. Às vezes, por causa da sua não-relevância, alguns custos são alocados aos objetos de custeio através de rateios [...]”.

Logo os custos indiretos são caracterizados pela difícil mensuração e alocação aos produtos finais. Segundo, Bernardi (1998, p. 51), custos indiretos são “(...) custos imputados aos produtos de forma indireta, ou seja, não há, por razões técnicas, operacionais ou de relevância, possibilidade de medição objetiva individual e conseqüentemente apropriação direta”.

De acordo com Viceconti e Neves (2003), os custos indiretos dependem de rateios, estimativas e cálculos para serem apropriados aos diferentes produtos; se a empresa elaborar, apenas, um produto, ela não terá custos indiretos, pois todos os seus custos serão em função daquele único produto.

2.3 Margem de Contribuição

Margem de contribuição está ligada ao método de custeio variável, julgada um importante método para a tomada de decisões de uma organização. Margem de contribuição são os valores que sobram da receita adquirida através da venda de produtos ou serviços após se retirar as despesas e os custos. Leone (2000, p. 393) relata que “é a diferença entre a receita proporcionada pelo produto, processo, serviço, atividade ou qualquer outro segmento da empresa e os seus custos diretos e variáveis”.

Souza (2011, p. 16) relata que margem de contribuição compreende a soma total de receitas que excede os gastos variáveis, que possibilita pagar os custos e despesas fixas, e ainda obter lucro. A margem de contribuição permite ao empresário identificar quanto à empresa deve produzir e vender para cobrir os gastos fixos e obter lucro. Após identificarmos o custo variável e a receita de cada serviço da empresa, pode-se calcular a margem de contribuição, e por intermédio da mesma analisarmos quanto cada serviço contribuiu para o pagamento dos custos e despesas fixas e qual serviço será mais vantajoso para a empresa.

Encontramos a margem de contribuição aplicando à seguinte fórmula abaixo:

$$MC = PV - (CV + DV)$$

E mediante a margem de contribuição encontramos o ponto de equilíbrio que é o momento que a empresa consegue cobrir todos os custos fixos, não restando nem lucro e nem prejuízo para a empresa (VERONÊZ, 2004, p. 66).

2.4 Ponto de Equilíbrio

Ponto de equilíbrio é determinado valor ou quantidade que a empresa deve vender para pagar os custos das mercadorias vendidas, despesas variáveis e fixas. No ponto de equilíbrio a empresa não terá lucro nem prejuízo. Encontramos o ponto de equilíbrio ao comparar os gastos totais com receitas totais e aplicando a seguinte fórmula:

$$\text{Ponto de equilíbrio} = \frac{(\text{Custos Fixos} + \text{Despesas Fixas})}{\text{Margem de Contribuição Unitária}}$$

Esse cálculo nos facilita saber o momento que os gastos totais se equilibram com as receitas totais (SOUZA, 2011, p. 17).

Atkinson et al (2000, p. 192), explica que ponto de equilíbrio é "o nível em que o volume de vendas cobre os custos fixos dos recursos comprometidos". Permite-nos identificar quanto é necessário produzir para pagar os gastos fixos e com base neste ponto, determinar quanto de lucro é possível ter.

2.5 Ponto de Equilíbrio Contábil

Ponto de equilíbrio contábil é o cálculo utilizado para mostrar ao empresário quanto ele deve vender para que seu lucro seja 0. Para o ponto de equilíbrio contábil utiliza a fórmula a seguir:

$$\text{PEC} = \frac{\text{Custos fixos} + \text{Despesa fixa}}{\text{Margem de contribuição}}$$

Segundo Martins (2008, p.261) "Ponto de equilíbrio contábil: será obtido quando a soma das margens de contribuição totalizar o montante suficiente para cobrir todos os custos e despesas fixos"[...].

2.6 Ponto de Equilíbrio Econômico

PEE leva-se em consideração despesas e receitas financeiras é o momento em que as receitas se equiparam aos custos e despesas, ou seja, momento em que o produto e/ou serviço passa a dar lucro para o empresário. No cálculo do ponto de equilíbrio econômico utiliza-se a seguinte fórmula:

$$\text{PEE} = \frac{\text{Custos e despesas fixos (+) custos de oportunidade}}{\text{Pv unitário (-) custos e despesas variáveis unitários.}}$$

De acordo com Martins (2008, p.261) “O ponto de equilíbrio econômico será atingido quando a remuneração do capital aplicado atingir a rentabilidade desejada”[...].

2.7 Ponto De Equilíbrio Financeiro

Momento em que as vendas desenvolvem receitas que se equiparam aos custos e despesas da empresa, o cálculo do PEF é utilizado para que o empresário saiba qual faturamento mínimo mensal ou anual a empresa deve ter para cobrir as despesas fixas e variáveis. Para fazer o cálculo do ponto de equilíbrio financeiro utiliza-se a seguinte fórmula:

$$\text{PEF} = \frac{\text{Custos e despesas fixos (-) depreciação}}{\text{Pv unitário (-) custos e despesas variáveis unitários}}$$

De acordo com MARTINS (2008, p.261) [...] “O ponto de equilíbrio financeiro: é obtida através dos custos fixos menos a depreciação, dividido pela margem de contribuição”.

2.8 Prestação de Serviços

Serviço se trata de um bem intangível, ou seja, que não se pode tocar e/ou mensurar (medir). Berti (2009, p. 97) relata que “por ser um bem intangível, não possui propriedades físicas e é consumido no momento em que é fornecido”. As empresas prestadoras de serviços são diferentes das empresas industriais pelo fato de que a prestadora de serviços muitas vezes não possui estoque, como já foi dito anteriormente as empresas prestadoras de serviços não possuem produtos tangíveis e mensuráveis, essa é a grande diferença entre elas. A avaliação de uma empresa prestadora de serviços é bem mais complicada pelo fato de serem intangíveis.

Para Berti (2009, p. 98) “a empresa de prestação de serviços tem poucos custos diretos ou variáveis, como mão-de-obra, materiais etc., basicamente os custos dessas empresas são na maioria custos fixos ou indiretos”.

Apesar de que a formação dos custos na prestação de serviços implique todos os recursos primordiais para efetuar o serviço, que são eles materiais, mão-de-obra, e outras despesas que envolvam o serviço prestado, não será possível pôr em prática os conceitos da contabilidade, custos habitualmente utilizados no comércio e na indústria. Segundo Cobra (1986, p. 3):

[...] entende-se como serviço, uma mercadoria comercializável isoladamente, ou seja, um produto intangível que não se pega, não se cheira, não se apalpa, geralmente não se experimenta antes da compra, mas permite satisfações que compensam o dinheiro gasto na realização de desejos e necessidades dos clientes. (COBRA, 1986, p. 3).

Uma empresa que presta serviço é entendida pela venda de seu trabalho, mesmo que para realizar esse trabalho seja necessário utilizar materiais, mão-de-obra, produtos etc. Para Kotler (1994, p. 403) “um serviço é qualquer ato ou desempenho que uma parte pode oferecer a outra e que seja essencialmente intangível e não resulta na propriedade de nada. Sua produção pode ou não estar vinculada a um produto físico”.

Muitos empresários não se dão conta da importância que tem de aplicar o método de custeio em suas empresas, para saber se estão tendo lucro ou prejuízos. É a forma mais eficaz que

eles podem encontrar no mercado hoje, e cada dia se torna mais indispensável para se ter um bom retorno da prestação de seus serviços.

A prestação de serviços é o setor que mais vêm se destacando no Brasil, e a tendência é continuar se expandindo ainda mais, ao longo dos anos. Com a globalização a competitividade no setor empresarial aumenta gradativamente, com isso as empresas precisam estar sempre em constante transformação e evolução, por isso é de suma importância que os empresários estejam sempre atualizados e buscando trazer para suas empresas o que se tem de mais moderno e atualizado no mercado (CORRÊA, 2002, p. 21).

De acordo com Albrecht (2000, p. 6), “um dos indícios da revolução dos serviços é o fato de que os analistas de empresas estão começando a tratar as organizações de prestação de serviços como uma categoria empresarial claramente diferenciada, merecedora de acompanhamento estatístico”.

A gestão de custos deve existir dentro da empresa seja ela industrial ou prestadora de serviços, essa gestão de custos será a chave para o sucesso da empresa, mas de nada adianta programar essa gestão na empresa se o gestor não estiver apto e preparado para exercê-la, uma análise aprofundada dentro da empresa é necessário, para que se possa fazer a escolha do método de custeio conforme a necessidade da empresa, pois, há no mercado várias formas de alocação e análise dos custos da empresa, com a análise do perfil da empresa será adotado a que melhor suprir a necessidade da mesma (CORRÊA, 2002, p. 20).

Morana (1996, p. 168), afirma que “toda empresa bem-sucedida o é por causa de algo que representa seu “diferencial competitivo”, algo que ela faz melhor que qualquer concorrente”. Logo em seguida afirma que: “quanto às outras atividades, há sempre alguém que as faz melhor”. A prestação de serviço surge no momento que o empresário procura saber se está tendo lucro com determinado serviço que ele próprio faz na empresa, e ao pesquisar ele percebe que seu serviço está com má qualidade e tendo o custo muito alto, então ele passa a buscar de fora esse serviço, ou seja, contrata pessoas que prestam o serviço para a empresa dele, com isso a cada dia a busca pela prestação de serviço é maior e passa a ser um mercado muito procurado por todos.

De Giansesi e Corrêa (1994, p. 35), “as principais características especiais das operações de serviços são: a intangibilidade dos serviços, a necessidade da presença do cliente ou um bem de sua propriedade e o fato de que geralmente os serviços são produzidos e consumidos simultaneamente”.

A administração das empresas prestadoras de serviços requer, por parte do gerente, conhecimentos de técnicas e sensibilidades distintas daquelas inerentes às indústrias. As operações de serviço não são rotineiras e nem sempre o controle direto é possível, logo é de fundamental importância para os gerentes o entendimento das características diferenciadoras das operações de serviços (CORRÊA, 2002, p. 23).

Alguns empresários encontram muita dificuldade em aplicar a gestão de custos em suas empresas e há uma série de motivos que causa essas dificuldades, dentre elas podemos destacar a falta de conhecimento sobre os custos dos serviços, a dificuldade encontrada em controlar, acompanhar e tomar as decisões relacionadas aos custos dos serviços oferecidos e o pensamento negativo de que há muito trabalho e nem sempre ajuda ter mais lucro. Abreu e Silva (2006), afirmam a importância da gestão de custos para qualquer tipo de organização, sendo instrumento gerencial fundamental para que os recursos da organização - financeiros patrimoniais ou materiais - possam ser controlados e tenham seu desempenho acompanhado. Os empresários devem se atentar no que é melhor para a empresa, uma gestão mal feita pode trazer muita perda para a

empresa e até acarretar no seu fechamento, ao adotarmos uma gestão de custos eficiente o risco de uma futura falência é bem menor (SOUZA, 2011, p. 1).

3. METODOLOGIA

A princípio foi realizada uma pesquisa bibliográfica essencial para a fundamentação teórica, com busca em artigos e livros. De acordo com Silva e Menezes (2000, p. 20), pesquisa “é um conjunto de ações, propostas para encontrar a solução para um problema que tem por base procedimentos racionais e sistemáticos. Ainda de acordo com Silva e Menezes (2000, p. 15), a pesquisa bibliográfica é “elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na internet”. Esse trabalho tem por objetivo a busca por resposta ao problema de pesquisa, nele buscar responder se o proprietário do Centro de Formação de Condutores está aplicando um sistema de formação de preço adequada na prestação de serviços, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental, de caráter quantitativo e exploratório.

Segundo Rodrigues (2006, p. 90), o objetivo principal “é aprimorar ideias, buscar informações sobre um determinado assunto ou descobrir um problema para estudo”. Na abordagem quantitativa de acordo com Raupp e Beuren (2006, p. 92), “concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado”. Carvalho (1995, p. 157), define que a pesquisa documental é “aquela realizada a partir de documentos considerados cientificamente autênticos”. As pesquisas feitas em documentos pertencem a esta empresa, que é o instrumento deste estudo, que por sua vez são disponibilizados para consultas no próprio estabelecimento da organização. Os dados analisados foram os do mês de junho, julho e agosto, foi aplicada uma entrevista ao proprietário da empresa com o objetivo de detalhar como é criado o preço desse serviço prestado, e pesquisar através do sistema de custos se ele está no caminho certo e se o lucro que ele visa está sendo alcançado.

O método utilizado no presente trabalho é o método dedutivo, que se trata de um método científico que parte do geral e resulta ao particular, surgem a partir de princípios, leis ou teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, se o raciocínio dedutivo for válido e o argumento inicial verdadeiro a conclusão também será verdadeira. Para Gil (2008, p. 9) “parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica”.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O quadro 1 mostra os custos e despesas fixas e variáveis da empresa, que é o ponto de partida para a análise dos dados, foram feitas análises e separação de todos os custos e despesa fixas e variáveis, para respondermos ao problema de pesquisa.

Quadro 1 – Classificação dos gastos.

Item	Valor	Classificação
------	-------	---------------

Aluguel	R\$	914,28	Despesa Fixa
Secretaria	R\$	1.000,00	Despesa Fixa
Diretor	R\$	957,00	Despesa Fixa
INSS	R\$	229,68	Despesa Fixa
FGTS	R\$	229,68	Despesa Fixa
Água	R\$	28,00	Despesa Fixa
Luz	R\$	234,72	Despesa Fixa
Internet+ Telefone	R\$	186,05	Despesa Fixa
Produtos de Limpeza	R\$	150,00	Despesa Fixa
Toner	R\$	60,00	Despesa Fixa
Papel A4	R\$	84,00	Despesa Fixa
Material Didático	R\$	52,16	Despesa Fixa
Total Despesas Fixas	R\$	6.388,92	Despesa Fixa
ISS	R\$	55,50	Despesa Variável
Total Despesas Variáveis	R\$	55,50	Despesa Variável
Combustível Carro	R\$	9,09	Custo Variável
Combustível Moto	R\$	4,55	Custo Variável
Aulas do instrutor Carro	R\$	140,00	Custo Variável
Aulas do instrutor Moto	R\$	140,00	Custo Variável
Custo Direto Carro	R\$	149,09	Custo Variável
Custo Direto Moto	R\$	144,05	Custo Variável
Custo Direto AB	R\$	349,14	Custo Variável
Sistema Infosae	R\$	100,00	Custo Fixo
Detranet	R\$	104,63	Custo Fixo
Sindicato	R\$	100,00	Custo Fixo
Licenciamento Carro	R\$	14,30	Custo Fixo
IPVA Carro	R\$	57,59	Custo Fixo
Licenciamento Moto	R\$	25,95	Custo Fixo
IPVA moto	R\$	6,61	Custo Fixo
Seguro do Carro	R\$	250,00	Custo Fixo
Credenciamento Carro	R\$	1,89	Custo Fixo
Credenciamento Moto	R\$	1,89	Custo Fixo
Depreciação Carro	R\$	583,33	Custo Fixo
Depreciação Moto	R\$	116,66	Custo Fixo
Manutenção	R\$	900,00	Custo Fixo
Total Custo Fixo		2.262,85	Custo Fixo

Fonte: A pesquisa.

Quadro 2 – Análise da Margem de Contribuição.

MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO A	MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO B	MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO AB
MC= PV - (CV+DV)	MC= PV - (CV+DV)	MC= PV - (CV+DV)
MC= 1100 - (144,55 + 55,50)	MC= 1450 - (149,09 + 55,50)	MC= 1850 - (149,09+144,55 +55,50)
MC= 1100 - 200,05	MC= 1450 - 204,59	MC= 1850 - 349,14
MC= 899,95	MC= 1245,41	MC= 1500,86
%MC= 81,83	%MC= 85,88	% MC= 81,12

Fonte: A pesquisa.

No quadro 2 é apresentado o cálculo da margem de contribuição, onde o preço de venda é subtraído com os custos e despesas variáveis. Ao analisar a margem de contribuição da empresa pode-se observar que a receita da empresa é maior que os gastos. Por tanto a empresa está em vantagem na prestação de seus serviços.

Cálculo da Margem de Contribuição Ponderada

Receitas

Receita Carro	R\$	4.350,00	11%
Receita Moto	R\$	35.150,00	89%
Total	R\$	39.500,00	100%

MC Ponderada= $(0,11 \times 0,8588) + (0,89 \times 0,8112) = 0,095 + 0,72 = 0,815$ ou 81,5%

Ponto de Equilíbrio Contábil

PEC= $\frac{\text{Custo Fixo} + \text{Despesas Fixas}}$

% Margem Contribuição Ponderada

PEC= $\frac{2.262,85 + 4.126,07}{0,815} = 7.839,17$

0,815

Ponto de Equilíbrio Econômico

$$PEE = \frac{6.388,92 + 21.795,00}{0,815} = 34.581,50$$

0,815

Ponto de Equilíbrio Financeiro

$$PEF = \frac{6.388,92 - (588,33 + 116,66)}{0,815} = 6.974,15$$

0,815

O ponto de equilíbrio contábil a ser atingido para a empresa não ter lucro nem prejuízo é de R\$ 7.839,17. O empresário visa um lucro de 55%, e ao calcular o ponto de equilíbrio econômico pode-se verificar que o valor é menor que a receita, ou seja, o empresário está obtendo um lucro superior ao estimado e a prestação do serviço está sendo mais rentável.

O ponto de equilíbrio financeiro encontrado é o valor mínimo a ser vendido durante o mês para cobrir todas os custos e despesas que provocam desembolso pela empresa. O trabalho contribui para demonstrar os pontos de equilíbrio e verificar os valores que a empresa tem que estar atenta para estar trabalhando, e teoricamente com as classificações dos gastos na prestação de serviço sobre a ótica de custos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi verificar a formação de preço na prestação de serviço de um CFC (Centro de Formação de Condutores), e analisar os custos da empresa avaliando se o empresário está agindo corretamente na prestação do serviço e se o lucro que ele almeja está sendo alcançado.

A formação de preço e avaliação de custos é de suma importância para a empresa, pois é um método que permite ao empresário um controle Contábil, Financeiro e Econômico da empresa e através desse método de avaliação o empresário passa a entender melhor como agir para aumentar seus lucros.

Os dados do trabalho foram coletados na própria empresa, foram feitas classificações dos gastos para identificar quais são os custos e as despesas da empresa. Com a análise destes dados foram feitos os cálculos da margem de contribuição para identificar o ponto de equilíbrio da empresa.

O resultado encontrado na empresa foi bem satisfatório, pois foi possível identificar que a empresa está vendendo acima do ponto de equilíbrio econômico, o empresário estimava um lucro de 55%, quando na verdade o lucro ultrapassa esse percentual. Havendo algum período de concorrência ou dificuldade o empresário pode diminuir o preço da habilitação que ainda estará dentro do percentual estimado.

O presente trabalho contribui cientificamente, pois classifica os gastos na prestação de serviço. Durante a pesquisa não foram encontrados muitos materiais de pesquisa sobre o assunto e

verificou-se que o empresário não sabia a real margem de lucro de sua empresa, pois, visava estar tendo um lucro de 55% quando na verdade o ponto de equilíbrio mostra que esse percentual é bem maior. Portanto, o trabalho contribui para o empresário conhecer melhor a saúde financeira de sua empresa.

Empresários do ramo da prestação de serviço muitas vezes não têm acesso a uma consultoria ou uma contabilidade gerencial, trabalhando apenas com contador fiscal o que não é tão vantajoso para a empresa. Toda empresa precisa se inovar, se capacitar e se qualificar a cada dia e buscar melhorias para seu desenvolvimento, com a competitividade avançada precisa-se estar sempre bem preparado, e uma boa estratégia seria investir na margem de contribuição, análise de custos e formação do preço de venda, pois é necessário que o empresário conheça a fundo suas finanças para não tomar nenhuma decisão precipitada.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Karl. **Revolução nos serviços:** como as empresas podem revolucionar a maneira de tratar os seus clientes. São Paulo: Pioneira, 2000.

ATKINSON, Anthony A. et al. **Contabilidade gerencial.** São Paulo: Atlas, 2000.

BERNARDI, Luiz Antônio. Política e formação de preços: uma abordagem competitiva sistêmica e integrada. 2 ed. São Paulo: Atlas 1998.

BERTI, ANÉLIO. **Contabilidade e Análise de Custos.** 2º ed. Curitiba: Juara, 2010.

BORNIA, Antônio C. **Análise gerencial de custos.** São Paulo: Atlas, 2002.

CARVALHO, Maria Cecília M. **Metodologia científica:** fundamentos e técnicas. 5 ed. Campinas: Papirus, 1995.

COBRA, Marcos. **Marketing de serviços:** Conceitos e estratégias. São Paulo: McGrawwHill, 1986.

CORRÊA, Ronaldo Costa. **Custos em Empresas Prestadoras de Serviços de Informática:** Aplicação do ABC. Florianópolis, 2002.92f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFSC/CIESA, 2002.

GIANESI, Irineu G. N.; CORRÊA, Henrique Luiz. **Administração estratégica de serviços:** operações para satisfação do cliente. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**: análise, planejamento, implementação e controle. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

LEONE, George Sebastião Guerra. **Curso de contabilidade de custos**: contém critério do custeio ABC. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.

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

MORANA, Salvatore. Administração a custo zero. São Paulo: Editora STS, 1996.

PADOVEZE, Clovis Luis. **Contabilidade Gerencial** – Um enfoque em sistema de informação contábil. São Paulo: Ed. Atlas, 2003.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. In: LONGARAY, André Andrade et al. **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais**. Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade. São Paulo: Atlas, 2006. p. 76-97.

RICCIO, E. L.; ROBLES JUNIOR, A.; GOUVEIA, J. F. A. **O Sistema de Custos Baseados em Atividades nas Empresas de Serviços**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE COSTOS, V, 1997, Acapulco. Anais. Acapulco: Congresso Internacional de Custos, 1997. Disponível em: http://www.tecsi.fea.usp.br/riccio/artigos/pdf/abc_servicos.pdf Acesso em: 19 de outubro de 2010.

RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia científica**. São Paulo: Avercamp, 2006.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SOUZA, Flávia Renata de. **Análise de custos em prestação de serviços**: aplicação do custeio variável a uma escola privada de ensino infantil e fundamental. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Contábeis. Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2011, disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/121019/295948.pdf?sequence=1&isAllow ed=y>. Acesso em: 19 de junho de 2018.

VERONÊZ, Deise Caroline. **Custos para decisão: a implantação da contabilidade de custos em uma empresa prestadora de serviços.** Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. UFSC, 2004.

VICECONTI, P.E.V.; NEVES, S. das. **Contabilidade de Custos: um enfoque direto e objetivo.** 7. Ed. São Paulo: Frase, 2003.

VIEIRA, Euselia Paveglio. **Custos e formação do preço de venda – 2. ed.** Ijuí. Unijuí, 2013.

CONTABILIDADE GERENCIAL CONTROLE DE ESTOQUE EM SUPERMERCADO

Silva, Jeferson Luiz ¹
Oliveira, Luciana A. Augusta de ²
Diego Campos Pereira ³
Amauri Gonçalves deOliveira ⁴

RESUMO

A contabilidade e a gestão sempre estiveram interligadas, sendo o contador o elo para descrever as evoluções econômicas e financeiras das organizações. Num contexto de mudanças econômicas e as exigências da atividade comercial varejista determinam a importância da adoção de um sistema de controle de estoques adequado para o gerenciamento otimizado dos estoques. Com as técnicas contábeis utilizadas de forma correta, é possível contribuir não somente com as obrigações fiscais e trabalhistas, mas também auxiliar no processo de tomada de decisão, sendo possível prever problemas, fazendo com que os administradores tomem medidas preventivas, antecipando soluções. Este trabalho tem por como objetivo mostrar onde ocorre as rupturas e minimizar a falta de mercadoria e obter um controle gerencial das atividades de estoque em um supermercado, na cidade de Jaciara-MT. Para a realização da pesquisa fez se necessárias pesquisas bibliográficas e descritivas, por meio de um estudo de campo, com abordagem quantitativa. Os resultados revelam que a empresa, não utiliza das informações contábeis e gerenciais para gerir seus estoques, no qual as compras são feitas de forma subjetivas, ignorando algumas informações relevantes, deixando evidente que isso a qualquer momento pode vir a trazer prejuízos. Cabe responsáveis pela administração da loja o papel de acompanhar e traçar metas para o departamento, visando sempre o bom desenvolvimento das operações de vendas.

Palavras-Chave: Contabilidade gerencial, Controle de estoque, supermercado.

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do vale do São Lourenço EDUVALE e-mail jefferluis33@hotmail.com

² Graduada em Administração Geral e Ciências Contábeis e pós graduada em Recursos Humanos – Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço - EDUVALE, atualmente professora na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

³ Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, professor e coordenador do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

INTRODUÇÃO

No setor varejista onde a competitividade é muito grande, as empresas buscam garantir um excelente gerenciamento de seus estoques, visando atender seus clientes com eficiência. Dentre as diversas áreas da empresa, o controle de estoque merece grande importância, pois ele é estratégico em qualquer empresa, ao elaborar um controle eficiente do estoque, a empresa consegue reduzir custos, praticar melhores preços e minimizar perdas.

Todas as empresas procuram de uma forma ou de outra obter vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes, e a oportunidade de atendê-los prontamente, no momento e na quantidade desejada, é facilitada por meio da administração eficaz dos estoques. A deficiência no controle dos estoques pode prejudicar a empresa com a falta de alguns produtos, podendo até correr o risco de perder clientes. Por isso é muito importante, quanto mais exato o estoque menos custo para a empresa bem como a certeza na tomada de decisão.

Há alguns problemas muito pontuais no varejo, um deles é a falta de mercadoria, isso traz uma insatisfação enorme ao consumidor, outros são os produtos que não tem movimentação no estoque e ocupa espaço de um produto que tem maior procura. É comum encontrar produtos que são adquiridos na hora e em quantidade errada, isso afeta diretamente o caixa da empresa.

Este trabalho tem como objetivo mostrar onde ocorrem as rupturas e minimizar a falta de mercadoria e obter um controle gerencial das atividades de estoque em um supermercado. Através de alguns conceitos teóricos, foi possível coletar e analisar os dados de forma simples, a pesquisa, busca demonstrar o porquê é tão importante o gerenciamento de estoques e suas contribuições dentro do supermercado, uma vez que a empresa sofre muito com seu fluxo de caixa, já que no supermercado o estoque de mercadoria faz parte ativo da empresa.

A metodologia utilizada no artigo foi através de pesquisas bibliográficas que englobassem o tema. Aplicando um estudo de caso, possibilitando assim analisar a situação da empresa. A pesquisa busca ajudar os gestores e administradores

através das informações claras e precisas, quanto aos produtos que mantêm em estoque, terão a real situação na tomada de decisão quanto ao planejamento e investimento. A análise dos resultados foi realizada no ano de 2015 e trouxe informações muito importante permitindo visualizar o processo e fazer algumas considerações, buscando melhorar o processo de controle da empresa. A partir da análise foi possível observar a existência de estoques com rupturas que possam afetar a escolha do consumidor no ato da compra causado pela falta de mercadoria no abastecimento, Diminuir a existência de estoques excessivos, que tornam elevados os custos e riscos, além de ocupar um espaço físico, que com essa mercadoria estocada acaba reduzindo rentabilidade da empresa.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 CONCEITO DE ESTOQUE, OBJETIVO E FINALIDADE.

Estoque é um termo utilizado no dia a dia de muitas empresas e representa, de forma geral, os produtos que estão armazenados para serem vendidos para os clientes. O estoque participa do processo produtivo de uma empresa em diversos momentos. Em empresas de comércio, o estoque mais importante é o de produtos acabados ou mercadorias. Saber quando e por quanto comprar cada produto e, depois, por quanto vender, resultará em lucro ou prejuízo para a empresa.

O estoque representa boa parte do ativo de uma organização comercial ou industrial. Também é tratado como insumos para gerar receitas, ou seja, num supermercado os estoques são a principal fonte de receita pra empresa. Devido seus custos, o estoque afeta diretamente no caixa, portanto deve ser controlado, e saber ao certo quando e quanto comprar, de acordo com as necessidades da empresa. A gestão de estoque tem como objetivo suprir as necessidades das empresas em controlar melhor o material. Para Araújo (1975 p 101) “estoque significa aquilo que é reservado para ser utilizado em tempo oportuno poderá, outrossim, significar poupança ou previsão”. O estoque representa parte do ativo de uma empresa comercial ou industrial. Deve ser controlado, e saber ao certo quando e quanto comprar, de acordo com a demanda da empresa.

O gerenciamento de estoque veio para suprir uma necessidade das empresas de controlar tudo que se passava com os materiais, sabendo a quantidade mantida em cada compartimento, quando pedir novamente aquele produto. O principal objetivo da gestão de estoque “é otimizar” o investimento em estoques, aumentando o uso eficiente dos meios internos de uma empresa, e minimizar as necessidades de capital investido em estoque.

Neste contexto, Viana (2002, p.108), cita que: “Assim, em qualquer empresa, os estoques representam componente extremamente significativo, seja sob aspectos econômicos financeiros ou operacionais críticos”.

Araújo (1975 p 103) diz; “não se deverá esquecer que a finalidade primordial dos estoques é a de alimentar os setores consumidores, em quantidades estritamente necessárias” O estoque é considerado um diferencial competitivo das empresas. Sendo assim com o mercado atualmente competitivo, a empresa deve buscar novas fontes para se destacar entre os demais, com a situação econômica desfavorável os recursos devem ser utilizados de forma coerente buscando melhor aplicação dos recursos.

No momento atual, a gestão de compras é vista como um fator estratégico, focalizando o volume de recursos, sobretudo, financeiros. A função da atividade, esta ligada a todos os departamentos de uma empresa e tem como objetivo a eficiência e obtenção de materiais certos, nas quantidades corretas, das entregas atendidas nos prazos e dos preços mais vantajosos.

Nas empresas de hoje, comprar significa adquirir algo com menor preço, essa é a função do setor de compras numa empresa, pública ou privada, é de garantir as necessidades de bens, serviços ou materiais dos clientes e da própria empresa, planejar e satisfazê-las no período certo, desta vez, fiscalizando o recebimento ativo do que foi comprado.

A função compras é um segmento essencial do departamento de materiais ou suprimentos, que tem por finalidade suprir as necessidades de materiais ou serviços, planejá-las quantitativamente e satisfazê-las no momento certo com as quantidades corretas, verificar se recebeu efetivamente o que foi comprado e providenciar armazenamento. (Dias, 1993 p. 259).

As aquisições mais econômicas representam um ganho imediato para a organização. De acordo com Parente (2000, p. 209) “administração de compras e a gestão dos estoques constituem um setor vital para empresas varejistas”.

Para Parente (2000 p. 222) “o processo de compras envolve provavelmente a atividade mais crítica de uma empresa varejista”. Administrar compras não pode ser

feito de uma forma simples, uma vez que a empresa espera muito do setor de compras. O comprador, deve estar em harmonia com todos os outros departamentos da empresa. Essa interação deve ocorrer da forma eficiente possível, a fim de que os esforços se somem. Para DIAS (1993, p 268) “O comprador ideal deve saber ouvir atentamente os argumentos apresentado pelo vendedor, para depois agir sensatamente”. A área de compras interage intensamente com todas as outras, recebendo e processando informações, como também alimentando outros departamentos de informações úteis às suas tomadas de decisões. O mesmo deve estar atento ao tempo ao ponto de pedido e tempo de reposição,

Uma das informações básicas de que se necessita para calcular o estoque mínimo é o tempo de reposição, isto é, o tempo gasto desde a verificação de que o estoque precisa ser repostado até a chegada efetiva do material no almoxarifado da empresa. (Dias, 1993, p. 58-59).

Esse procedimento parece ser simples, porém no dia a dia da empresa é fundamental, tendo em vista que se não for adotado esses procedimentos a mesma pode sofrer consequências com a falta de mercadoria.

No supermercado os recursos financeiros vêm da venda ao consumidor final, por meio dos autos serviço. De acordo com Dias (1993, p 264): “ O departamento de vendas deve manter o de compras informado quanto a cotas de vendas e quanto as expectativas das mesmas que serve como um índice das prováveis quantidades de matérias necessários”. A gestão de estoque pode ser um grande aliado para melhorar esses processos.

1.2 A GESTÃO DE ESTOQUE

Controlar os estoques é um fator importante para as organizações, assim com uma boa gestão de estoque faz com que a empresa possa se tornar mais competitiva no mercado.

Controlar os estoques, é uma ferramenta administrativa, proporciona às empresas informações e aumentam o nível de eficiência e lucratividade. De acordo com Dias (1993, p. 32 - 33), “todo o início de estudo dos estoques está pautado na previsão do consumo do material”. A gestão de estoque visa, portanto, numa primeira abordagem, manter os recursos ociosos expressos pelo inventário em constante equilíbrio em relação ao nível econômico ótimo dos investimentos. Gestão

de estoque é um conjunto de mecanismos utilizados para gerenciar o estoque.

A gestão de estoque tem além da preocupação com a quantidade a busca constante da redução dos valores monetários de seus estoques, atuando para mantê-los os mais baixos dentro dos níveis de segurança, tanto financeiro, quanto ao volume para atender à demanda. Mesmo não sendo a função executiva, tal função constitui, sem dúvida, uma das atividades mais importantes de uma empresa de manufatura. (Poço, 2002, p. 81)

Para que a empresa obtenha sucesso, conforme citação acima será necessário um sistema de estoque eficaz e deverá ter funcionários competentes que interajam em um ambiente interno (Compras e Almoxarifado) e externo (Fornecedores). Todos envolvidos no mesmo processo, garantindo um ótimo resultado em seu produto final. O sistema disponibiliza alguns relatórios que auxilia o processo de compra, um deles é a curva ABC, ajuda medir quais produtos tem maior volume de vendas.

1.3 CURVA ABC

A curva e abc é uma das ferramentas mais utilizadas na gestão de estoque, baseia na observação de que um pequeno número de itens frequentemente domina os resultados atingindo em qualquer situação, também conhecido como teorema de Pareto. O sistema ABC tem funções básicas dos sistemas de custos, avaliação de estoques, controle operacional e medição de custos dos produtos.

No entender de Viana (2002, p. 64) depois de ordenados pela importância relativa, as classes da curva ABC podem ser definidas assim:

- Classe A: grupo de itens mais importantes que devem ser tratados com atenção;
- Classe B: grupo de itens em situação intermediária entre as classes A e C;
- Classe C: grupo de itens menos importantes que justificam pouca atenção. (Viana, 2002 64)

Na classificação ABC é onde os administradores verificam os produtos de maior e menor valor, cada um com sua própria classificação, todos eles são encaminhados a seus devidos lugares na organização. De acordo com Dias (1993 p. 76), “a curva ABC é importante instrumento para o administrador; ela permite identificar aqueles itens que justificam atenção e tratamento adequados quanto à sua administração”. Não existe forma aceita para dizer qual o percentual do total de

itens que pertencem à classe A, B ou C. Com base na classificação de quais produtos tem maior representatividade no grupo pode-se utilizar alguns métodos para auxiliar no processo de compras. Uma ferramenta que pode ajudar a dando segurança ao processo é a previsão de demanda.

De acordo com Dias (1993, p. 32 - 33), “todo o início de estudo dos estoques está pautado na previsão do consumo do material”. A previsão de demanda estabelece estimativas dos produtos comercializados pela empresa. Estas estimativas permitem decidir a distribuição no tempo da demanda dos produtos que podem ser classificadas em duas categorias: quantitativas e qualitativas, As informações quantitativas provêm: Da influência da propaganda, da evolução das vendas no tempo, variações da situação econômica e crescimento populacional. As informações qualitativas provêm das: opinião dos gerentes, opinião dos vendedores, opinião dos compradores e da pesquisa de mercado. As técnicas de previsão de demanda podem ser classificadas em três grupos: Projeção, Explicação, Predileção.

De acordo com Pozo (2002, p. 46), a “previsão de estoque, normalmente, é fundamentada nos informes fornecidos pela área de vendas onde são elaborados os valores de demandas de mercado e providenciados os níveis de estoque”. A previsão que o mercado demandará é uma tarefa importante no planejamento empresarial, deve-se alocar métodos e esforços adequados em seu diagnóstico. O estoque mínimo pode contribuir para melhor aproveitamento dos recursos destinado a o setor de compra evitando a falta de mercadoria.

Estoque Mínimo conhecido também como estoque de segurança uma reserva de produtos que é mantida para casos que ocorre um aumento inesperado de demanda. Procedimento pouco usado porém, que ajudaria muito o responsável por compras a evitar ou até mesmo acabar com a ruptura dentro do supermercado. Se em algum mês tiver alguma demanda acima do esperado, é possível utilizar algumas unidades do estoque mínimo enquanto o pedido de compra está em trânsito.

É importante que o estoque mínimo não seja o gatilho para a compra de produtos. Para isso é importante que os estoques estejam ajustados, por que se o estoque estiver em desordem esse método é muito falho por não ter um parâmetro para definir o que é mínimo. Um meio de controlar o quanto é investido em estoque, evitando que se compra em excesso, pode se utilizar o método de estoque máximo limando a quantidade máxima a ser comprada.

O estoque máximo serve para mostrar a quantidade máxima do estoque.

Grande parte dos empresários pode não se preocupar com o estoque máximo, mas conhecendo esse indicador, podemos evitar alguns problemas. Como por exemplo: espaço físico, produtos perecíveis, custo do estoque parado, produtos com cuidados especiais. Esse processo é pouco usado nos supermercados pelo alto giro de produtos, seria de grande valia pois evitaria um desequilíbrio financeiro da empresa.

Para calcular o estoque máximo, basta somar o estoque mínimo com o maior lote de compra do produto. Uma ferramenta que pode auxiliar em como utilizar os recursos com compra seria o lote econômico, limitando o quanto investir em estoques.

1.4 LOTE ECONÔMICO DE COMPRA

Lote econômico é a quantidade ideal de material a ser adquirida em cada operação de reposição de estoque, onde o custo total de aquisição, bem como os respectivos custos de estocagem são mínimos para o período considerado. Este conceito aplica-se tanto na relação de abastecimento pela manufatura para a área de estoque, recebendo a denominação de lote econômico de produção, quanto à relação de reposição de estoque por compras no mercado, passando a ser designado como lote econômico de compras.

Conforme Dias (2010), a decisão de estocar ou não um determinado produto é básico para o volume de estoque em qualquer momento. Mas para tal decisão é necessário analisar se é econômico estocar um item e se é interessante estocar um item indicado como antieconômico a fim de satisfazer a um cliente melhorando a relação com ele. Ainda conforme o autor o cálculo do lote econômico de compra permite identificar se é mais vantajoso estocar o item ou comprá-lo sempre que necessário, desde que o prazo do recebimento seja inferior ao prazo da necessidade do cliente. Esses métodos e procedimentos quando bem utilizados ajudam a minimizar as rupturas.

A ruptura é cada vez mais reconhecida como um problema crítico no mercado. Em logística há alguns sinônimos para ruptura, simplesmente falta de estoque. Ruptura corresponde a falta de mercadoria na empresa, isso ainda é pouco estudado, então falta mecanismo para avaliar o impacto que a falta de determinado

produto afeta a empresa, sabe-se que alguns estudos apontam que na maioria das vezes os consumidores não optam por trocar o produto, isso faz com eles procurem os concorrentes para satisfazer o desejo por levar o produto. Dessa forma, um índice de ruptura é justamente a porcentagem do total de itens comercializados que deveriam estar à venda, mas que não são encontrados nas gôndolas.

O lucro é o rendimento ou o proveito que se obtém de algo. Este conceito é amplamente usado no âmbito da economia e das finanças para se referir aos ganhos que se consegue obter a partir de um bem ou de um investimento.

No supermercado, é muito comum esse termo pois é o que sobra após a dedução de todos os custos, para calcular o lucro líquido é preciso descontar do valor do lucro bruto os impostos e taxas. Dentro de uma empresa, entretanto, antes desses cálculos, é preciso calcular a receita total, que é a soma de todo o dinheiro que entrou no negócio. Líquido, por outro lado, é um adjetivo que se usa para determinar a margem limpa no sentido de ser exata e definitiva, já livre de impostos e descontos.

O lucro líquido é, portanto, o ganho que se obtém depois de realizar os descontos correspondentes. Trata-se do lucro concreto que o indivíduo ou a empresa recebe em mãos. Com isso o empresário pode alocar essa sobra em algum departamento ou investimentos. Hoje supermercado as coisas andam afunilando em relação a margem de ganho, uma vez, que alguns fatores externos vêm influenciando o consumo.

2. CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

Para o desenvolver este artigo, a metodologia utilizada foi o método indutivo de acordo com Lakatos e Marconi (2001 p 106) “cuja aproximação dos fenômenos caminha geralmente para planos cada vez mais abrangentes, indo das constatações mais particulares as leis e teorias” no ponto de vista de sua natureza será uma pesquisa aplicada que objetiva gerar conhecimento para aplicação praticas dirigidas a solução de problemas específicos. Quanto ao ponto de vista de abordagem ao problema a pesquisa realizada foi quantitativa considera que tudo e quantificável, o que significa traduzir opiniões e números em informações as quais serão

classificadas e analisadas.

No ponto de vista dos objetivos foi desenvolvida uma pesquisa descritiva quanto ao método de abordagem ao problema, ou seja, é aquela que tem como objetivo descrever determinadas situações ou fatos, conferir de que forma se expressa determinado fenômeno e, em seguida, individualizar suas particularidades e características.

Justifica-se, portanto, a escolha da pesquisa descritiva, pois o objetivo foi analisar e descrever o atual método utilizado na empresa Supermercado. Segundo Gil (1988 p 45) “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis.” Em relação ao controle de estoque utilizado, e posteriormente propor melhorias. Quanto aos meios de investigação, a pesquisa se caracteriza como bibliográfica. De acordo com Gil (1988 p 48), “pesquisa bibliográfica é aquela que é elaborada a partir de informações já publicadas, neste caso, livros, artigos científica”. Logo após a pesquisa bibliográfica, será elaborado um estudo de caso.

O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados. (GIL 1998 p.58)

A pesquisa tem como objetivo mostrar onde ocorre as rupturas e minimizar a falta de mercadoria.

3. ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi realizada em um supermercado na cidade de Jaciara/MT. O grupo analisado foi o de refrigerante, pertencente ao departamento de bebidas, por ter uma grande rotatividade, entende-se que deve se ter um maior cuidado com seus estoques. A empresa conta com dois profissionais no departamento de compra, o departamento em questão utiliza apenas um profissional, o mesmo descreveu o processo que apesar de contar com um sistema, muitas das vezes a análise de compras, acaba ocorrendo de forma subjetiva levando em consideração que o sistema traz uma demonstração do que foi vendido e o que seria a compra ideal para o período, porém o colaborador profere utilizar o seu método baseado em

experiência.

O departamento de compra, tem um capital de giro estipulado pela administração da loja, então os profissionais procuram utilizar esse capital da melhor forma possível. Levando em consideração a sazonalidade (as datas comemorativas que mais se procuram determinados produtos).O supermercado conta com 3 fornecedores, dois são da cidade de Rondonópolis, e um de Jaciara.

Quadro 1. Relação com os três fornecedores.

FORNECEDOR 1	RONDONOPÓLIS MT
FORNECEDOR 2	RONDONOPÓLIS MT
FORNECEDOR 3	JACIARA MT

Fonte: Autor da Pesquisa

Considera-se o relacionamento do Supermercado com fornecedores até certo ponto, muito bom, tendo em vista que o volume de compras é alto, a empresa conta com condições de pagamento diferenciado, a empresa tem um prazo médio de 21 dias para pagamento, essa condição para esses produtos é um diferencial, uma vez que os concorrentes, tem o prazo médio de 7 dias. O Grupo analisado exerce uma média de compra, relativamente alta sobre os demais grupos do departamento, isso exige um cuidado maior. O fornecedor nº 1 representa o maior percentual sobre as compras e representa também 87,18% em quantidade de produtos adquirido pelos consumidores. Quando em capital ele tem uma participação de 72,03% do capital investido. Esse fornecedor requer uma atenção maior.

RELAÇÃO DE QUANTIDADE E VALOR 2015					
FORNECEDOR	QUANTIDADE	%	VALOR	%	
FORNECEDOR 01	171.901,00	87,18%	R\$ 1.094.100,01	72,03%	
FORNECEDOR 02	10.499,00	5,33%	R\$ 203.985,74	13,44%	
FORNECEDOR 03	14.778,00	7,49%	R\$ 220.681,30	14,53%	
TOTAL	197.178,00	100,00%	R\$ 1.518.767,05	100,00%	

Fonte: Autor da Pesquisa

Quadro 2. Relação entrada sobre o aspecto de quantidade e valor de mercadoria adquirida.

A margem de contribuição do departamento de bebidas possuiu uma receita de R\$ 2.157.557,49 no ano de 2015, o grupo analisado exerce a segunda maior margem de contribuição, sobre os demais grupos do departamento, com um percentual de 31,01%, e uma receita de vendas de R\$ 669.148,59. É importante ressaltar que o grupo de refrigerantes, possui a menor margem de lucro líquido do departamento, com apenas 1,59%.

Participação Departamento e Grupo 01/01/2015 A 31/12/2015				
Departamento/Grupo	Valor Movimentação	% Total	% Grupo	% Lucro Líquido
6-BEBIDAS	R\$ 2.157.557,49	100 %	100 %	8,65 %
2-SUCOS E AGUA DE COCO	R\$ 380.868,71	17,65 %	17,65 %	12,07 %
5-ENERGETICO E ISOTONICO	R\$ 76.051,08	3,52 %	3,52 %	12,59 %
99-BEB.CHAMPAGNER E SIDRA	R\$ 12.575,18	0,58 %	0,58 %	9,38 %
101-BEB.DESTILADO	R\$ 96.984,60	4,50 %	4,50 %	15,37 %
102-REFRIGERANTE	R\$ 669.148,59	31,01 %	31,01 %	1,59 %
103-AGUA	R\$ 97.792,47	4,53 %	4,53 %	13,43 %
104-CERVEJAS	R\$ 741.525,69	34,37 %	34,37 %	10,43 %
106-VINHOS E ESPUMANTES	R\$ 82.611,17	3,83 %	3,83 %	16,78 %
Totais ...	R\$ 2.157.557,49			8,65 %

Fonte: Autor da Pesquisa

Quadro 3. Margem de contribuição.

Na curva ABC, observa-se que diante de 65 produtos do grupo apenas 11 produtos representam 75% das vendas do grupo, dos produtos analisados, 8 são do fornecedor 1, isso mostra que a participação desse fornecedor é fundamental para a manutenção da venda do grupo. Quadro 4 Curva ABC.

Extrato Gerencial - ABC – VALOR Data 01/01/2015 A 31/12/2015					
Percentuais (%) para CURVA			A	75,0	%
			B	20,0	%
			C	5,00	%
Descrição	Quantidade	Valor	% Contrub.	Class.	Forn.
COCA COLA 2LT	29.851,000	148.298,10	22,1622	A	1
COCA COLA 2.5LT	17.227,000	94.622,05	14,1407	A	1
COCA COLA 1.5LT	15.132,000	59.437,91	8,8826	A	1
COCA COLA 350ML	23.626,000	43.209,55	6,4574	A	1
FANTA 2LT LARANJA	8.049,000	35.689,48	5,3336	A	1
COCA COLA 500ML	9.008,000	24.891,94	3,7199	A	1
GUAR.ANT.2LT ORIG.	4.500,000	24.393,53	3,6455	A	2
FANTA 2.5LT LARANJA	3.984,000	20.207,47	3,0199	A	1
MARAJA 2LT GUARANA	5.521,000	18.814,02	2,8116	A	3
GUAR.ANT.3.3LT ORIG.	2.135,000	14.351,21	2,1447	A	2
FANTA 1.5LT LARANJA	3.887,000	13.774,42	2,0585	A	1

Fonte: Autor da Pesquisa

Uma relação de entrada e saída por quantidade fica evidente que, como a sazonalidade tem uma participação fundamental na venda do departamento, no mês de fevereiro que acontece o carnaval, no mês de abril que acontece a páscoa, no mês de maio dia das mães, também no dia das crianças e no natal o volume de

vendas é bem superior aos dias comuns.

Quadro 5. Entrada e Saída em quantidade evidenciando a sazonalidade.

ENTRADA E SAÍDA 2015 QUANTIDADE				
	ENTRADA	SAÍDA	DIFERENÇA %	SAZONALIDADE
JANEIRO	19.404,000	16.348,000	16%	
FEVEREIRO	11.291,000	13.311,000	-18%	CARNAVAL
MARÇO	15.228,000	14.351,000	6%	
ABRIL	12.579,000	14.637,000	-16%	PASCOA
MAIO	15.946,000	15.072,000	5%	DIA DAS MAES
JUNHO	13.199,000	13.508,000	-2%	
JULHO	15.806,000	13.471,000	15%	
AGOSTO	16.470,000	15.930,000	3%	
SETEMBRO	17.777,000	17.907,000	-1%	
OUTUBRO	21.092,000	16.789,000	20%	DIA DAS CRIANÇAS
NOVEMBRO	17.180,000	13.769,000	20%	
DEZEMBRO	21.206,000	21.612,000	-2%	NATAL
TOTAL	197.178,00	186.705,00	5%	

Fonte: Autor da Pesquisa

Observa-se também que nos meses que antecede essas datas o volume de compras é maior ou seja o departamento de compras começa fazer o planejamento no mês anterior. Como as compras são feitas de forma subjetiva, em algumas datas pode ocorrer a falta do produto, isso pode trazer grandes prejuízos uma vez que o grupo tem um percentual de pouco mais de 1% de lucro líquido.

4. CONCLUSÃO

A pesquisa buscou evidenciar o processo de compras e os métodos para uma gestão de estoque eficiente, em um supermercado em Jaciara MT. O que se pode concluir é que na loja o processo de compras é muito importante, o fato dessa compra ser de forma manual, isso pode ser tornar um problema, uma vez que pode não contar com esse profissional, a empresa conta com um bom sistema de gestão, porem isso é pouco utilizado, uma sugestão para a direção da empresa é que esse processo deve ser o mais informatizado possível, com isso teriam parâmetros, assim qualquer colaborador que soubesse ler as informações gerenciais conseguiria gerenciar o departamento de compras, com isso diminuiria os riscos de falta de mercadoria.

O sistema traz algumas ferramentas que auxiliaria bastante o processo de

compras, poderiam utilizar o estoque mínimo e estoque máximo, com base no histórico de venda, cria-se o cadastro com uma quantidade mínima e máxima e quando chegar ao nível mínimo o sistema gera um relatório informando que é hora de fazer a reposição do produto, isso diminuiria os riscos de rupturas na loja.

Quanto ao estoque máximo, ao fazer o pedido o sistema mostra a quantidade máxima a ser comprada. Evitando que o departamento de compra exceda o capital de giro da empresa.

Em relação aos fornecedores, são de grande importância para a empresa, uma vez que tem um bom relacionamento, condições de pagamento diferenciada, dois fornecedores têm promotores de venda dentro da loja, que ajudam na reposição de produtos, conseqüentemente ajudam no controle de perdas, ajudando a conferir datas, evitando perdas por validade e no manuseio de produtos, cuidando pra que não falte esses produtos na área de venda.

A sazonalidade é muito importante para o departamento e conseqüente para o grupo em questão deve se ter um planejamento, para que nessas datas não falte os produtos, porque com uma margem de lucro pequena. Se ocorrer ruptura os prejuízos se torna evidente.

5. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jorge Sequeira. **Administração de materiais**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1975.

DIAS, marco Aurélio P. **Administração de materiais**. 4 ed. São Paulo: Atlas S.A. 1993.

Gil, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa** São Paulo: Atlas 1988.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico** 6, ed. São Paulo: Atlas 2001.

MARTINS, Petrônio G. **Administração de Materiais e Recursos Patrimoniais**. 3.ed. São Paulo: Saraiva 2009.

PARENTE, Juracy. **Varejo no Brasil Gestão e Estratégia**. 1.ed.São Paulo: Atlas 2000.

POZO, Hamilton. **Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais**. Uma abordagem logística. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

VIANA, João José. **Administração de materiais**. São Paulo: Atlas S. A. 2002.

SILVA, Irani Xavier da. **Controle e Gerenciamento de Estoque das Empresas Comerciais de Artigos de Vestuários de Tangará da Serra Mato Grosso**. Artigo Disponível em <https://www.convibra.com.br/2007/congresso/artigos/279.pdf> Acesso em 22 de junho 2016.

REIS, Marcio. OLIVEIRA, Michele Cristine Rodrigues de. SIMIÃO, Renata C. da Sil - va. **Contabilidade e Gestão de Controle de Estoque: Um Estudo de Caso na Empresa JBS S.A.** Artigo Disponível em <https://unieducar.org.br/artigos/TCC.pdf> Acesso em 23 de junho 2016.

Drohomeretski, Everton. Favaretto, Fábio. **Um Levantamento Das Causas E Efeitos da Falta de Acuracidade nos estoques Falta de Acuracidade nos Estoques: Um Estudo Exploratório** . Artigo Disponível em <https://periodicos.utfpr.edu.br/revis- tagi/article/view/383> Acesso em 25 de junho 2016.

PASCOAL, Janaína Araújo . **Gestão Estratégica de Recursos Materiais : Controle de Estoque e Armazenagem**. Monografia Disponível em <http://docslide.com.br/documents/gestao-estrategica-de-recursos-materiais- controle- de-estoque-e-armazenamento.html> Acesso em 01 de junho 2016.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FORMA DE CÁLCULO

Danielle Mendonça Guimarães¹
Luciana Aparecida Augusta de Oliveira²
Francisco Eudes Gomes de Lima³

RESUMO

Este trabalho apresenta um estudo sobre Descanso Semanal Remunerado (DSR), proporcionando um entendimento do conceito de direito do trabalho, definição de empregado e empregador, requisitos para a remuneração do DSR e sua forma de cálculo. Esse artigo tem por objetivo demonstrar quem tem direito a receber o DSR, em que situações podem perder esse direito, e exemplificar como são realizados os cálculos que serão acrescidos na folha de pagamento do empregado. Foi realizada pesquisa bibliográfica, quantitativa com objetivos descritivos, referentes ao tema, buscando saber se os empregados conhecem e sabem como realmente é feito esse cálculo sobre o seu salário. Através desses dados, conclui-se que dos 72% dos entrevistados responderam que não sabem como calcular o DSR e, somente 21% acertaram como é realizado o cálculo referente ao salário variável, ou seja, comissões e horas extras.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Descanso Semanal Remunerado (DSR). Cálculo DSR.

¹Graduada do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE.

² Professora Especialista do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE.

³ Graduado em Direito e especialista em Direito Processual civil e professor da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

1. INTRODUÇÃO

O Descanso Semanal Remunerado, também conhecido pela sigla DSR é um direito do empregado que só foi assistido por lei, através de evoluções históricas do direito do trabalho. O trabalho é bem antigo, pois desde antes o homem trabalhava para garantir o seu próprio sustento e o de sua família.

Entende-se por Descanso Semanal Remunerado, o intervalo de 24 horas consecutivas a cada sete dias trabalhados que o empregado terá direito ao não comparecimento ao local de serviço, sem prejuízo a sua remuneração. Esse descanso é importante, pois através dele é possível que o empregado tenha um período para que possa recuperar suas energias físicas e mentais, conviver em família e em sociedade e por consequência desempenhar com êxito suas atividades laborais.

Com o acesso as tecnologias de informações, é possível que se tenha um acesso mais rápido e prático sobre diversos assuntos de interesse de empregados, empregadores e do público em geral, mas, mesmo com essas informações facilitadas, muitos trabalhadores ainda possuem dúvidas e em outros casos, poucos conhecimentos ou até mesmo nenhum sobre o tema em destaque, seus direitos e deveres perante a Lei.

Essa pesquisa tem por objetivo geral definir descanso semanal remunerado, demonstrando os requisitos para sua remuneração e como são realizados os cálculos que serão acrescidos na folha de pagamento do empregado. Os objetivos específicos visam relatar a história do direito do trabalho, seus avanços históricos até se estender ao descanso semanal remunerado. Também conceitua empregado e empregador de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A metodologia aplicada no artigo científico corresponde uma pesquisa bibliográfica, quantitativa com objetivos descritivos, referentes ao tema. Utilizando por meio de 90 questionários, para saber se os acadêmicos da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE, sabem em relação ao tema descanso semanal remunerado e forma de cálculo.

A análise dos resultados obtidas através desses questionários foi de extrema importância, possibilitando concluir que 72% dos entrevistados responderam que

não sabem como calcular o DSR e, 21% acertaram como é realizado o cálculo referente ao salário variável, ou seja, comissões e horas extras.

2. DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é resultado da evolução e cultura de um povo, sua formação e evolução foram influenciadas por vários fatores sociais, econômicos e políticos, que passaram por transformação do decorrer dos tempos.

Desde a antiguidade, sempre existiu dois grupos: a dos empregados e dos empregadores. O homem sempre foi submetido a exercer alguma atividade trabalhista, pela necessidade de satisfazer a fome e garantir a sua defesa natural.

Frediani (2011, p. 1) explica a “evolução histórica desde a escravidão até a revolução industrial, onde ocorreram mudanças significativas, que possuem reflexos na situação atual”.

De acordo com Moura (2014) o direito do trabalho tem início com o regime de escravidão, onde essa classe trabalhadora era considerada como coisas, instrumentos de venda, troca e doação; avançando a história surge a servidão. Essa classe já apresentou uma melhoria na situação do trabalhador, pois diferente dos escravos, eles não se concentravam mais constantemente sujeito ao seu proprietário, passando então a situação de prisioneiro de terra. Depois surgiram as corporações de ofícios, onde os trabalhadores se organizavam por profissões e eram orientados por mestres e amparados por companheiros que auxiliavam na execução do serviço.

Com o surgimento das manufaturas, Paulo; Alexandrino (2010) explica nessa época o trabalho ainda era feito manualmente e dividido em funções, ou seja, cada trabalhador era responsável por uma etapa do processo de produção. Nesse sistema os empregados já possuíam remuneração quanto ao seu trabalho, mas ainda não podiam reivindicar melhores condições trabalhistas. Aos poucos os trabalhadores foram melhorando suas condições de trabalho, e isso foi a partir da Revolução Industrial, onde o trabalhador foi introduzido ao processo produtivo por meio de uma relação de subordinação para com o empregador.

Em consequência de todas essas mudanças no sistema trabalhista, foi necessária a criação de uma ciência responsável em regular a relação entre empregado e empregador. Então, foi criado o direito do trabalho, também denominado Direito Laboral, caracteriza-se pela proteção ao empregado, com o

objetivo de assegurar seus objetivos principais, evitar comportamentos abusivos por

parte do empregador, para alcançar melhores condições de trabalho e garantir um relacionamento mais harmônico entre empregado e empregador. (FREDIANI, 2011).

O direito do trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 8).

Assim explica que o direito do trabalho tem por finalidade regular a relação entre empregado e empregador, visando certificar ao empregado melhores condições de trabalho, assegurando seus direitos e por meio de medidas de proteção e destacando as condutas que deverão ser seguidas pelo empregador. Atualmente, seria difícil imaginar as relações de trabalho sem essas normas e princípios de proteção dos empregados. Pois como já foi citado na época da escravidão, eles não possuíam meios nenhum para reivindicar melhorias da situação em que viviam. E isso só é possível hoje, pois foram vários avanços na história que resultou no direito do trabalho.

EMPREGADOR

Segundo Nascimento (2011), explica que empregador é um ente a qual o empregado deve prestar serviços, com características de personalidade, subordinados e assalariados.

Está previsto no art. 2º da CLT a definição de empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Ainda no mesmo artigo no §1º equipara a empregador “para efeitos 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”. (Martins 2000, p.162).

Para Martins (2000):

[...] empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade

regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos.

Em relação à equiparação do empregador ainda no art. 2º no § 1º da Consolidação das Leis de Trabalho:

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.

Segundo Frediani (2011), é responsabilidade principal do empregador assumir os deveres da empresa, aplicar as punições quando necessário e garantir pagamento do salário do empregado com essa obrigação principal, surgem várias outras complementares como, seguir as medidas preventivas de higiene, segurança do trabalho, pagamento de férias, descanso semanal remunerado, etc. Ainda possuem os deveres com o Estado, de efetuar o pagamento das guias de recolhimentos fiscais e previdenciários. Deverá atuar de boa fé, respeitando os direitos do empregado, evitando o uso de tratamentos com rigor excessivo, ou atos que vão lesar a honra do funcionário.

EMPREGADO

Segundo o art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (CLT DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943).

Para Martins (2000, p.128) para ser feita a definição de empregado, é necessário verificar cinco requisitos tais como “(a) pessoa física; (b) não eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços”.

De acordo com os requisitos citados acima, pode-se dizer que o empregado é sempre uma pessoa física (não admite a hipótese de ser empregado pessoa jurídica); deve ser subordinado (contratado para prestar serviços para o empregador de forma não eventual, respeitando às ordens lícitas do empregador), com recompensa de salário pelo serviço prestado pelo trabalhador, e apesar dessa submissão, ao contrário do que era observado há um tempo, os empregados

possuem vários direitos que são amparados por lei, como férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, entre outros.

Os direitos dos empregados foram sendo alcançados no decorrer dos tempos. O empregado deve agir de forma ética, sempre respeitando os costumes da empresa e obedecendo as ordens lícitas do empregador. Devem manter sempre um bom relacionamento com seu superior e com os colegas de trabalho, ser ético e manter sigilo em relação às informações da empresa que trabalham.

CONCEITO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

De acordo com Martins (2000), o Descanso semanal remunerado teve origem a partir de costumes religiosos, pois era um dia de descanso das atividades com o objetivo de proporcionar um dia para que as pessoas pudessem participar das cerimônias religiosas. Depois da morte de Jesus Cristo, o domingo passou a ser o dia guardado para o descanso, pois recorda a ressurreição de Jesus. Em 321 d.C. o Imperador Constantino, proibiu o trabalho aos domingos, exceto as atividades agrícolas.

São várias as denominações usadas para se referir ao Descanso Semanal Remunerado, como: repouso semanal remunerado, repouso hebdomadário, descanso hebdomadário, folga semanal, repouso dominical, entre outros.

Segundo Martins (2000), explica que no art.121 da Constituição de 1934, usava a expressão repouso hebdomadário, mas esse termo não se refere somente há sete dias, ele também indica sete semanas ou sete anos, por conta disso, usar a expressão repouso hebdomadário ou descanso hebdomadário não é apropriado. Quando se trata de repouso dominical ou descanso dominical, também não são adequadas, pois a folga é preferencialmente aos domingos, mas não necessariamente deverá ser cedida aos domingos, podendo ser dada em outro dia da semana.

Usar somente a denominação repouso semanal ou descanso semanal não representa a maneira correta, pois além de ser descanso semanal, de acordo com a Lei 605/49, o descanso passou a ser remunerado.

O repouso semanal remunerado consiste na interrupção semanal de trabalho, com a sustação pelo prazo de 24 horas da prestação de serviços

pelo obreiro, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens, preferencialmente exercido aos domingos. (SARAIVA, 2009, p. 232).

O Descanso semanal remunerado significa que o empregado terá o direito de não comparecer ao local de trabalho ao menos um dia da semana, no total de 24 horas consecutivas, sem sofrer danos a sua remuneração. No caso dos trabalhadores que possuem salário fixo, não haverá adicional do Descanso Semanal Remunerado (DSR), pois o mesmo já se encontra incorporado no valor do salário.

O principal objetivo dessa folga proporcionada pelo DSR antes de qualquer coisa é a preocupação com a saúde física e psíquica do trabalhador. Além disso, com esse descanso o trabalhador poderá ter convívio familiar e social e, isso irá refletir no ambiente de trabalho, pois com esse descanso, o trabalho renova as energias para executar suas atividades.

De acordo com Saraiva (2009), e com o art. 67 da CLT, diz que para as empresas autorizadas ao funcionamento nos domingos e feriados, deverá ser seguido um esquema de turnos e revezamentos organizados mensalmente, para que o descanso coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas trabalhadas. Além dessa escala de revezamento é interessante entender que o empregado deverá gozar de folga compulsória, ou seja, quando não folgar em um dia, terá o direito ao descanso em outro dia da semana. Caso o empregador não ceder essa folga, ou seja, o empregado trabalhar no dia do seu descanso e não ter folga compulsória, o empregador deverá pagar o dobro o valor do DSR.

REQUISITOS PARA REMUNERAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Faz Jus ao recebimento do DSR quem preenche alguns requisitos como citados no art. 6º da Lei 605/1949 “Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho”. Caso o empregado não preencha esses requisitos, perderá a remuneração e não o descanso.

Se o empregado faltou de forma injustificada, ou não cumpriu totalmente a jornada de trabalho ao longo de toda a semana, perde o direito à remuneração do dia que faltou e também a do domingo, mas não perde a folga. (RESENDE, 2011, p. 398).

É vedado o trabalho em dias de feriados civis e religiosos. A lei 605/1949 trata em seus artigos 1 e 2, quais são os feriados civis e religiosos que devem ser levados em conta para efeito do cálculo do DSR. São feriados civis: “I - os declarados em lei federal; II - a data magna do Estado fixada em lei estadual; III - os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal”. São feriados religiosos: “[...] os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão”.

Em relação aos feriados, aplica-se a mesma regra do DSR “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”. (Súmula 146 do TST).

FORMA DE CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

De acordo com o artigo 7º a Lei 605/1949 a remuneração do Descanso Semanal Remunerado valerá para: os que trabalham por dia, semana, quinzena, mês, hora, tarefa ou peça e também para o empregado em domicílio. No caso dos empregados que recebem por semana, quinzena ou por mês, o DSR já está incluído na folha de pagamento.

Integram para efeito de cálculo do DSR os seguintes adicionais: horas extras, horas noturnas e sobre as comissões. Não integram os adicionais: Gorjetas, Insalubridade, Periculosidade e Gratificações ou Produtividade.

Segundo a Súmula 354 do TST, as gorjetas que são compradas pelo empregador nas notas fiscais de serviço, ou aquelas que são entregues voluntariamente pelos clientes só serão agregadas na remuneração do empregado, mas não irão servir de base para cálculo do DSR, horas extras, aviso-prévio adicional noturno, etc. Isso vale também para as gratificações, produtividade, insalubridade e periculosidade.

Para iniciar o cálculo do DSR antes de tudo é necessário observar o calendário, pois precisa separar os dias úteis dos não úteis do respectivo mês. O sábado é considerado como dia útil, exceto se coincidir com um feriado.

“Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho.

a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração”. (CONSOLIDAÇÃO CLT).

O empregado que recebe por mês, o valor do descanso semanal remunerado já está incluído no salário mensal da folha de pagamento. Para o empregado que trabalha por semana, dia ou hora, a sua remuneração corresponde a um dia normal de trabalho, ou seja, a remuneração equivale a 1/6 do total das horas laboradas durante a semana. (GONÇALVES, 2003).

De acordo com o conteúdo explicado por Rocha (2014), foi possível chegar aos seguintes entendimentos sobre os cálculos do Descanso Semanal Remunerado:

$DSR = \text{Salário Mensal} / \text{quantidade de dias úteis no mês} \times \text{Quantidade de DSR's (domingos e feriados) no mês.}$

Em relação ao empregado que receber por hora “obtem-se o valor do DSR multiplicando o valor da hora pelo número de horas trabalhadas na jornada normal diária, ou pela média de horas trabalhadas na semana”. (ROCHA, 2014, p.31). Para os que trabalham por semana segue a seguinte forma de cálculo: divide-se o valor do salário mensal pelos dias úteis e multiplica pelos dias não úteis.

De acordo com as Súmulas 27, 60 e 172 do TST, serão computados para efeito de cálculo do DSR os valores referentes a comissões, horas extras e horas noturnas. Para realizar os cálculos segue basicamente a mesma estrutura do cálculo do DSR do empregado Mensalista. A diferença, portanto, será o acréscimo dessas horas, sejam comissões, horas extras e horas noturnas.

Rocha (2014), explica que para fazer o cálculo do DSR tanto sobre horas extras, comissões e horas noturnas irá utilizar a mesma forma de cálculo, ou seja:

- Somam-se todas as horas extras, comissões ou horas noturnas realizadas no mês;
- Divide-se esse total de horas extras pelo número de dias úteis do determinado mês;
- Multiplica-se pelo número de DSR (domingos e feriados) do mês;
- Multiplica-se pelo valor da hora extra.

De acordo com Leite (2012, p.166):

O salário fixo se distingue do salário variável, em relação ao salário fixo, o valor é fixado de acordo com o valor estipulado pelo contrato de trabalho. Já o salário variável, o empregado recebe o salário firmado de acordo com o contrato de trabalho e acréscimos de encargos, como por exemplo, comissões, horas extras, etc.

Um ponto bastante importante a se destacar, é que o no salário fixo, o valor correspondente ao DSR já está incluso no salário do empregado, então o mesmo não se encontra lançado de forma separada no holerite do empregado. Já no caso do salário variável (remuneração), o DSR apresenta-se lançado separadamente do salário e dos acréscimos de encargos.

DSR SOBRE HORAS EXTRAS

As horas extras aumentam a jornada de trabalho do empregado, refletem um acréscimo na folha de pagamento em um dia de descanso, geralmente no domingo e/ou feriado, configurando assim o Descanso semanal Remunerado (DSR). “Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas”. (SÚMULA 172 TST).

O art. 7º da CF, XVI trata do adicional das horas extras como sendo garantia do empregado, requerer ao empregador um acréscimo de, no mínimo 50% sobre a hora normal em sua remuneração.

O empregado X trabalha em uma empresa no ramo do comércio, recebeu um salário bruto mensal de R\$ 980,00. No mês de Julho/2017, trabalhou de forma integral e realizou um total de 19,15 horas extras com adicional de 50%. Sabendo que possui jornada de trabalho de 220 horas mensais.

De acordo com Rocha (2014, p. 29) a maneira de calcular será:

Quadro 01: Cálculo de DSR sobre hora extra de salário Fixo e Variável.

Dados para cálculo	Cálculo
Julho/2017 Dias úteis: 25 dias Dias não úteis (DSR): 5 dias (5 domingos+0 feriados) Salário Mensal: 980,00 Horas extras totais: 19,15 Adicional de Hora extra: 50%	Valor salário hora: (Salário ÷ horas mensais). $980,00 \div 220 = 4,45$ Valor hora extra com adicional: (valor da hora extra normal + adicional) $4,45 + 50\% = 6,68$ Valor hora extra do mês: (valor da hora extra com adicional x quantidade de horas extras realizadas) $= 6,68 \times 19,15 = 127,95$ DSR = Total das horas extras ÷ dias úteis x dias não úteis. $DSR = 127,95 \div 25 \times 5 = 25,59$

Fonte: Autora

Essas informações estão discriminadas da seguinte maneira do Holerite do empregado:

Figura 01: Cálculo DSR sobre horas extras, salário fixo e variável.

EMPREGADOR		Recibo de Pagamento de Salário		
Nome		Referente ao Mês / Ano		
Endereço		outubro-17		
CNPJ				
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	CBO	FUNÇÃO	
1			Vendedor (a)	
Cód.	Descrição	Referência	Proventos	Descontos
2	SALARIO NORMAL	220,00	980,00	
180	HORAS EXTRAS 50%	19,15	127,95	
180	HORAS EXTRAS 50% D.S.R	5,00	25,59	
560	I.N.S.S	8,00		90,68
MENSAGENS			Total dos Vencimentos	Total dos Descontos
			1.133,54	90,68
			Líquido a Receber:	1.042,86
Salário Base	Base Cálc. INSS	Base Cálc.FGTS	FGTS do Mês	Base Cálc. IRRF
980,00	980,00	1.133,54	90,68	1.133,54
				Faixa IRRF

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.

ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

DATA

Fonte: Autora

Com base nas informações do quadro 01, o Descanso Semanal Remunerado foi lançado separadamente, pois além de um salário fixo (salário normal do mês), obteve também um salário variável (salário normal + horas extras realizadas no mês).

Para se chegar aos resultados apresentados no holerite acima representado pela figura 01, primeiro se calcula o valor da hora normal, dividindo-se o salário normal pela quantidade de horas mensais de acordo com a jornada de trabalho. Após encontrar o valor da hora, calcula-se o valor correspondente à uma hora extra, somando à hora normal mais a porcentagem referente ao percentual do adicional de horas extras. Em seguida multiplicam-se as horas extras do mês com adicional pela quantidade de horas extras efetuadas no mês de julho. O valor encontrado corresponde às horas extras 50%. Esse resultado encontrado será a base para o

cálculo do DSR. E para executá-lo basta dividir o valor total das horas extras de 50%

pelos dias úteis do mês e em seguida multiplicar pelo número de DSR's (domingos e feriados)

DSR SOBRE AS COMISSÕES

Martins (2000), explica que comissão é um tipo de remuneração que geralmente é estabelecida para os empregados que trabalham no comércio em geral, mas também algumas outras atividades poderão fazer parte desse grupo de comissionistas, como por exemplo, os bancários, representantes comerciais, entre outros. Ainda, se o empregado não ter salário fixo e receber apenas por comissões, no mês em que as comissões forem menores que o salário mínimo, o empregador precisa complementar o valor para que alcance o valor do salário.

O empregado Y trabalha em uma empresa de materiais elétricos, no mês de Abril/2017 auferiu um total de comissões de R\$ 1.000,00 reais. Segundo o conteúdo explicado por Rocha (2014), chega-se a seguinte resolução do cálculo:

Quadro 02: Cálculo de DSR sobre Comissões de salário Variável.

Dados para cálculo	Cálculo
Abril/2017 Dias úteis: 23 dias Dias não úteis (DSR): 7 dias (5 domingos+2 feriados) Total Comissões: 1.000,00	DSR= Total das comissões ÷ dias úteis x dias não úteis. DSR= 1.000,00 ÷ 23 x 7= 304,35

Fonte: Autora

Estarão discriminadas dessa maneira no holerite do empregado:

EMPREGADOR		Recibo de Pagamento de Salário		
Nome		Referente ao Mês / Ano		
Endereço		Abril de 2017		
CNPJ				
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	CBO	FUNÇÃO	
1			Vendedor (a)	
Cód.	Descrição	Referência	Proventos	Descontos
11	COMISSOES	1,00	1.000,00	
11	COMISSOES D.S.R	7,00	304,35	
560	I.N.S.S	8,00		80,00
MENSAGENS			Total dos Vencimentos	Total dos Descontos
			1.304,35	80,00
			Líquido a Receber:	1.224,35
Salário Base	Base Cál. INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF
1.000,00	1.000,00	1.304,35	104,35	1.304,35

Figura 02: Cálculo DSR sobre comissões, salário variável.

Fonte: Autora

De acordo com os dados apresentados no quadro 02, no caso dos empregados que recebe por comissões, no mês em que não alcançar um valor considerável de comissões, deverá ser assegurado o salário mínimo.

Na figura 02, as informações apresentadas resultaram a partir da divisão do total das comissões pelos dias úteis do mês de abril de 2017. Em seguida, basta multiplicar pela quantidade de DSR's (domingos e feriados) do respectivo mês.

DSR SOBRE FALTAS NÃO JUSTIFICADAS

O Empregado H recebe por mês um salário fixo de R\$ 980,00 e no mês de Abril/2017 teve um total de 2 faltas injustificadas (1 falta no dia 10/04/2017 e outra no dia 18/04/2017). Saraiva (2009), explica que se o empregado faltar de forma injustificada ou chegar atrasado, ele perde a remuneração semanal do dia da falta e do DSR. Nesse exemplo, como o empregado faltou 2 dias em semanas alternadas, perdeu 2 DSR's que correspondem a dois dias trabalhados, ou seja, um total de R\$ 130,66 referentes às faltas e a remuneração dos DSR's (domingos e/ou feriados).

Quadro 03: Cálculo DSR, salário fixo, empregado com 2 faltas injustificadas.

Dados para cálculo	Cálculo
Abril/2017 Salário Normal: 980,00 Nº de faltas: 2 dias	DSR= Valor da remuneração ÷ 30 × quantidades de faltas no mês. DSR= 980,00 ÷ 30 × 2 = 65,33

Fonte: Autora.

Estarão representados no holerite do empregado com a seguinte estrutura:

EMPREGADOR		Recibo de Pagamento de Salário		
Nome		Referente ao Mês / Ano		
Endereço		Abril de 2017		
CNPJ				
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	CBO	FUNÇÃO	
1			Vendedor (a)	
Cód.	Descrição	Referência	Proventos	Descontos
2	SALARIO NORMAL	220,00	980,00	
398	FALTAS EM DIAS	2,00		65,33
436	DESCONTOS DE DSR SOBRE FALTAS	2,00		65,33
560	I.N.S.S	8,00		78,40
MENSAGENS			Total dos Vencimentos	Total dos Descontos
			980,00	209,06
			Líquido a Receber:	770,94
Salário Base	Base Cál. INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF
980,00	980,00	980,00	78,40	901,60
				Faixa IRRF

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.

ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

DATA

Figura 03: Cálculo DSR, salário fixo, empregado com 2 faltas injustificadas.

Fonte: Autora

Através das informações apresentadas no quadro 03, para chegar a esse resultado apresentado na figura 03, basta dividir o valor da remuneração fixa do empregado por 30, seguindo o modelo adotado pelo software contábil CONSISA SGRH. Em seguida multiplicar pela quantidade de faltas no mês.

3. METODOLOGIA

Este artigo é fundamentado nos indicadores do modelo de elaboração do trabalho de conclusão do curso da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE, Jaciara- MT.

Tendo em consideração a forma de abordagem do assunto, foi realizada uma pesquisa quantitativa com objetivos descritivos, Marconi; Lakatos (2011), explica que esse tipo de pesquisa que tem por objetivo coletar os dados de uma população, por exemplo, através de técnicas como entrevistas, questionários e formulários, e através dessas informações investigarem os elementos para se chegar as conclusões desejadas.

Os procedimentos técnicos que foram utilizados se resumem em pesquisa bibliográfica que segundo Severino (2012, p.122):

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Marconi e Lakatos (2011) citam que método pode ser entendido como um conjunto de mecanismos que tem por finalidade atingir um dado ou resultado desejado. Em relação à sua classificação, o método utilizado foi o dedutivo, pois partiu do tema geral para concluir em fenômenos particulares.

Nesse caso foi aplicado um questionário, composto por oito perguntas onde as quatro primeiras foram feitas com o objetivo de identificar o público alvo da pesquisa e as outras quatro questões são de caráter específico sobre o tema do trabalho. Em seguida, as informações contidas no questionário, foram transformados em gráficos e analisados, com o propósito de demonstrar os principais pontos de cada questionário de forma separada e uma conclusão de todos eles analisados em conjunto.

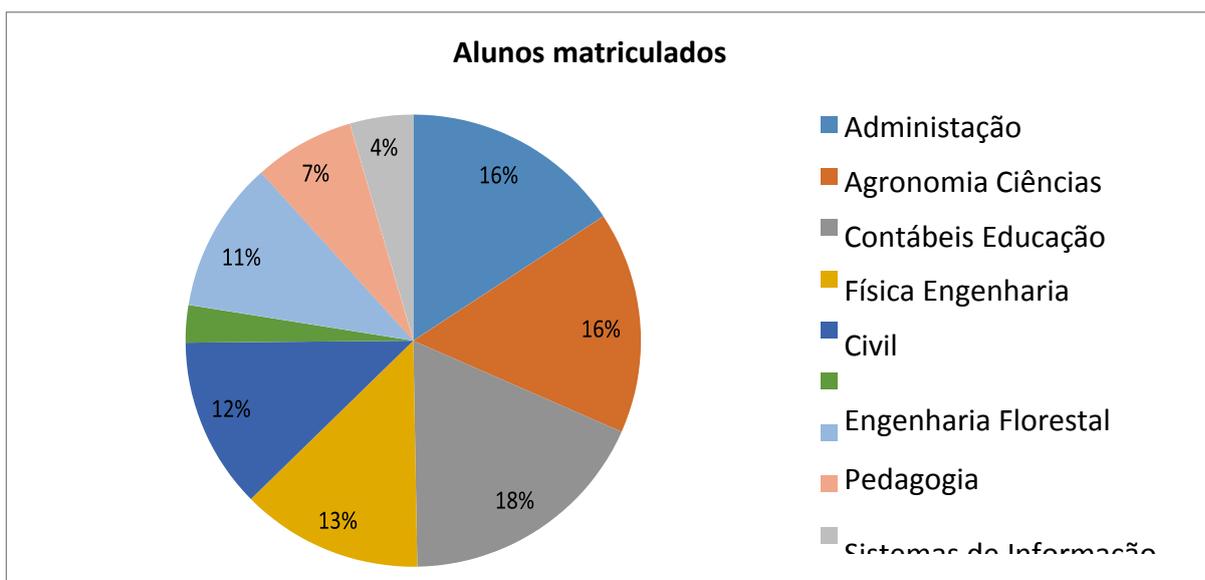
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta pesquisa foi aplicada na Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE. , situada no município de Jaciara-MT, que possui 712 (setecentos e doze) alunos matriculados e, foi coletada uma amostra, onde 90

alunos responderam o questionário. Sabe-se que o objetivo principal do trabalho é verificar se os alunos dos cursos: Administração, Agronomia, Ciências Contábeis, Educação Física, Engenharia Civil, Engenharia Florestal, Pedagogia, Sistemas de Informação e Zootecnia conhecem o Descanso Semanal Remunerado, o conceito, os requisitos para a remuneração do DSR e como é realizado o cálculo. De acordo com esse Objetivo, foi elaborado um questionário contendo oito questões, das quais as quatro primeiras foram feitas com o objetivo de identificar o público alvo da pesquisa e as outras quatro questões são de caráter específico sobre o tema do trabalho. Esse questionário foi aplicado a noventa graduandos, sendo distribuído dez para cada curso que a Instituição possui.

Foi feita a pesquisa para saber desse total, qual era a porcentagem de alunos matriculados referentes a cada curso de forma separada.

Gráfico 01: Alunos matriculados



Fonte: Autora

Dessa forma, sabe-se que 16% correspondem ao curso de Administração, composta por 112 alunos matriculados distribuídos entre o 2º, 4º, 6º e 8º semestres. O curso de agronomia também é representado por 16% com um total de 113 alunos matriculados, entre o 2º, 4º e 6º semestres. O curso de ciências contábeis é o mais numeroso que a faculdade possui, com um total de 129 alunos dividido entre o 2º, 4º, 6º e 8º semestre. Educação física possui um total de 92 alunos matriculados entre o 2º, 4º e 6º semestres. Engenharia civil por ser um curso novo, possui

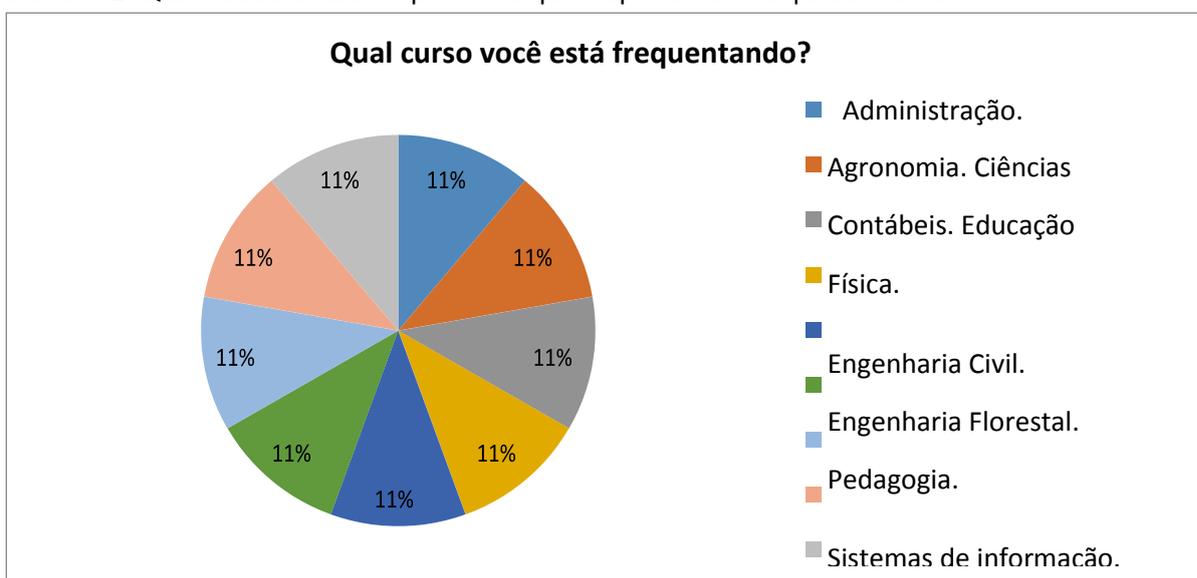
somente o 2º e 4º semestres, com um total de 87 alunos matriculados. Engenharia florestal possui somente 19 alunos matriculados, referente ao 4º semestre representa 3%. O curso de pedagogia corresponde a 11%, sendo composto pelo 2º, 4º, 6º e 8º semestre, com um total de 77 alunos. Em sistemas de informação são 51 alunos matriculados, sendo representado por 7%, composto pelo 2º, 4º, 6º e 8º semestres. Por último, o mais novo curso da Faculdade EDUVALE, zootecnia com somente a turma do 2º semestre, representado por 4% com um total de 32 alunos matriculados.

Para todos os cursos, foram coletadas 10 amostras de questionários para cada curso que a Instituição possui, por semestres de formas alternadas, para saber se os acadêmicos da Faculdade EDUVALE sabem o que é o Descanso Semanal Remunerado, se sabem como realizar o cálculo.

Conforme os questionários aplicados, 53% são pessoas do sexo feminino e 47% são do sexo masculino. Referente à idade dos entrevistados, 56% são pessoas com idade até 25 anos; 27% de 26 a 35 anos e 17% acima de 35 anos.

Os resultados dos questionários estão discriminados nos gráficos a seguir:

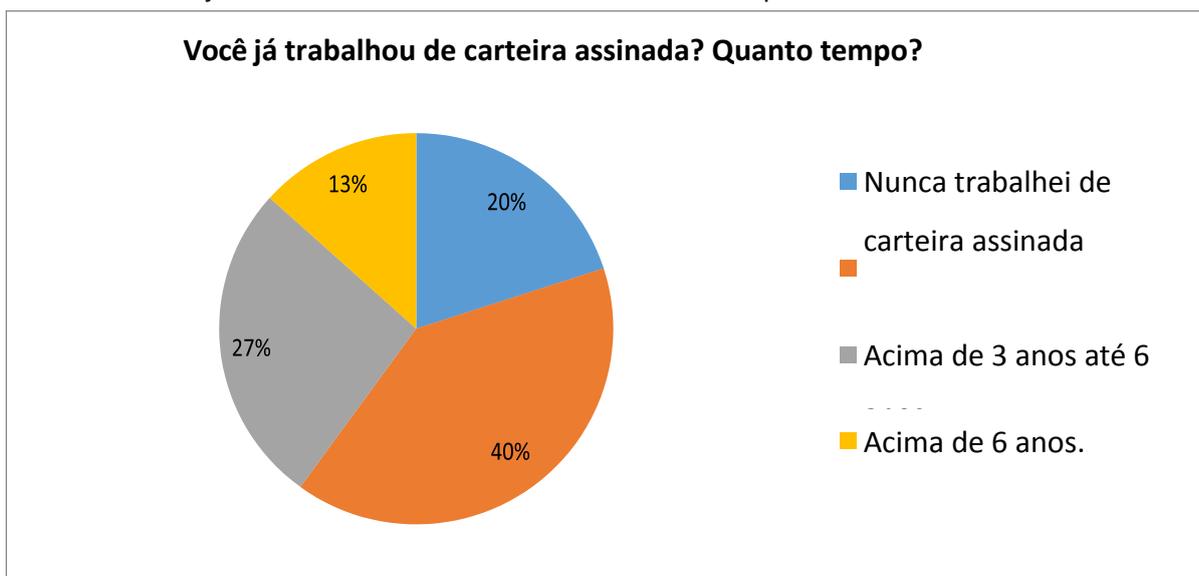
Gráfico 02: Quantidade de alunos por curso que responderam os questionários



Fonte: Autora

Foram coletadas 90 amostras, sendo respectivamente 10 para cada curso. E corresponde um total de 11% para os 09 cursos que a Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE possui.

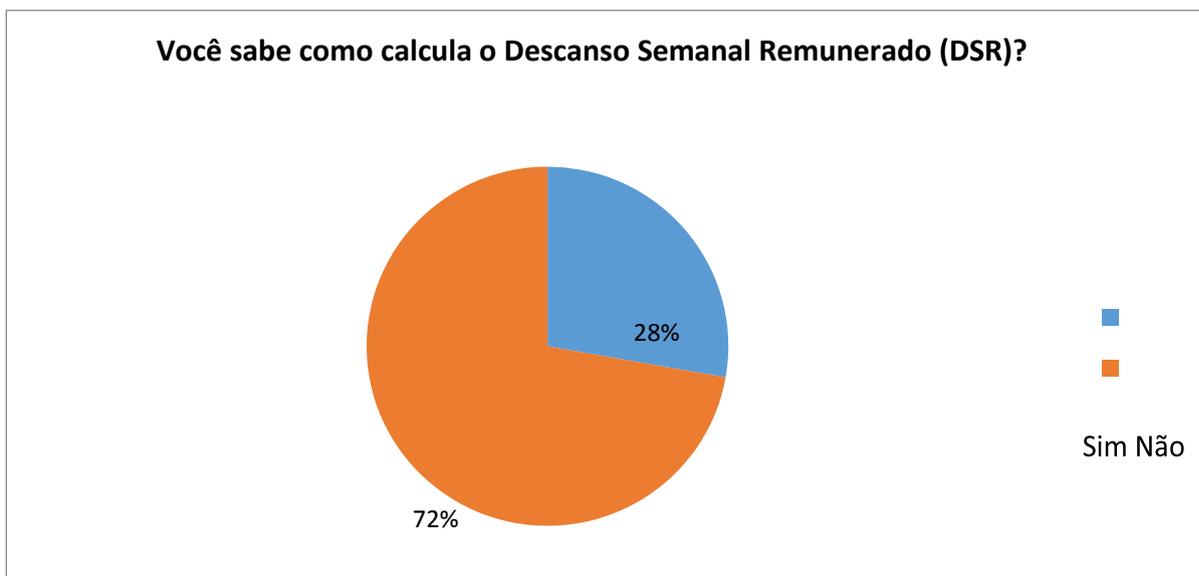
Gráfico 03: Você já trabalhou de carteira assinada? Quanto tempo?



Fonte: Autora

De acordo com o gráfico 03, 20% dos entrevistados nunca trabalharam de carteira assinada; 40% até 3 anos; 27% acima de 3 anos até 6 anos e 13% trabalhou acima de 6 anos.

Gráfico 04: Você sabe como calcula o Descanso Semanal Remunerado (DSR)?

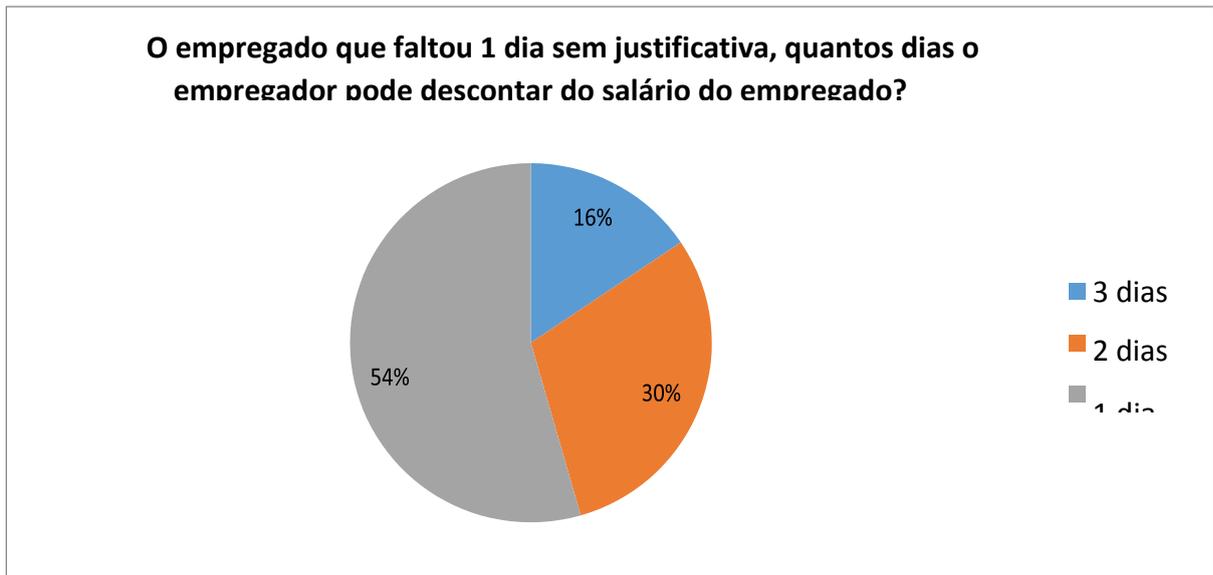


Fonte: Autora

A partir do gráfico 04, a pesquisa mudou o foco de apresentação do público alvo, para dar início aos conhecimentos específicos sobre o tema de Descanso Semanal Remunerado (DSR). Na pergunta 04, foi questionado se os entrevistados

sabiam como se calcula o DSR e, grande parte das pessoas responderam que não sabem como calcula o Descanso Semanal Remunerado (DSR) um total de 72% dos entrevistados e 28% que sim, que sabem como realizar o cálculo do DSR.

Gráfico 05: O empregado que faltou 1 (um) dia sem justificativa, quantos dias o empregador pode descontar do salário do empregado?

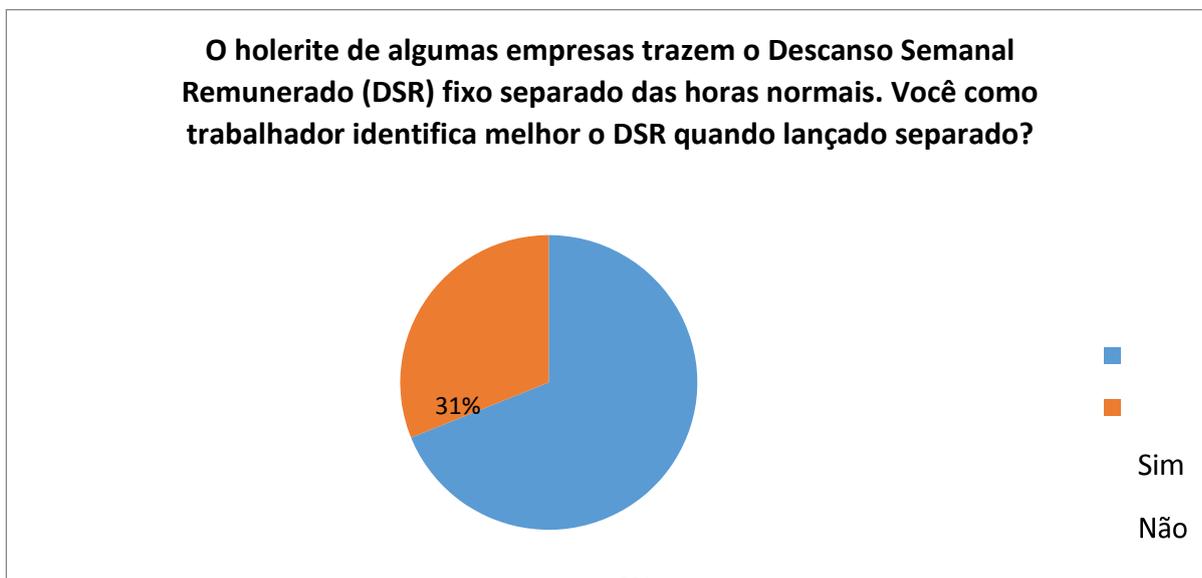


Fonte: Autora

Foi realizada uma pergunta para saber quantos dias deverão ser descontados do empregado que faltou 1 dia sem justificativa, e através do gráfico 05, concluiu-se que 54% respondeu que o desconto corresponde a 1 dia; 30% referente há 2 dias e 16% dos entrevistados disseram que precisa ser 3 dias de descontos.

Para ter direito a remuneração do DSR, o empregado precisa ser assíduo e pontual, como explicado por Resende (2011, p. 398) que “se o empregado faltou de forma injustificada ou não cumpriu totalmente a jornada de trabalho ao longo de toda a semana, perde o direito à remuneração do dia que faltou e do domingo”.

Gráfico 06: O holerite de algumas empresas trazem o Descanso Semanal Remunerado (DSR) fixo separado das horas normais. Você como trabalhador identifica melhor o DSR quando lançado separado?



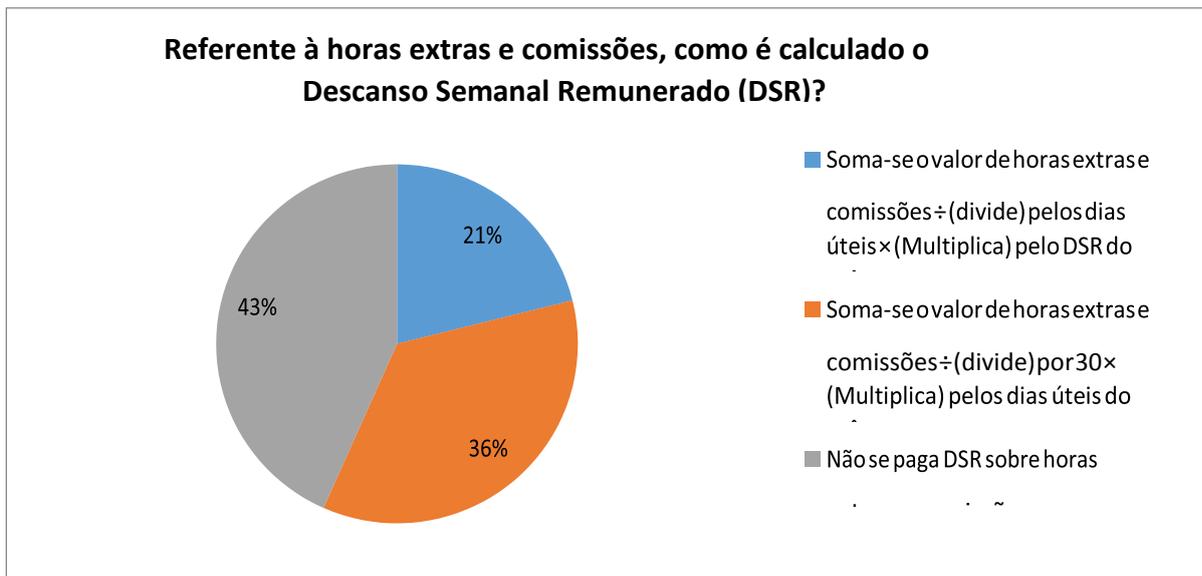
Fonte: Autora

De acordo com o gráfico 06, foi questionado para os estudantes, se eles consideravam mais fáceis identificar o Descanso Semanal Remunerado (DSR) lançado separado das horas normais, e concluiu-se que a maioria (69%) concorda que sim e 31% afirma que não.

O cálculo do DSR nada mais é do o valor das horas que o empregado encontra-se em casa, por exemplo, descansando. No caso de empregados que recebem salário fixo, ou seja, aquele que o salário é fixado no contrato de trabalho, o DSR já é embutido no valor do salário; no caso dos empregados que recebem remuneração variável, ou seja, o salário firmado no contrato de trabalho com acréscimos de encargos como comissões, horas extras, etc.

Os entrevistados afirmaram que se o DSR fosse lançado da mesma forma que é lançado em casos de salários variáveis, seria mais fácil a visualização do mesmo no holerite e facilitaria a compreensão do valor a receber.

Gráfico 07: Referente à horas extras e comissões, como é calculado o Descanso Semanal Remunerado (DSR)?



Fonte: Autora

A pergunta de nº 7 foi referente à forma de cálculo do Descanso Semanal Remunerado (DSR) salário variável, ou seja, comissões e horas extras. Foi questionado se os graduandos sabem como realizar o cálculo. Através do gráfico 07, constatou-se que 43% acreditam que não se paga DSR sobre horas extras e comissões; 36% afirmaram que a forma de cálculo é representada pela fórmula (Soma-se o valor das horas extras e comissões ÷ (divide) por 30 × (Multiplica) pelos dias úteis do mês e a menor parte, correspondente a 23%, respondeu a questão corretamente, dizendo que a fórmula é Soma-se o valor de horas extras e comissões ÷ (divide) pelos dias úteis × (Multiplica) pelo DSR do mês.

Rocha (2014,) explica que para fazer o cálculo do DSR tanto sobre horas extras, comissões e horas noturnas irá utilizar a mesma forma de cálculo, ou seja: Basta somar as horas extras, comissões ou horas noturnas realizadas no mês; em seguida dividir esse total de horas extras pelo número de dias úteis do determinado mês; logo após multiplica-se pelo número de DSR (domingos e feriados) do mês; e finaliza em multiplicar o resultado encontrado pelo valor da hora extra.

Em conformidade com as pesquisas representadas pelos gráficos acima, o maior público foi composto por graduandos do sexo feminino, com idade de até 25 anos e grande parte (40%) trabalhou de carteira assinada por até 03 anos. Ao Interrogá-las sobre como é feito o cálculo do DSR, 72% afirmaram que não tinham conhecimento e somente 28% disseram que compreendiam sobre o assunto. Depois

de perguntadas sobre a forma de cálculo, apenas 21% respondeu corretamente, compreendendo que a fórmula pode ser exemplificada por: $DSR = \text{Salário Mensal} / \text{quantidade de dias úteis no mês} \times \text{Quantidade de DSR's (domingos e feriados) no mês}$.

4.1 ANÁLISE DE DADOS

De acordo com os dados obtidos, ao ser perguntado se os graduandos possuem conhecimento de qual a forma correta do cálculo referente ao DSR sobre as horas extras e comissões, 79% responderam de forma incorreta e apenas 21% afirmaram que conhecem a maneira de calcular. Esta pergunta está condizente com a de nº 4, pois ao respondê-la, 72% admitiu que não sabiam e apenas 28% afirmaram que possuía conhecimento sobre o assunto e na pergunta de nº 5 referente às faltas e descontos do salário, 70% respondeu de forma incorreta e somente 30% evidenciou que apresenta conhecimento. Essa pergunta serviu de complemento para concluir que o Descanso Semanal Remunerado é um tema que os trabalhadores e as pessoas em geral, não possuem tantos conhecimentos.

Esses resultados obtidos pode-se ter relação com os diferentes cursos que a faculdade possui, pois se espera que os alunos do curso de ciências contábeis e dos últimos semestres, possam entender mais sobre o assunto, pois o DSR é estudado na disciplina de Direito do Trabalho e acredita-se que os acadêmicos tenham conhecimento obtido pelo menos em sala de aula. Analisando de forma conjunta com os outros cursos, conclui-se que dos 712 (setecentos e doze alunos matriculados), 79% errou como calcula o DSR.

Através da pesquisa, foi possível também identificar que no caso dos empregados que recebe salário fixo, 69% afirmaram que para melhor ser identificado, o DSR, o mesmo poderia ser lançado separado do salário normal.

Esta pesquisa foi de suma importância, pois por intermédio da mesma, foi possível ampliar o conhecimento e fazê-los refletir sobre o assunto e a buscar novos conhecimentos, pois no caso dos trabalhadores, é importante saber o que é DSR, como calcula, quando tem e quando perde o direito a recebê-lo, para evitar possíveis dúvidas em relação ao cálculo, descontos, etc. apresentados no seu holerite, e impedir que o empregador haja de má fé, pois grande parte dos

trabalhadores são leigos em relação aos direitos e deveres que devem exercer como empregado.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa buscou obter informações sobre qual o nível de conhecimento dos acadêmicos da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço, EDUVALE em relação ao tema descanso semanal remunerado e forma de cálculo.

Através da aplicação de questionários, foi possível analisar e concluir que 72% dos entrevistados que responderam que não sabem como calcular o DSR e, somente 21% acertaram como é realizado o cálculo referente ao salário variável, ou seja, comissões e horas extras.

Essa pesquisa valeu de modelo para questionamentos posteriores que os fizeram indagar sobre o tema, como nunca tiveram curiosidade de aprofundar sobre o assunto. Foi de grande importância, pois com o trabalho e os questionários, muitos passaram a se interessar em entender mais sobre seus direitos trabalhistas, como as faltas refletirão em seu holerite, como é calculado o DSR e, como ele é apresentado na sua folha de pagamento.

O objetivo da pesquisa foi alcançado, pois assim como foi esperado, esse tema não é bastante discutido e, mesmo as pessoas que apresentavam bastante tempo de carteira assinada, mostraram que não tinham conhecimento. Grande parte por não visualizarem o DSR no seu holerite, como no caso dos trabalhadores que recebem o salário fixo, pois o mesmo já se encontra embutido no valor normal do salário do empregado.

Para um melhor resultado, uma sugestão para futuros trabalhos seria pesquisar por curso e por semestre, dessa forma, buscando priorizar o curso de ciências contábeis e acadêmicas dos últimos semestres, pois assim, poderia comprovar se realmente sabem sobre o tema, pois se espera que grande parte possua conhecimento sobre o DSR, pois já ter ser aplicado o conteúdo em sala de aula.

REFERÊNCIAS:

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 172**, São Paulo. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 27**, São Paulo. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 354**, São Paulo. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____.Tribunal Superior do Trabalho . **Súmula nº 60**, São Paulo, Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 09 de agosto.de 2017.

_____. Consolidação das leis do trabalho. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

_____. Lei n. 605, de 05 de janeiro de 1949. Código Civil. Brasília, 1949. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em: 15 de julho.de 2017

CARVALHO, Augusto César Leite de, **Direito Do Trabalho: Curso e Discurso**, Evocati Aracajú- SE, 2011.

FREDIANI, Yone, **Direito Do Trabalho: Coleção sucesso concursos públicos e OAB**, Manole, Barueri, SP: 2011.

GONÇALVES, Gilson, **Resumo Prático De Cálculos Trabalhistas: Fórmulas e Exemplos** , Ed. Juruá, CURITIBA 2003.

MARCONI, Marina de Andrade, e LAKATOS, Eva Maria, **Técnicas De Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**, 7º Ed. Atlas, São Paulo, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito Do Trabalho** 10.ª Edição, Ed. Atlas, São Paulo,. – 2000.

MOURA, Marcelo, **Curso De Direito Do Trabalho: Ideal Para Graduação E Concursos**, Saraiva, São Paulo- 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso De Direito Do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho** / 26. Ed., Saraiva, São Paulo, 2011.

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo, **Manual De Direito Do Trabalho**, 14. ed, Método Forense, São Paulo, 2010.

RESENDE, Ricardo, **Direito Do Trabalho Esquematizado**, Método, São Paulo, 2011

ROCHA, Gisele Mariano da, **Cálculos Trabalhistas: Para Rotinas, Liquidação De Sentenças E Atualização de Débitos Judiciais**, 5ª ed., Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2014.

SARAIVA, Renato, **Direito Do Trabalho Para Concursos Públicos**, 10ª Ed. Método Rio De Janeiro, 2009).

SEVERINO, Antonio Joaquim, **Metodologia Do Trabalho Científico**, 23 Ed. Cortez, São Paulo, 2007.

DIREITO DO TRABALHO – RESCISÃO DE CONTRATO DO TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO DA SAFRA

Yasmin Caroline da Silva Rocha ¹
Luciana A. Augusta de Oliveira ²
Francisco Eudes Gomes de Oliveira ³

RESUMO

O direito do trabalho é a fonte principal para entendermos as relações entre empregado e empregador. Neste trabalho foi realizado um estudo sob o contrato de trabalho por prazo determinado da safra. A pesquisa foi realizada na faculdade Eduvale – Associação Educacional do Vale do São Lourenço S/S - EPP, localizada no município de Jaciara-MT. De 129 alunos do curso de Ciências Contábeis foram entrevistados 45 alunos. Através da pesquisa podemos observar o processo dos trabalhadores e a influência que ele tem sobre a sociedade. O interesse não está apenas no empregado, mas também na sociedade, cujo a vida econômica não pode prosperar com o desemprego. A região do Vale do São Lourenço possui muitos trabalhadores que anualmente trabalham com contrato de trabalho por safra. O principal objetivo do estudo é o contrato de trabalho por prazo determinado e sua rescisão no término do contrato de trabalho de um safrista. Para a realização da pesquisa fez se necessário pesquisa bibliográfica, quantitativa, com objetivos descritivos, referentes ao tema. O objetivo foi analisar as verbas rescisórias do contrato de trabalho por prazo determinado, buscando saber se os futuros contadores sabem como é calculada a rescisão nesta modalidade de contrato e quais os direitos e deveres do empregado e empregador.

Palavras-Chave: Contrato, Prazo determinado, Rescisão, Safrista.

¹ Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do vale do São Lourenço EDUVALE e-mail: yasmin_silvarocha@hotmail.com

² Graduada em Administração Geral e Ciências Contábeis e pós graduada em Recursos Humanos – Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço - EDUVALE, atualmente professora na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

³ Graduado em Direito e especialista em Direito Processual civil e professor da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

⁴ Mestra em Direito Processual civil e professora da Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objeto de estudo os direitos e deveres do empregado no rompimento do seu contrato de trabalho por prazo determinado no modelo de contrato por safra.

O contrato de trabalho por prazo determinado é utilizado na maioria das vezes pelo empregador em atividades temporárias, onde o empregado é contratado para exercer as atividades com prazo de determinado.

O prazo máximo do contrato por prazo determinado é de dois anos, podendo ser prorrogado quantas vezes as partes quiserem, desde que não ultrapasse o limite de 2 anos.

O empregado estando de acordo com o prazo que o empregador estime para o seu contrato, não pode reivindicar o tempo de duração do contrato, a não ser pedir o rompimento, tendo que indenizar o empregador, se necessário.

Atualmente na capacitação dos profissionais, o contador deve ser extremamente conhecedor e estar cada dia mais atualizado quanto às normas trabalhistas. O responsável pela área de recursos humanos deve intermediar a relação entre empregado e empregador, desde a contratação até o encerramento do vínculo empregatício e também esclarecer as dúvidas de ambas as partes relacionadas à Legislação Trabalhista, regulamentadas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

A metodologia aplicada neste artigo científico baseia em uma pesquisa bibliográfica, quantitativa com objetivos descritivos, referentes ao tema. De 129 alunos foram selecionado 45 para responder os questionários, para saber se os alunos de ciências contábeis da faculdade Eduvale - Associação Educacional do Vale do São Lourenço S/S – EPP, tem conhecimento sobre o tema direito do trabalho rescisão de contrato do trabalho por prazo determinado da safra.

A análise obtida após os questionários foi de grande importância, podemos concluir que de 52% que disseram conhecer os direitos e deveres do empregado no final do seu contrato de trabalho por prazo determinado, apenas 45% conseguiram responder corretamente.

2 DIREITO DO TRABALHO

Para entender o Direito do Trabalho é necessário estudar seu conceito e conhecer sua história, começando pelo seu surgimento até a atualidade.

A Revolução Francesa de 1848 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômico e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência... A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários... Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato passaram a desenvolver com o surgimento da Revolução Industrial. MARTINS (2007, P. 5)

O Direito do Trabalho consolidou-se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, que o caracterizam como regulamentação jurídica das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços.

Afirmou-se o direito do trabalho em todos os países, independentemente da estrutura política ou econômica, como necessidade de regulamentação das relações de trabalho.

Sua finalidade básica é a proteção jurídica do trabalhador e a tentativa da diminuição das desigualdades sociais.

Segundo afirma FUHRER (2000, P. 23) Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que regula a relação de emprego e as situações conexas, bem como aplicação das medidas de proteção ao trabalhador.

O direito do trabalho visa regulamentar a relação existente nos envolvidos na relação de trabalho, ou seja, o empregado e o empregador, delimitando a cada um dos envolvidos seus direitos e deveres, desde o início do contrato de trabalho até o final da relação de emprego que ocorre com a extinção contratual.

Os envolvidos na relação de trabalho

Os sujeitos do contrato de trabalho são chamados de empregado e o empregador, divididos entre o sujeito que oferece a mão de obra, denominado empregado, e, de outro lado, o sujeito que contrata a mão de obra, chamado de empregador.

Empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços. Equiparando-se ao empregador o profissional liberal, a instituição de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos que admitam trabalhadores como empregados.

Alguns entes sem personalidade jurídica, como a família e a massa falida, podem assumir as condições de empregador. (FÜHRER, 2009, p. 42)

Ao abordar o conceito de Empregador é necessário saber que, empregador é o tomador da prestação de serviços do empregado, na qual se tenha uma relação de habitualidade e do pagamento de salário pela prestação do trabalho.

Segundo o art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, “Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual a empregador, sob sua dependência deste e mediante salário”.

O parágrafo único do art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhista, por sua vez, dispõe que: Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Não é todo trabalhador que é enquadrado como empregado para os efeitos das leis trabalhistas. É preciso preencher os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. Os requisitos legais da figura de empregado são: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Requisitos do vínculo empregatício

Para que se configure o vínculo empregatício há a necessidade do preenchimento de alguns requisitos, conforme estabelecido pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O objeto direto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário. O trabalho autônomo prestado a uma pessoa física ou jurídica não gera o contrato de trabalho, pois não há o elemento subordinação”. (MARTINS 2007, P. 93)

Ocorre a pessoalidade quando o trabalhador não poderá fazer-se substituir por outro trabalhador para que o serviço realizado;

Quanto à habitualidade, com base na jurisprudência dos tribunais, o empregado deve trabalhar no mínimo 3 (três) vezes por semana, independentemente de convocação, ou seja, naquele mesmo dia e horário, o empregado deve cumprir sua jornada de trabalho, não importando se a jornada for inferior a 8 horas diárias

A subordinação é a direção da prestação laboral pelo empregador, sendo que será este que determinará o modo como o trabalho será realizado.

A onerosidade é o pagamento, pelo empregador ao empregado, de uma determinada remuneração em função do contrato de trabalho firmado por ambos.

Contrato de trabalho por tempo determinado

O contrato por prazo determinado só será válido se estiver de acordo com o art. 443, §2º da CLT: “a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência”.

O art. 443, §1º, da CLT, define o contrato por prazo determinado como contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou de execução de serviços especificados ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

O contrato de trabalho por prazo determinado é o contrato que tem data de início e término, atividades temporárias ou transitórias, tem duração máxima de dois anos. Passando do limite máximo, o contrato passa a ser contrato de trabalho por tempo indeterminado. Os contratos de trabalho por prazo determinado são contrato por safra, de experiência, obra certa e contrato de aprendiz.

O contrato de safra, objeto de estudo desta pesquisa, é considerado por prazo determinado, ou seja, estipulação de data de início e término, englobando o período desde o plantio até a colheita da safra.

O contrato de experiência com prazo determinado, cuja duração prevista na legislação não pode ultrapassar 90 dias, sendo utilizado para conhecimento das partes, é para se aferir se o empregado tem aptidão para exercer a função para qual foi contratado. Na hipótese de o contrato de experiência ser estabelecido por 30, 45 ou 60, a lei permite uma única prorrogação atingindo 90 dias legalmente previstos, sob pena de converter-se em contrato por prazo indeterminado.

O contrato por obra certa, nos termos da Lei nº 2.959/56, é realizado quando o empregado é admitido enquanto determinada obra ou serviço durarem, justificando a sua utilização pelo empregador, em situações consideradas excepcionais à regra, uma vez que sua vigência depende do tempo de execução de serviços especificados.

Todos os registros de contratação, alteração de qualquer espécie no contrato do funcionário deverão ser registrados em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

A CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) instituída pelo Decreto-lei 5.5452, e vigorada a partir de 10/11/1943, é o documento no qual registramos o funcionário ao ser admitido, sendo que no prazo de 48 horas deverá ser especificado o seu registro, fazendo-se as seguintes anotações: contrato de trabalho, contribuição sindical, alterações de salários, anotações de férias, FGTS, anotações gerais.

Contrato por Safra

O contrato por safra é aquele cuja duração depende das variações estacionais das atividades agrárias, sendo as tarefas normalmente executadas no período entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. O contrato de safra é firmado por prazo determinado, uma vez que a sua natureza e transitoriedade justificam a predeterminação do prazo.

A duração do contrato de safra depende muito da colheita, não é necessário que se determine entre as partes as datas de início e término do referido contrato, sendo suficiente que se mencione o produto agrícola e o ano em questão.

No parágrafo único, do art. 14, da Lei 5.889: está previsto que “Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”.

A safra, como se sabe, é compreendida por atividades, que vão desde o preparo do solo até a colheita, englobando também a dessecação, o plantio, a adubação, os tratos culturais, dentre outras. Foi esse o sentido que o legislador quis dar a norma ao dispor que atendem por variações estacionais das atividades agrárias tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

Os sujeitos envolvidos no contrato por safra

Em um contrato por safra os sujeitos envolvidos são o empregador rural e o empregado rural que tem sua definição específica na lei 05889/73.

Segundo o art. 2º da Lei 5889/73, o "Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário."

Trabalhador rural é o trabalhador não eventual empregado em propriedade rural é aquele que mantém atividade econômica em propriedade rural. Para a caracterização desta relação empregatícia rural, basta existir atividade rural com fins econômicos, ainda que exercida em área urbana.

Lei: 05889/73:

Em relação ao empregador, observa-se na mesma lei sua definição.

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

O empregador rural é considerado como contratante de serviços permanentes ou temporários, executados em áreas rurais ou em prédios

rústicos. O empregado rural presta serviço de natureza não eventual ao empregador rural, mediante salário.

Rescisão contratual de contrato por tempo determinado.

O fim do contrato de trabalho acontece com o rompimento do vínculo empregatício. A cessação do contrato de trabalho pode ser dada da seguinte forma:

(a) Por decisão do empregador, que compreenderá a dispensa sem justa causa e com justa causa; (b) por decisão do empregado, que comporta a demissão, a rescisão indireta ou aposentadoria; (c) por desaparecimento de uma das partes, como a morte do empregador pessoa física, do empregado, ou a extinção da empresa; (d) por mútuo consentimento entre as partes; (e) por advento do termo contrato; (f) por força maior; (g) *factum principis*. (MARTINS 2007, p. 351).

Nos contratos por prazo determinado previstos na CLT e no contrato de safra, o empregador que dispensar o empregado sem justa causa é obrigado a pagar-lhe, a título indenizatório, a metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato, nos termos do art. 479 da CLT.

Ocorrendo o término automático do contrato (por ambas as partes) no prazo em que determina o fim do contrato o pagamento das verbas rescisórias deverá ser pago no prazo estipulado de acordo com o tipo de rescisão.

O fim do contrato de trabalho acontece com o rompimento do vínculo empregatício. No contrato de trabalho por tempo determinado, o empregado terá os seguintes direitos em sua rescisão:

Rompimento pela ocorrência do termo final – Esgotado o contrato de trabalho por prazo determinado, tem o empregado o direito de receber: saldo de salário; férias vencidas; férias proporcionais e 13º salário proporcional. Está autorizado o levantamento do FGTS, inclusive para os temporários (art. 20, IX, da Lei 8.036/90).

Rompimento por ato do empregador, antes do termo final – É devida ao empregado indenização equivalente aos salários da metade do período restante. O empregado deve receber: saldo de salário; férias vencidas; férias proporcionais e 13º salário proporcional. Não há aviso prévio. Como a dispensa é imotivada, incide a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Rompimento antecipada por justa causa do empregado – Neste caso o empregado pode ser obrigado a indenizar os prejuízos do empregador (art. 480 VIDE LEI N° 9.601 DE 1998). Terá direito a receber: saldo de salário; férias vencidas.

Rompimento antecipada por vontade do empregado – O empregado pode ser obrigado a indenizar os prejuízos do empregador (art. 480 VIDE LEI N° 9.601 DE 1998). Terá direito a receber: saldo de salário; férias vencidas; férias proporcionais e 13° salário proporcional.

3 METODOLOGIA

Para realização do trabalho de pesquisa fez-se necessário adotar métodos e técnicas para elaboração no processo de construção e na qualidade deste artigo.

Foi utilizada pesquisa bibliográfica, quantitativa com objetivos descritivos, referentes ao tema. Pesquisa descritiva, como o próprio nome já diz, tem o objetivo de *“descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”* (TRIVINOS, 1987, p. 100, grifo do autor), buscando saber o nível de conhecimento dos entrevistados referente ao tema.

Fontes de pesquisas para o artigo: questionário, artigos, revistas, monografias, livros de Direito do Trabalho e principalmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Bibliografia é o conjunto das produções escritas para esclarecer as fontes, para divulgá-las, para analisá-las, para refutá-las ou para estabelecê-las; é toda a literatura originária de determinada fonte ou respeito de determinado assunto. (RUIZ, 2002, p.58).

O documento bibliográfico contém diversas informações de livros, artigos e de vários trabalhos sobre determinados assuntos, assim, proporcionou várias informações para o estudo de diversos autores.

Esclarece Fonseca (2002, p. 20) “A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis e etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações de que se poderia conseguir isoladamente”.

A técnica utilizada neste artigo foi à quantitativa e qualitativa, através de pesquisa de campo onde por questionários pudemos analisar o conhecimento do público acadêmico de Ciências Contábeis da Faculdade Eduvale – Associação Educacional do Vale do São Lourenço S/S - EPP as formas de extinção do contrato de trabalho por prazo determinado de um safrista.

1º) A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave; 2º) A pesquisa qualitativa é descritiva; 3º) Os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo e não simplesmente com os resultados e o produto; 4º) Os pesquisadores qualitativos tendem a analisar seus dados indutivamente; 5º) O significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa [...]. Bogdan (1982 apud TRIVIÑOS, 1987, p. 128-130).

A pesquisa qualitativa fez-se necessária para identificação dos entrevistados, não em números matemáticos, mais saber contabilizar seus conhecimentos sobre o assunto referido.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

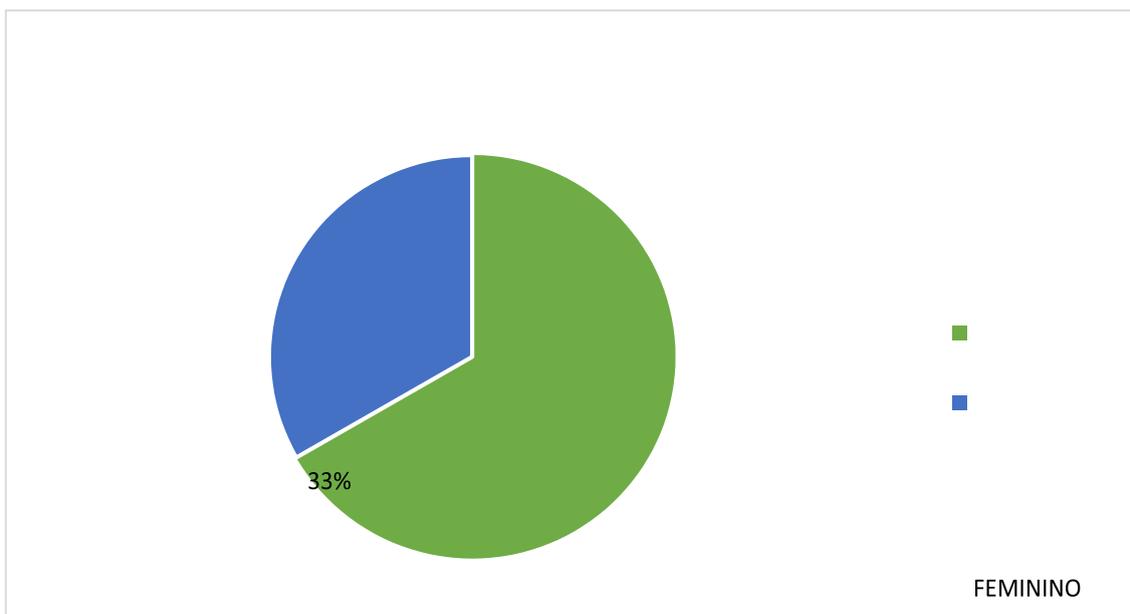
A pesquisa foi aplicada na Faculdade Eduvale – Associação Educacional do Vale do São Lourenço S/S - EPP, localizada no município de Jaciara-MT.

O Objetivo principal da pesquisa é verificar se o aluno de Ciências Contábeis tem conhecimento acerca do contrato de trabalho por prazo determinado de um safrista. Assim, foram entrevistados 45 alunos do 2º, 4º, 6º e 8º semestre.

O questionário possui 11 perguntas onde as 4 primeiras perguntas são para identificar o público, as 7 demais perguntas foram elaboradas para identificar o nível de conhecimento dos entrevistados referente o tema abordado.

O resultado do questionário segue detalhadamente nos gráficos abaixo;

Gráfico 1: Qual o seu sexo?

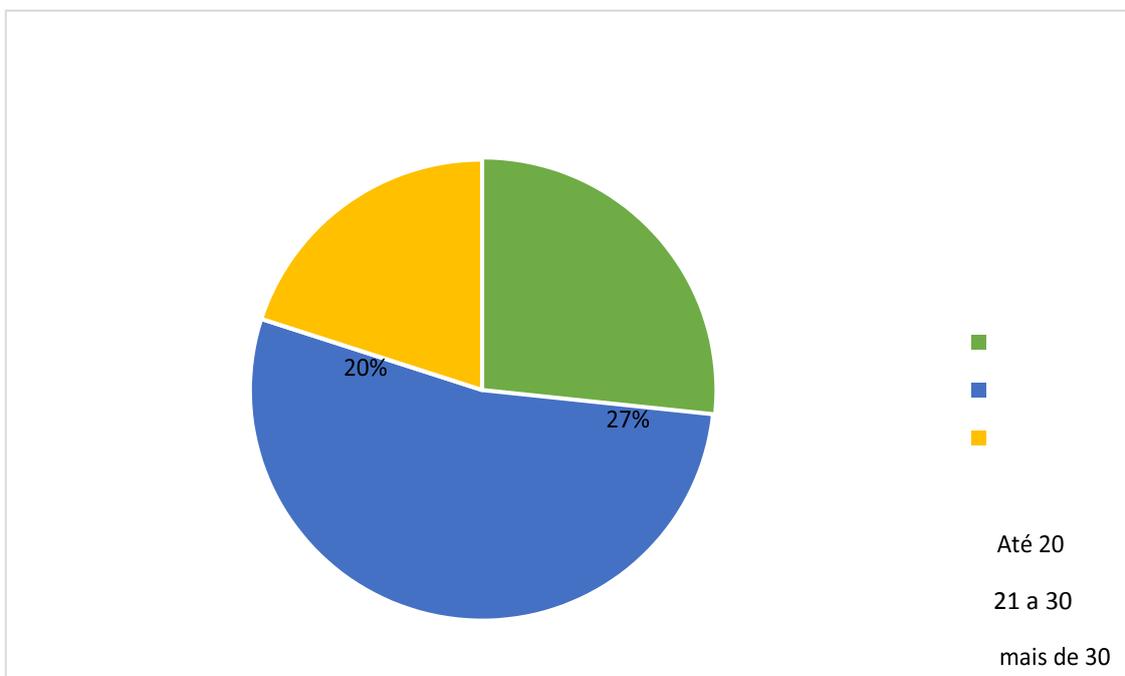


Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 1, de 45 entrevistados temos 33% do sexo masculino e 67% no sexo feminino.

Percebe-se que neste questionário mais da metade dos estudantes de contabilidade entrevistados são do sexo feminino.

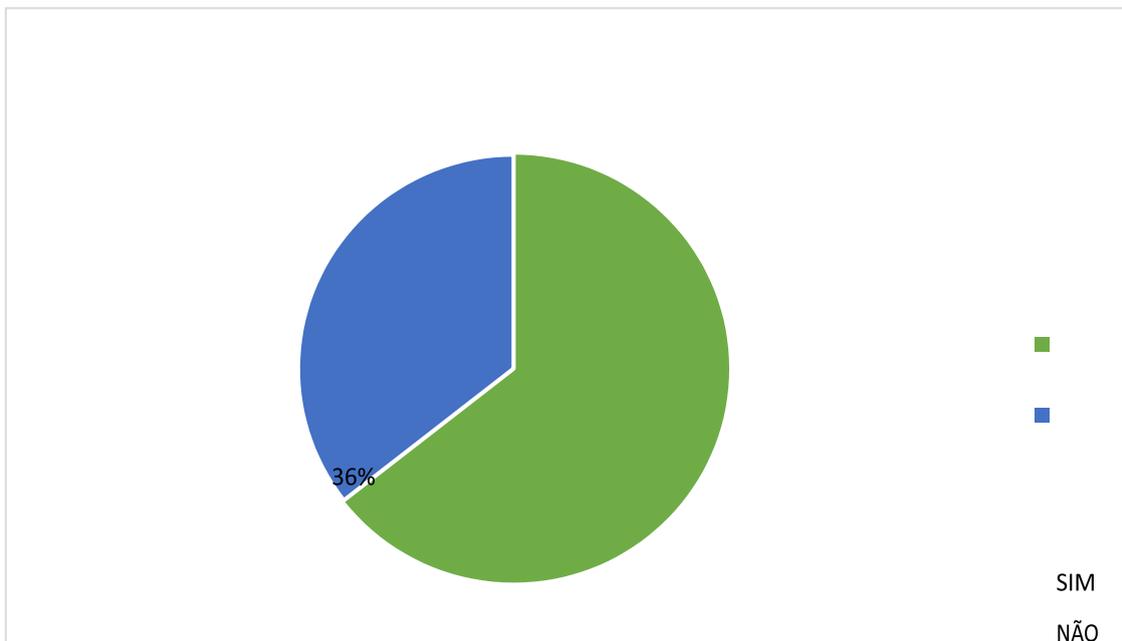
Gráfico 2: Qual é sua idade?



Fonte= pesquisa 2017

A pergunta está relacionada à faixa etária dos entrevistados como demonstrado no gráfico 2, de 45 entrevistados temos 27% com idade até 20 anos, 53% com idade entre 21 a 30 anos e 20% com idade acima de 30 anos.

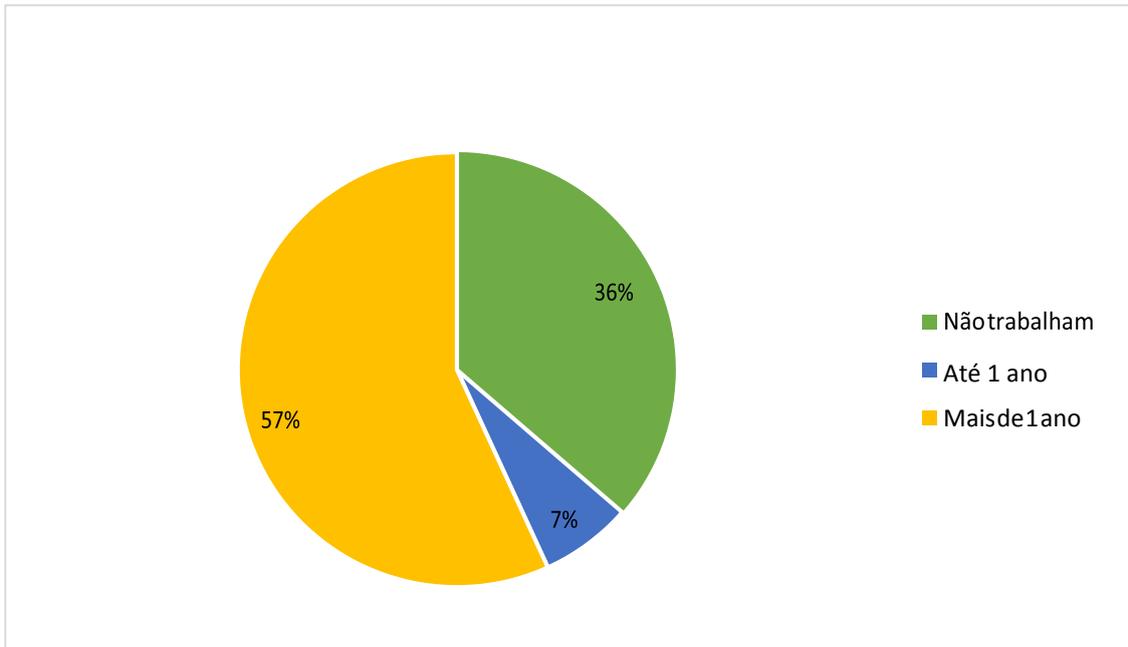
Gráfico 3: Você trabalha de carteira assinada?



Fonte= pesquisa 2017

O objetivo dessa pergunta é saber quantos dos entrevistados estão no mercado de trabalho trabalhando de forma regular. Como demonstrado no gráfico 3, mostra que de 45 entrevistados apenas 64% trabalham de carteira assinada e 36% não trabalham.

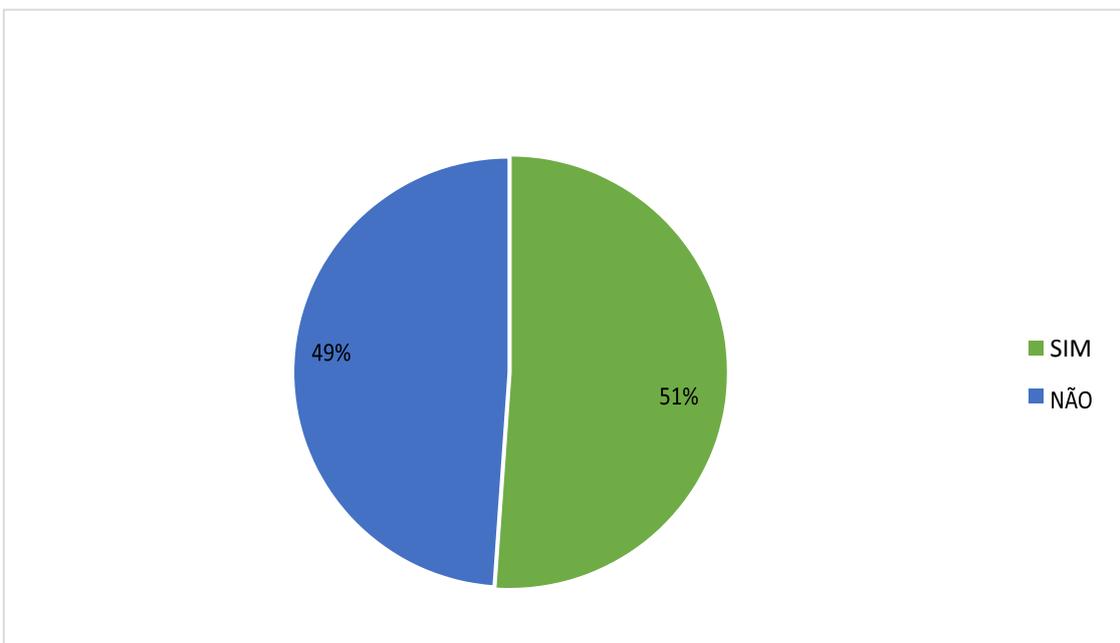
Gráfico 4: Qual o tempo de registro na CTPS?



Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 4, de 45 entrevistados 57% tem registro na CTPS a mais de 1 ano e 7% tendo também com menos de um ano de registro e 36% não possui registro na CTPS. Essa pergunta nos mostra o tempo em que o entrevistado encontra-se no mercado de trabalho.

Gráfico 5: Você sabe o que é uma rescisão contratual por safra?

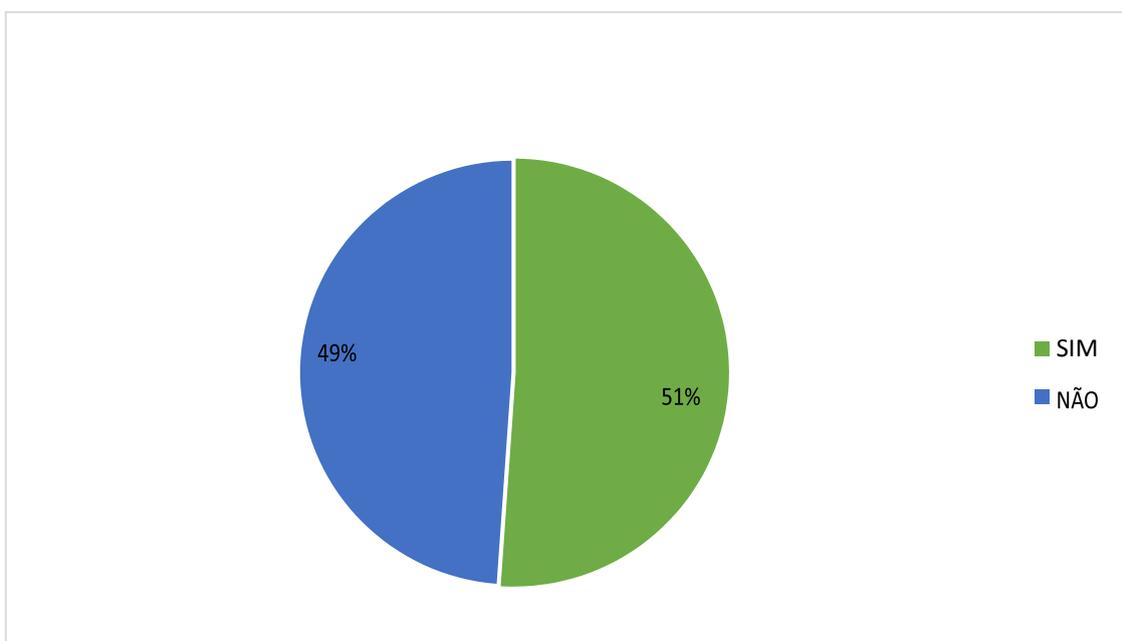


Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 5, de 45 entrevistados apenas 51% sabem o que é uma rescisão por safra e 49% disseram que não sabem.

A Lei 5.889, em seu art. 14, Parágrafo único, prevê que “*Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.*”

Gráfico 6: Você sabia que o contrato por safra é firmado por prazo Determinado?



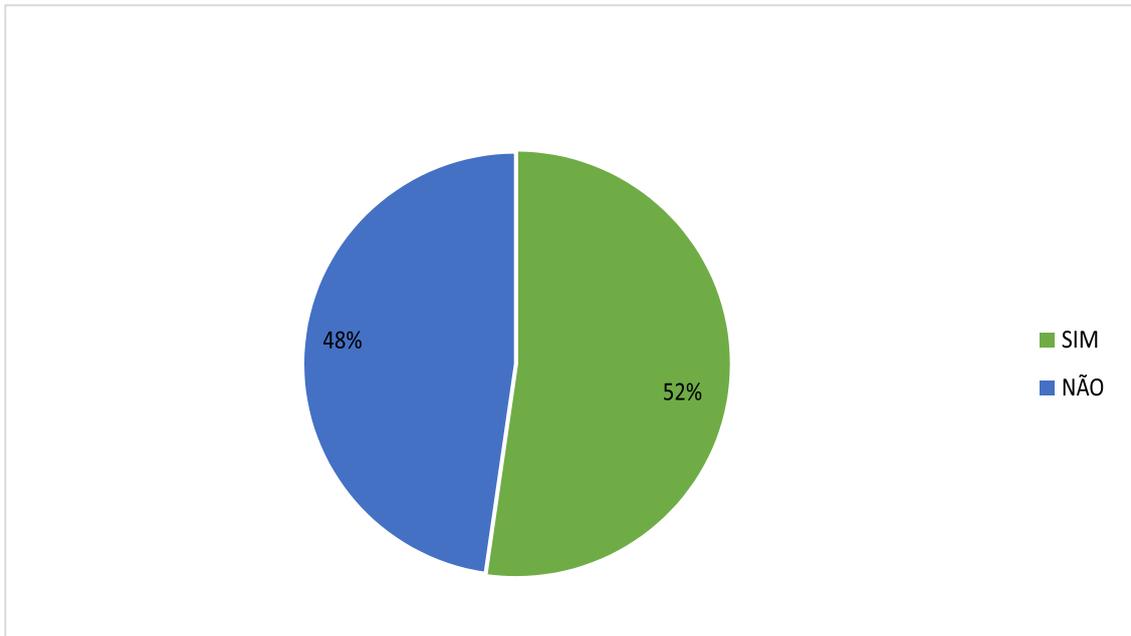
Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 6, de 45 entrevistados 51% dos entrevistados sabem que o contrato por safra é firmado por prazo determinado, e 49% disseram que não sabem.

Segundo o art. 443, § 2º, letra alínea, da CLT “O contrato por safra é firmado por prazo determinado, uma vez que a sua natureza e transitoriedade justificam a predeterminação do prazo”.

Sabendo que o contrato por safra é um contrato por prazo determinado, onde o empregador estimula o início e término da sua duração.

Gráfico 7: Você sabe quais direitos e deveres que o empregado possui no fim do seu contrato por prazo determinado?

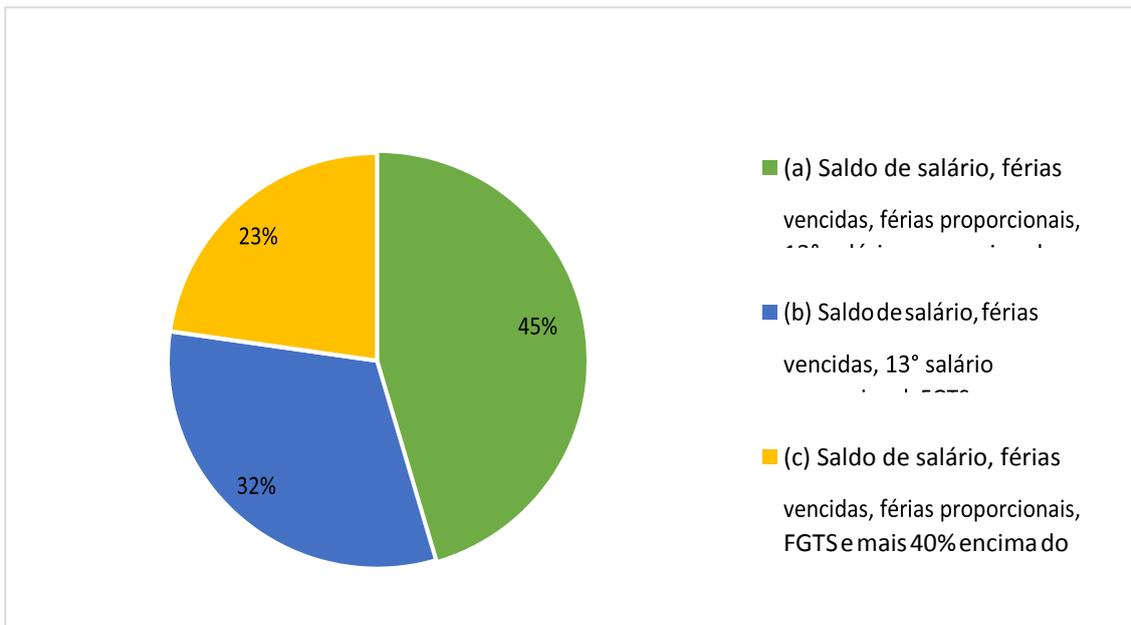


Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 7, de 45 entrevistados 52% sabem dos direitos e deveres que o empregado possui no fim do seu contrato por prazo determinado.

A finalidade dessa pergunta é comparar os resultados obtidos nas próximas perguntas para verificar se o entrevistado tem o conhecimento que diz ter dos direitos e deveres em uma rescisão contratual.

Gráfico 8: No termino do contrato de safra o empregado tem o direito a receber?



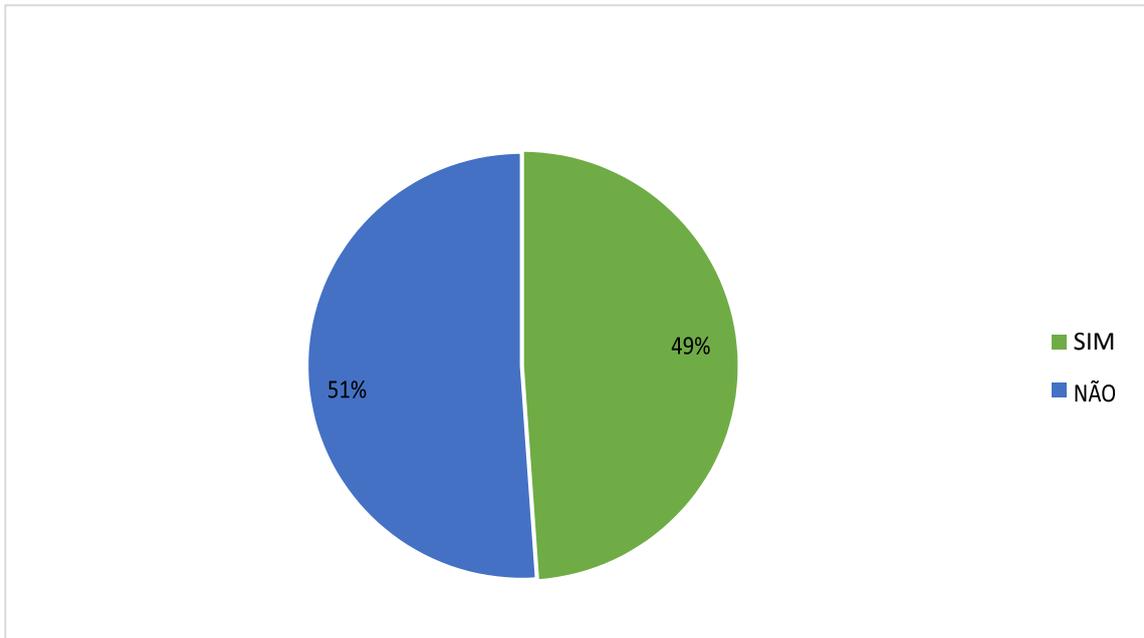
Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 8 podemos analisar que ao se tratar das verbas rescisórias do contrato por safra, apenas 45% dos entrevistados conseguiram responder corretamente.

Isso demonstra que 7% dos que disseram saber na pergunta 7 erraram nesse quesito.

No final do contrato o empregado tem o direito de receber saldo de salário, férias vencidas, férias proporcionais, 13º salário proporcional e está autorizado o levantamento do FGTS, inclusive para os temporários (art. 20, IX, da L 8.036/90).

Gráfico 9: Você sabe quais os direitos e deveres que o empregado terá ao pedir demissão sem cumprir seu contrato de safra?



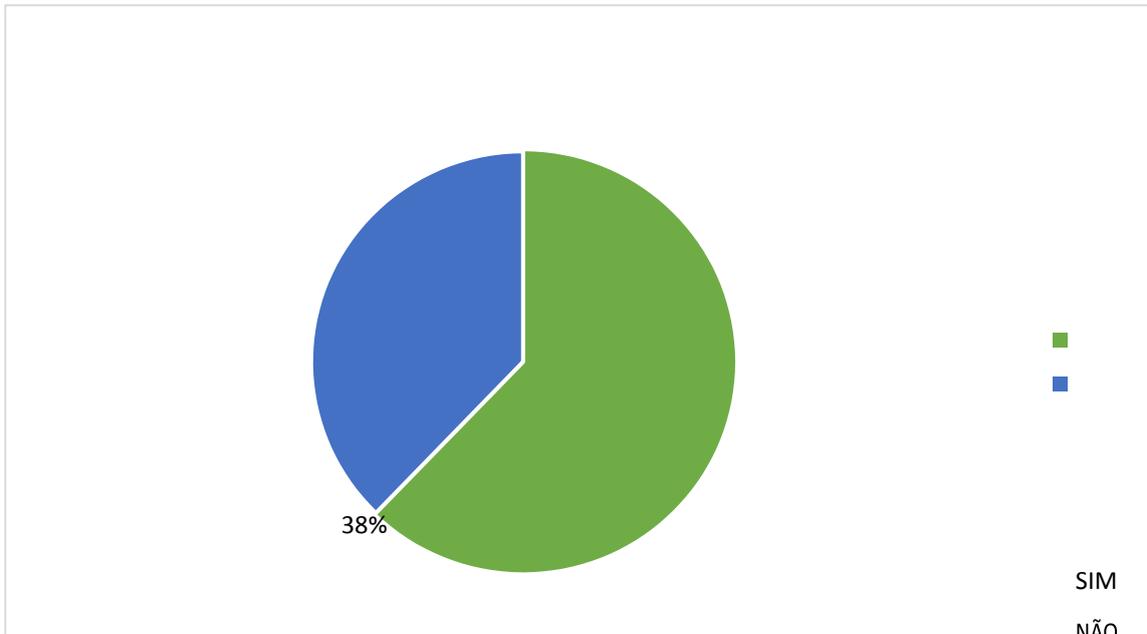
Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 9, de 45 entrevistados podemos analisar que 51% não conhecem os direitos e deveres que o empregado possui ao pedir demissão sem cumprir seu contrato de safra.

A Lei 5.452, em seu Art. 480, prevê que *“Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem”*.

Este empregado terá o direito de receber: saldo de salário, férias vencidas, férias proporcionais, 13º salário proporcional.

Gráfico 10: Você sabe quanto tempo uma empresa tem para pagar as verbas rescisórias no fim do contrato de trabalho?

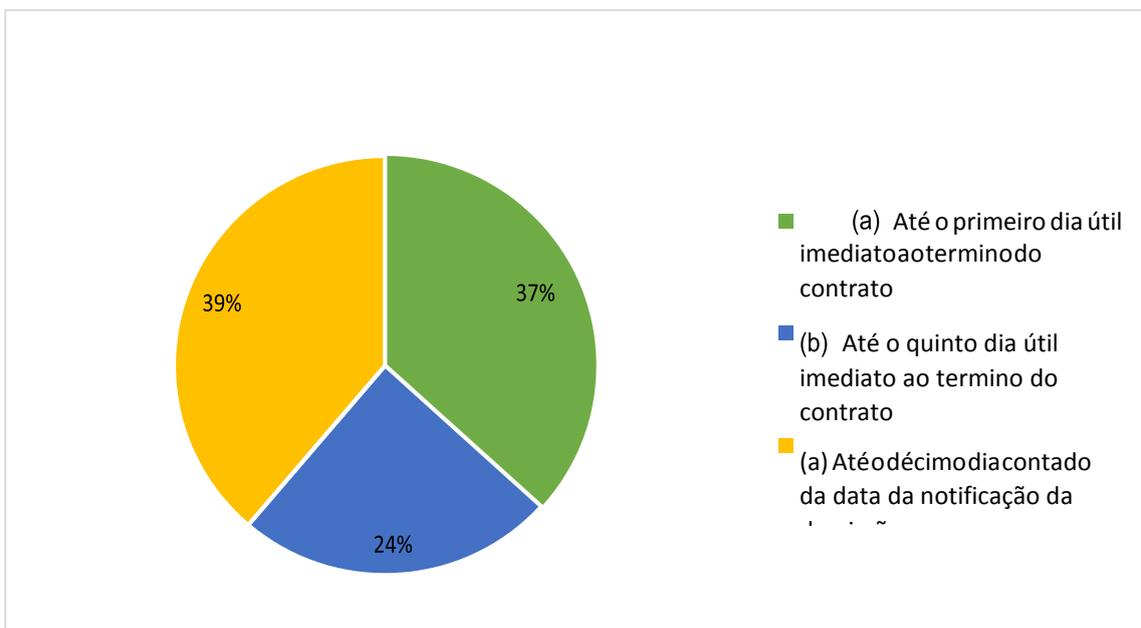


Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 10, de 45 entrevistados 62% sabem o prazo que a empresa tem para pagar seus funcionários no término do seu contrato de trabalho e 38% disseram não saber.

A finalidade da pergunta é saber se o entrevistado que responde que SIM conseguirá responder corretamente o prazo corretamente na pergunta seguinte.

Gráfico 11: Qual o prazo de pagamento das verbas rescisórias no término do contrato de safra?



Fonte= pesquisa 2017

De acordo com a pesquisa demonstrada no gráfico 11, de 45 entrevistados apenas 37% souberam responder corretamente.

O Art. 477 da CLT, § 6º, a, *depõe que o pagamento das verbas rescisórias deve ocorrer até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato.*

Nessa pergunta conclui-se que dos 62% que responderam na pergunta 10 que sabem dos prazos, apenas 37% conseguiram acertar a opção correta, demonstrando um conhecimento distorcido dos estudantes em relação a este tipo de rescisão contratual.

5 CONCLUSÃO

A realização deste artigo proporcionou conhecimento na área do contrato de trabalho por prazo determinado e a rescisão de um contrato por safra, observando os direitos e deveres tanto do empregado como do empregador para que ambos tenham conhecimento em relação ao contrato e sua rescisão. Foi possível analisar os vínculos empregatícios e conhecer a definição de empregado e empregador.

Para a realização da pesquisa fez-se necessário pesquisa bibliográfica, quantitativa com objetivos descritivos, referentes ao tema.

A pesquisa buscou informações dos alunos de Ciências Contábeis da Faculdade Eduvale – Associação Educacional do Vale do São Lourenço S/S - EPP, de 129 alunos foi selecionado 45 alunos para responder os questionários para o fim de testar o conhecimento em relação dos direitos e deveres do empregado no término do seu contrato de trabalho de safra.

O objetivo desse trabalho era saber se o estudante de contabilidade tem conhecimento sobre este tipo de rescisão. O interesse pelo tema surgiu em virtude de a região do Vale do São Lourenço ter empregadores que se utilizam deste tipo de contrato, como usinas e produtores rurais que trabalham com plantio e colheitas.

Com o desenvolvimento do artigo foi possível observar a deficiência de conhecimento do tema. De acordo com os resultados, podemos analisar que de

52% que disseram conhecer os direitos e deveres do empregado no final do seu contrato de trabalho por prazo determinado, nem todos acertaram as opções corretas.

Observou-se no preenchimento do questionário o interesse dos alunos sobre o tema abordado, alegando uma postura de procurar conhecer melhor sobre rescisão contratual. Sabe-se que a maioria das pessoas tem uma relação empregatícia e que possivelmente passarão por tal situação.

Os alunos questionados são futuros contadores, que vivenciarão tais situações se optarem por serem profissionais no setor de departamento de pessoal. Nesse caso, deverão ter o conhecimento acerca da rescisão contratual de qualquer modalidade.

Para concluir, o tema escolhido e a pesquisa realizada foi intencional, justamente por presenciar tais rescisões com produtores rurais próximos ao formando. Sendo assim, o objetivo de conhecer sobre o tema, para futuramente poder realizar tal procedimento, foi concluído com êxito.

7 REFERÊNCIAS

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **As Ações Coletivas e o Direito do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

FÜHRER, Maxmiliano Roberto Ernesto; FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. **Planejamento e gestão para o desenvolvimento rural da SEAD/UFRGS**. Artigo. Editora da UFRGS, 2009.

MARTINS, SÉRGIO PINTO. **Direito do Trabalho**. 23 ed. Atlas, 2007. MORAES

FILHO, Evaristo de / FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato de Trabalho: Manual Prático**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PIERRE, Luiz A. A. **Elementos Básicos de direito do trabalho (legislação social)**
livro eletrônico. Disponível em:

<http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf> Acesso em: Out. 2017.

RUIZ, João Alvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos.**

- 5. ed.- São Paulo: Atlas, 2002.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

EFICIÊNCIA CONTRATUAL NAS LICITAÇÕES: ANÁLISE DE ADITIVOS EM CONTRATOS DE LICITAÇÕES NOS MUNICÍPIOS DO VALE DO SÃO LOURENÇO.

Camila da Silva Pereira³

Evaldo Rezende Duarte⁴

RESUMO

O presente estudo objetivou analisar a eficiência na elaboração dos contratos de licitação pública nos municípios de Jaciara, Dom Aquino, São Pedro da Cipa e Juscimeira, e identificar qual dos municípios executou mais aditivos em seus contratos, os municípios que realizam aditivos em tese não teriam um bom planejamento na elaboração dos seus contratos de licitação, pois municípios com bom planejamento dos seus contratos terminariam suas obras ou serviços no tempo determinado no início do contrato, as informações do tempo e valores da licitação constam no edital publicado na abertura da licitação. O tema tem grande importância para a sociedade, pois visa identificar a eficiência na elaboração dos contratos, sendo que quando é preciso realizar algum aditivo é porque não houve um bom planejamento gerando um prejuízo para administração e sociedade. A pesquisa foi feita em quatro municípios, o período de tempo usado para a pesquisa foi de seis meses, utilizando como fonte de pesquisa os dados descritos nos sites das prefeituras, a abordagem utilizada foi à quantitativa. O estudo demonstra que foram realizados 183 aditivos para uma quantidade de 469 licitações no total dos municípios, os aditivos representam um grande número, demonstrando que os municípios do vale do São Lourenço não estão sendo eficientes na realização de seus contratos. A pesquisa apresenta relevância, pois retrata a não eficiência no planejamento e na elaboração dos contratos licitatórios.

Palavra-Chave: Contabilidade Pública. Licitação. Aditivos em contratos de licitação.

1. INTRODUÇÃO

³ Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do vale do São Lourenço EDUVALE e-mail camilasiuva@hotmail.com

⁴ Graduado em Ciências Contábeis na Faculdade EDUVALE, Especialização em Gestão Empresarial na UNIR, Especialização em Gestão Pública Municipal na UFMT, Mestrado profissional em Ciências Contábeis e Professor da Faculdade EDUVALE. E-mail: erezende_9@hotmail.com

A licitação é um procedimento formal para administração pública realizar compras de produtos, bens, serviços ou obras, ela utiliza de modalidades, sendo elas a concorrência, tomada de preços, convite, concurso, leilão e pregão, o pregão foi a última modalidade a ser criada, e é dividido entre pregão presencial e pregão eletrônico, nos municípios pesquisados nota-se que não houve realização do pregão eletrônico, mas somente do pregão presencial, a forma eletrônica foi a última também a ser criada. Cada uma dessas modalidades tem alguns requisitos básicos. Existem também os tipos de licitação, sendo eles o de menor preço, melhor técnica, técnica e preço e maior lance, para cada tipo existe uma modalidade que melhor se enquadra.

O tema em questão é de grande importância para a sociedade, pois é através das licitações que a prefeitura realiza suas compras, e através das licitações a sociedade pode acompanhar e ver tudo aquilo que está sendo planejado fazer, reformar, algum serviço que está realmente planejado mais que não está sendo executado, se não foi feito ainda, dá para acompanhar se existe um aditivo para aquela licitação, e assim a sociedade estando por dentro pode cobrar da administração, pois todos os processos licitatórios estão expostos nos sites das respectivas prefeituras, justamente para que qualquer interessado tenha acesso, no portal transparência de cada município.

Dentro das licitações, estão os aditivos contratuais, esses aditivos são prorrogações dos contratos de licitação, que por algum motivo não puderam ser acabados em seus prazos estabelecidos nos editais, esses aditivos são alterações de preços ou prazos, sendo que o de preço altera somente o valor estabelecido em contrato, e o de prazo prorroga a obra ou serviço sem alterar o valor. Em ambos os casos, os aditivos sempre serão algo que prejudicará o município e a população, pois os serviços ou obras que deveriam ser entregues em determinado período, precisou de um tempo a mais para seu término.

Dessa forma, o problema da pesquisa foi avaliar se os contratos de licitação têm sido planejados de maneira eficiente, com os resultados apresentados, nota-se que entre as quatro prefeituras, somente duas mostraram uma eficiência maior nos seus planejamentos, pois as outras duas prefeituras realizaram muitos aditivos no decorrer do período, esses aditivos poderiam ser evitados se seus editais fossem elaborados com maior planejamento, assim o objetivo geral desta pesquisa é analisar quantos contratos sofreram aditivos durante o período de 2014 a 2017 nos municípios da região do Vale do São Lourenço.

O presente trabalho está estruturado em cinco partes, a primeira realizada é a introdução, onde explica um pouco sobre qual o tema abordado, a segunda parte foi descrito o referencial teórico, onde constam explicações mais detalhadas, especificando os conceitos e abordagem sobre o tema pesquisado, a terceira parte é a metodologia da pesquisa, aqui estão descritos sobre

quais tipos de metodologias foram utilizadas para a elaboração do trabalho, na quarta parte é realizada a análise de dados, onde especifica detalhado as licitações e aditivos realizados durante todo o período pesquisado, e na quinta e última parte é feita as considerações finais sobre o problema em questão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Orçamento Público

O orçamento público é um instrumento de planejamento do Poder Executivo, onde constam as despesas da administração pública para um ano, em equilíbrio com a arrecadação das receitas. Segundo Reis (1985, p.25) o orçamento público é “um instrumento do que serve a administração pública, no sentido de orientar as ações a serem desenvolvidas para alcançar determinados objetivos e metas, que é denominado de desenvolvimento econômico social” (REIS, 1985, p.25).

O Orçamento é um instrumento de execução de planos de governo. É um planejamento realizado pela Administração Pública para atender, durante certo período, aos seus planos e programas de trabalho (Magalhães, Oliveira, Wakim & Faroni, 2006).

Orçamento publico é uma forte ferramenta para controlar as finanças do governo. Segundo Pires e Motta “[...] orçamento público serviu como instrumento de controle, tanto do legislativo sobre o Executivo, como desse sobre suas próprias unidades integrantes” (Pires, Motta, 2006, p. 23).

A transparência no orçamento público é apontada de duas formas, a primeira é como processo de entrada, ou seja, é a elaboração dos orçamentos, e a segunda é como processo de saída, que são os relatórios ou prestação de contas. O orçamento público, segundo Brasil (2000, p. 1) “[...] previne riscos e corrige desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, mediante o cumprimento das metas de resultados das despesas e receitas e a obediência de limites e condições estabelecidas na responsabilidade na gestão fiscal” (BRASIL, LC 101/2000, p. 1).

2.2 Licitação

A Licitação é o meio em que administração pública adquire bens, obras e serviços necessários, de forma legal, ou seja, o governo deve comprar e contratar serviços seguindo regras previstas em lei, gerando uma competição justa entre os interessados. Segundo Di Pietro

(2013, p. 370) a licitação é um procedimento administrativo em que o ente público, em sua função administrativa, abre para os interessados a possibilidade de apresentar propostas em que serão selecionados aqueles que cumprirem as exigências, selecionando a mais conveniente para a contratação (DI PIETRO, 2013, p. 370).

A licitação por ser uma atividade administrativa, deve obedecer alguns princípios, alguns deles estão previstos expressamente na CRFB e em lei, os princípios básicos estão delineados no art. 37 da CRFB, sendo o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Mas, o art. 3 da LGL prevê, alguns princípios específicos da licitação, que são vinculação ao ato convocatório e julgamento objetivo (BRASIL, 1993). A finalidade da licitação é identificar entre os concorrentes, aquele que se mostra o melhor, seguindo o princípio da igualdade, princípio da impessoalidade e o princípio da moralidade, entre outros princípios. A Licitação no ordenamento brasileiro, de acordo Medauar (2003, p 197), “é o processo administrativo em que a sucessão de fases e atos leva à indicação de quem vai celebrar contrato com a Administração. Visa, portanto, a selecionar quem vai contratar com a Administração, por oferecer proposta mais vantajosa ao interesse público” (MEDAUAR, 2003, p 197).

A licitação no Brasil deve seguir os seis tipos de modalidades. A Concorrência, Tomada de preços, Convite, Concurso e Leilão, são modalidades da Lei 8666/1993, e o Pregão sendo a sexta modalidade criada pela Lei 10520/2002, lembrando que o pregão pode ser presencial ou eletrônico. O pregão presencial seria como a Concorrência ou Tomada de preços, com a presença dos fornecedores e governo, já o pregão eletrônico seria como o Convite ou Leilão, realizado via internet.

Segundo Sundfeld (1994, p. 15) a licitação é o processo em que o setor administrativo escolhe o concorrente que irá fornecer bens ou prestar serviços, assegurando direitos de ambas às partes, e vencendo aquele que esteja mais adequado ao interesse público.

A finalidade do processo licitatório, conforme Mello (2012, p.532) é estabelecer a legislação, visando atingir três objetivos: realizar um negócio mais vantajoso para as entidades com a competição entre os interessados; proporcionar aos administradores oportunidade de disputa na participação entre os negócios que o governo pretende realizar com os particulares; e, a pretensão para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável (MELLO, 2012, p.532).

O processo licitatório é de forma obrigatória para as pessoas jurídicas da administração pública, e está previsto no inciso XXI do artigo 37,

Art. 37. [...]

XXI – ressalvadas os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

[...]

Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.

2.2.1 Fases da Licitação

A licitação agrega duas fases, sendo elas, interna e externa. A fase interna é a abertura do processo dentro do órgão que realizará a licitação, definição do objeto e indicação dos recursos para despesa, e a fase externa, que se inicia quando a licitação se torna pública.

As fases da licitação, conforme art. 12 da Lei 8666/93 art. 38 que trata dos processos licitatórios. Deverá observar ordem das seguintes fases I – preparatório; II – publicação do instrumento convocatório; III – apresentação de propostas ou lances; IV – julgamento; V – habilitação; VI – recursal; VII – encerramento. Contudo, é necessário observar o parágrafo único do mesmo artigo, onde cita que a fase de habilitação poderá anteceder a fase de apresentação da proposta ou lance e a fase do julgamento, desde que esteja previsto no instrumento convocatório. Esta ordem refere-se ao Pregão e ao Leilão, onde as propostas são apresentadas e julgadas para depois haver a habilitação, enquanto as demais modalidades de licitação, à habilitação é uma etapa anterior as propostas e ao julgamento.

2.2.2 Modalidades de Licitação

As modalidades de Licitação estão previstas na Lei 8.666/1993, e Lei 10.520/2002, na primeira lei, é proibida a junção de duas ou mais características modalidades diferentes, para que seja realizada uma licitação.

2.2.2.1 Concorrência

A concorrência, de acordo com o que está escrito na Lei 8.666/1993, art. 22, § 1º, “é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados que, na fase inicial de habilitação preliminar, comprovem possuir os requisitos mínimos de qualificação exigidos no edital para execução de seu objeto” (Lei 8.666/1993, art. 22, § 1º). Os interessados devem comprovar que possuem os requisitos mínimos para qualificação na fase inicial, pode ser utilizada em contratação de qualquer valor, sendo que ela é obrigatória quando for contratar serviços e obras em valor acima de 1,5 milhão (um milhão e quinhentos mil reais), e de 650 mil (seiscentos e cinquenta mil reais) para outros casos.

Na concorrência, a comissão de licitação é formada, por no mínimo três pessoas, contando com pelo menos dois servidores o órgão responsável pela licitação.

Esta modalidade de licitação deverá ser divulgada em até quarenta e cinco dias em empreitada integral, melhor técnica ou técnica e preço, ou em até trinta dias nas demais. Entre sua última publicação com a apresentação das propostas, ela deverá ser julgada pela comissão presente, podendo ser pré-qualificada. De acordo com Justem (2004, p. 198) “Deverá ser respeitado um prazo mínimo de quarenta e cinco ou trinta dias entre a última publicação e a data da apresentação das propostas” (JUSTEM FILHO, 2004, p. 198).

2.2.2.2 Tomada de preços

A Tomada de preços é a modalidade de licitação, em que os participantes precisam ser cadastrados, ou aqueles que se cadastrem em até três dias antes do recebimento das propostas, no cadastramento serão solicitados somente os documentos que estão descritos nos artigos 27 a 31 da Lei 8.666/1993.

Nesse sentido, Di Pietro (2006, p. 377)

Esse é o procedimento que vem sendo adotado na prática administrativa, de modo que, para permitir a participação de licitante não cadastrado na tomada de preços, as Comissões de Licitações exigem apenas o protocolo de entrega de documentação [...] se o registro cadastral não estiver efetuado até a data da habilitação, está será feita condicionalmente e perderá o efeito se o registro não puder se completar por irregularidade na documentação.

Esta modalidade é de certa forma semelhante à concorrência, em regra, usada na contratação de obras e serviços de engenharia, outros serviços e compras dentro dos limites estabelecidos pelo art 23, inciso I, alínea “b” e inciso II, alínea “b”, quais sejam: para obras e serviços de engenharia, até R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais) e para compras e outros serviços até R\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais), ressaltando que esses valores, conforme previsão do art. 120 caput, esses valores podem ser corrigidos anualmente pelo Poder Executivo Federal observado a variação geral de preços do mercado no período.

O edital da tomada de preços deverá ser divulgado no Diário Oficial da União, quando a licitação for feita por Entidade da Administração Pública Federal, ou órgãos estaduais ou municipais, mas que sejam financiadas parcial ou totalmente utilizando recursos federais; no Diário Oficial do Estado ou do Distrito Federal, quando esta for feita por Entidade da Administração Pública Estadual, Municipal ou do Distrito Federal; ou em jornais diários que tenham grande circulação no estado ou municípios, assim como portais de internet de seu respectivo órgão.

2.2.2.3 Convite

O Convite é a modalidade de licitação entre aqueles interessados que comprovem possuir os requisitos exigidos para sua qualificação, de acordo com a Lei 8.666/1993, art. 22, § 3º “[...] serão escolhidos e convidados no mínimo 3 (três) pela unidade administrativa, a qual afixará, em local apropriado, cópia do instrumento convocatório e estenderá aos demais cadastrados [...]”, esses interessados devem se manifestar até no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência da apresentação das propostas.

Só podem ser realizadas licitações por meio dessa modalidade se a previsão dos gastos seja de até R\$ 150.000,00 00 (cento e cinquenta mil reais), no caso de obras e serviços de engenharia ou até R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no caso de outros serviços e para compras, conforme previsão no art 23, inciso I, alínea “c” e inciso II, alínea “c” respectivamente. Não é necessário o participante estar cadastrado, podendo participar aqueles convidados que estejam habilitados e que cumpram os requisitos, o número mínimo é de três convidados pela unidade administrativa, podendo ser enviada a número menor que este, somente quando houver desinteresse dos convidados ou por limitação do mercado, devendo ser justificada no processo licitatório. Aos interessados, deverão manifestar seu interesse, em até vinte e quatro horas antes da apresentação das propostas.

O convite não utiliza de edital como um instrumento convocatório, a convocação é feita através de uma Carta-convite, que é enviada diretamente aos interessados, em até cinco dias úteis antes da apresentação das propostas. O convite é a modalidade em que seus valores são considerados menores que as outras.

2.2.2.4 Concurso

O Concurso, de acordo com a Lei 8.666/1993, art. 22, § 4º “é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para a escolha de trabalhos técnicos, científico ou artístico, mediante a instituição de prêmios ou remuneração aos vencedores”. A função do concurso é selecionar trabalhos de habilidade intelectual, para servir como incentivo ao desenvolvimento cultural, sendo divulgado em até quarenta e cinco dias de antecedência.

O interessado no concurso deverá apresentar seu trabalho pronto, sendo que não há contratação, existindo somente a premiação ou remuneração para aquele vencedor. Após os interessados mostrarem seu trabalho, os mesmos serão submetidos a uma análise da comissão, a comissão pode ser ou não servidores públicos.

2.2.2.5 Leilão

O Leilão é a modalidade de licitação em que é utilizado o tipo de maior lance, onde podem participar todos aqueles interessados na venda de bens móveis inservíveis ou produtos apreendidos e penhorados, de acordo o que está redigido na Lei 8.666/1993, art. 22, § 5º “[...] produtos legalmente apreendidos ou penhorados, assim como para a alienação de bens imóveis prevista no art. 19, aos devidos interessados que oferecem maior lance, igual ou superior ao valor da avaliação.”

Esta modalidade tem duas características essenciais ao seu legal desenvolvimento, que são: quanto à publicidade, que deve ser ampla, obedecendo ao disposto no art. 53, §4º da lei de licitações e quanto à preservação patrimonial, visando a manutenção do valor de mercado do bem a ser leiloadado, com avaliação prévia para fixação do valor mínimo para arrematação, conforme o §1º do art 53.

No leilão, o valor limite estipulado pela lei é de no máximo 650 mil (seiscentos e cinquenta mil reais), o edital deverá ser publica até quinze dias corridos antes do acontecimento do mesmo. O leilão será realizado com o comparecimento dos interessados, em local e hora conforme previsto no edital, ofertando seus lances que não poderão ser inferior ao valor estipulado pelo órgão público.

2.2.2.6 Pregão

O Pregão é a nova modalidade de licitação disciplinada pela Lei 10.520/2002, para esta modalidade, o tipo é sempre o de menor preço. Segundo Plácido e Silva (1998, p. 153), os pregões designam as palavras “ditas em alta voz, para que se anuncie ou se proclame alguma notícia ou se faça algum aviso” (PLÁCIDO e SILVA, 1998, p. 153).

De acordo com o Art. 2º do Anexo I do Decreto nº 3.555/2000, “pregão é a modalidade de licitação em que a disputa pelo fornecimento de bens ou serviços comuns é feita em sessão pública, por meio de propostas de preços escritas e lances verbais”.

No sentido comum, a palavra pregão significa algo direcionado ao público em geral ou mesmo a um grupo de pessoas, já no sentido operacional, de acordo com o que diz Niebuhr (2005) “é destinada a contratos de aquisição de bens ou de prestação de serviços, ambos considerados comuns, cujo julgamento das propostas antecede a fase de habilitação, admitindo que os licitantes ou parte deles renovem as suas propostas oralmente”.

Já para Jacoby (2005, p. 455):

pregão é o procedimento administrativo por meio do qual a Administração Pública, garantindo a isonomia, seleciona fornecedor ou prestador de serviço, visando à

execução de objeto comum no mercado, permitindo aos licitantes, em sessão pública, reduzir o valor da proposta por meio de lances sucessivos.

Após a apuração da estimativa, deve ser adotada a modalidade de licitação adequada, com prioridade especial para o pregão, quando o objeto pretendido referir-se a bens e serviços comuns listados no Decreto nº 3.555, de 8 de agosto de 2002, que regulamenta esta modalidade (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2003, p. 17)

Existem duas modalidades de pregão, sendo pregão presencial e pregão eletrônico. No pregão presencial, a sessão é aberta a todo público que queira acompanhar o processo, inicia com os valores de cada participante, e somente documentação deste que mostrou melhor valor é aberta para verificação se o mesmo encontra-se habilitado conforme pedi no edital. Araújo (2006, p.19), afirma que "pregão presencial é a modalidade de licitação para aquisição de bens e serviços, de natureza comum, instituída no âmbito da União, Estados, Municípios e Distrito Federal".

O pregão eletrônico apresenta as regras básicas assim como no presencial, sendo sua diferença que não existe presença física do pregoeiro e dos licitantes, desta forma todo o procedimento licitatório é realizado por meio da internet, o Decreto nº 5.450/2005, em seu art. 2º, diz que, “o pregão, na forma eletrônica, como modalidade de licitação do tipo menor preço, realizar-se-á quando a disputa pelo fornecimento de bens ou serviços comuns for feita à distância em sessão pública, por meio de sistema que promova a comunicação pela Internet”.

2.5 Aditivos Contratuais

Os contratos podem ser alterados pela administração, desde que cumpra o que está previsto no artigo 65 da Lei 8.666/1993, em que deve ser formalizado um Termo de aditivo contratual, caso haja alteração de cláusula, preço ou prazo deste contrato. A alteração feita a partir do Termo Aditivo de Prazo visa prorrogar o serviço ou obra, alterando apenas sua vigência sem alterar o valor estabelecido, enquanto o Termo Aditivo de Preço altera somente o preço, visando o pagamento de uma quantidade maior ou menor de bens, obras ou serviços, do que foi estabelecido inicialmente na assinatura do contrato.

As alterações contratuais podem ser qualitativas ou quantitativas. As qualitativas referem-se à adequação técnica, mantendo-se as mesmas dimensões do contrato, enquanto as quantitativas referem-se à modificação do valor contratual com aumento ou diminuição quantitativa do objeto licitado.

O contratado é obrigado a aceitar os acréscimos ou supressões necessários nas obras, serviços ou compras, de até 25% do valor estabelecido no início do contrato, e até 50% do valor no caso particular de reforma em edifício ou equipamento.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois seu principal objetivo foi estudar os aditivos contratuais nas prefeituras dos municípios do Vale do São Lourenço. Segundo Gil (2010, p. 42) “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis”. É descritiva no momento em que descreveu os fundamentos teóricos expressos na Lei 8.666/1993, sem a mínima intenção de modificá-los, na tentativa de analisar a eficiência na formação dos contratos licitatórios (LAKATOS, 2007).

O estudo utilizou-se predominantemente de uma pesquisa documental, já que as principais fontes empregadas foram legislações sobre Compras Públicas, além de publicações e informações disponíveis em sites governamentais. Richardson (1999) explica que a análise documental consiste em uma série de operações que visam estudar um ou vários documentos, para descobrir as circunstâncias sociais e econômicas com as quais podem ser relacionadas.

Com relação à forma de abordagem do problema foi utilizada a metodologia quantitativa, ela se caracteriza pelo emprego de documentos estatísticos, na coleta e no tratamento de dados. Segundo Richardson (1999, p. 70) “desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, as mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.”.

O método de abordagem da pesquisa será o dedutivo, que Marconi e Lakatos (2006, p. 92) definem como o método que tem o propósito de explicar o conteúdo das premissas, ou seja, o estudo parte de um conhecimento já existente e aprimora de forma a chegar numa pesquisa específica.

Na fase da coleta de dados, foi feita pesquisa nos sites das prefeituras analisadas, nos meses de maio a setembro de 2018, junto às quatro prefeituras do Vale do São Lourenço, onde foi realizada pesquisa documental nos processos licitatórios e seus aditivos.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A coleta de dados foi realizada através de pesquisa nos sites das prefeituras dos quatro municípios do Vale do São Lourenço. O objetivo da pesquisa foi analisar a quantidade de

aditivos nos municípios do vale, e avaliar se os municípios estão sendo eficientes na formação dos contratos de licitações.

A coleta foi realizada no Portal Transparência no site das respectivas prefeituras, e assim detalhados nas tabelas.

Quadro 1 – Licitações e aditivos: Prefeitura municipal de Jaciara-MT

MODALIDADEAES	2014	2015	2016	2017	TOTAL LICITAÇÕES	TOTAL ADITIVOS
Concorrência	1	-	2	1	4	
Tomada de Preços	5	1	8	3	17	
Convite	4	-	6	3	13	
Concurso	-	-	1	1	2	
Leilão	-	-	1	-	1	
Pregão PRESENCIAL	94	78	51	53	276	
Total					313	140

Fonte: a pesquisa.

Conforme observado na tabela acima, no município de Jaciara, a modalidade mais empregada de licitação é o Pregão Presencial, que durante o período de 2014 a 2017, realizou 276 procedimentos licitatórios. Contudo, o pregão presencial vem diminuindo a sua utilização, assim como a quantidade de licitações durante o período pesquisado, sendo o ano de 2014, o que obteve o maior numero de licitações com pregão presencial, enquanto no ano de 2017, esse numero teve uma diminuição bem relevante.

O total de licitações entre todas as modalidades foram de 313 no período, sendo necessária a realização de 140 aditivos, esses aditivos equivalem um valor de 44,73% sobre os contratos de licitação. A prefeitura poderia ter elaborado melhor os seus contratos e assim não iria precisar de tantos aditivos, faltou um pouco de eficiência da parte licitante.

Os aditivos são extensões dos contratos de licitação, podendo estender o prazo de vigência da obra ou serviço, ou também alterar o preço de aquisição original licitado. Em ambos os casos de aditivos, eles se tornam prejudiciais à sociedade, pois se é necessário aumentar o prazo, é porque eles não conseguiram terminar a obra ou entregar os produtos no prazo estabelecido em edital, da mesma forma acontece quando há alteração no valor, existe um prejuízo evidente para a administração pública e também para a sociedade, pois terá que pagar um valor a mais daquele previsto no procedimento licitatório.

Tabela 2 – Licitações e aditivos: Prefeitura municipal de São Pedro da Cipa-MT

MODALIDADEAES	2014	2015	2016	2017	TOTAL LICITAÇÕES	TOTAL ADITIVOS
Concorrência	-	-	-	1	1	
Tomada de Preços	5	1	7	1	14	
Convite	7	9	5	6	27	
Concurso	-	-	-	-	0	
Leilão	-	-	-	-	0	
Pregão PRESENCIAL	18	11	15	12	56	

Total					98	43
-------	--	--	--	--	-----------	-----------

Fonte: a pesquisa.

Conforme observado no quadro acima, no município de São Pedro da Cipa, a modalidade mais empregada de licitação, assim como no município de Jaciara, também é o Pregão Presencial, que durante o período de 2014 a 2017, realizou 56 procedimentos licitatórios. Contudo, o pregão presencial vem diminuindo a sua utilização, assim como a quantidade de licitações durante o período pesquisado, sendo o ano de 2014, o que obteve o maior número de licitações com pregão presencial, enquanto no ano de 2017, esse número teve uma diminuição relevante.

O total de licitações entre todas as modalidades foram de 98 no período, sendo necessária a realização de 43 aditivos, esses aditivos equivalem um valor de 43,88% sobre os contratos de licitação. Assim como a prefeitura de Jaciara, a prefeitura de São Pedro poderia ter elaborado melhor os seus contratos e assim não iria precisar de tantos aditivos.

Tabela 3 – Licitações e aditivos: Prefeitura municipal de Juscimeira-MT

MODALIDADEAES	2014	2015	2016	2017	TOTAL LICITAÇÕES	TOTAL ADITIVOS
Concorrência	-	-	-	-	0	
Tomada de Preços	-	1	1	4	6	
Convite	-	-	-	2	2	
Concurso	-	-	-	-	0	
Leilão	-	-	-	-	0	
Pregão PRESENCIAL	-	-	9	10	19	
					27	0

Fonte: a pesquisa.

Conforme observado no quadro acima, no município de Juscimeira, a modalidade mais empregada de licitação, assim como nos outros dois municípios, também foi o Pregão Presencial, que durante o período de 2014 a 2017, realizou 19 procedimentos licitatórios. Contudo, neste município, houve um aumento da realização de pregão, e não diminuição como nos dois primeiros municípios.

O total de licitações entre todas as modalidades foram de 27 no período, e não foi necessária a realização de nenhum aditivo. Dessa forma, a prefeitura demonstrou uma melhor elaboração de seus contratos, pois não necessitou de nenhuma alteração tanto em seus prazos, quanto em seus valores.

Tabela 4 – Licitações e aditivos: Prefeitura municipal de Dom Aquino-MT

MODALIDADEAES	2014	2015	2016	2017	TOTAL LICITAÇÕES	TOTAL ADITIVOS
Concorrência	-	-	-	-	0	
Tomada de Preços	-	-	-	-	0	
Convite	-	-	-	-	0	
Concurso	-	-	-	-	0	

Leilão	-	-	-	-	0	
Pregão PRESENCIAL	-	-	14	17	31	
Total					31	0

Fonte: a pesquisa.

Conforme observado no quadro acima, no município de Dom Aquino, a única modalidade empregada de licitação, foi o Pregão Presencial, durante o período de 2014 a 2017, o município realizou 31 procedimentos licitatórios. Assim como no município de Juscimeira, neste município, ouve um aumento da realização de pregão no decorrer dos anos, e não foi necessária a realização de nenhum aditivo. Dessa forma, a prefeitura demonstrou uma melhor elaboração de seus contratos, pois não necessitou de nenhuma alteração tanto em seus prazos, quanto em seus valores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi avaliar o número de aditivos realizados nas licitações nos municípios de Jaciara, São Pedro da Cipa, Juscimeira e Dom Aquino nos anos de 2014 a 2017.

Quando existe aditivos contratuais nas licitações, isso pode provocar transtornos na sociedade, pois quando é necessário a realização de aditivos é porque a obra os produtos não forem entregues como previsto, havendo a necessidade de prorrogar os contratos, ou quando há uma alteração no valor dos produtos ou serviços adquiridos pela administração, e em ambos os casos há um prejuízo para a sociedade.

A pesquisa foi realizada no site das respectivas prefeituras, no portal transparência. Em cada município houve um numero diferente de licitações e aditivos, no município de Jaciara houve um numero de 140 aditivos para 313 licitações, ja no município de São Pedro houve um numero de 43 aditivos para 98 licitações, em Juscimeira não houve nenhum aditivo para as 27 licitações, e em Dom Aquino também não houve nenhum aditivo para 31 licitações.

Analisando os números de licitações e os números de aditivos, percebe-se que os municípios de Jaciara e São Pedro não foram muito eficientes na elaboração dos contratos, em Jaciara houve 44,73% de aditivos sobre seus contratos, e em São Pedro houve 43,88, os números são bem parecidos, porém, demonstram que não houve um bom planejamento de seus contratos, ou seja, estimaram um tempo para a realização de uma obra menor que o tempo necessário, ou estimaram um valor menor na aquisição de um produto que depois precisou ser reajustado, gerando assim um prejuízo para a administração de cada município, a parte responsável por formular os contratos deveria calcular de forma melhor quantidades, prazos e preços para evitar tantos aditivos sobre seus contratos. Já os municípios de Juscimeira e Dom Aquino, não realizaram nenhum aditivo de contratos no período pesquisado, demonstrando assim um melhor planejamento em sua elaboração, ou seja, foram mais eficientes em seus planejamentos.

A pesquisa teve uma grande importância no sentido de que a sociedade, possa acompanhar os acontecimentos na administração pública, principalmente em algumas atividades que podem trazer algum tipo de prejuízo social, neste sentido a pesquisa contribuiu para um esclarecimento sobre licitações e aditivos, trazendo uma maior transparência aos contratos de licitação, e expondo algumas situações que podem prejudicar a sociedade.

REFERENCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 maio 2013.

BRASIL. Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm>. Acesso em 13 de agosto de 2013.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. 3 ed. Jalove, 1989.

Tribunal de Contas da União. **Licitações e Contratos: Orientação Básicas/Tribunal de Conta da União**. 2 ed. 2003.

ARAÚJO, Dagoberto Domingos de. **Pregão: aprendendo na Prática**. Rio de Janeiro: Editora Algo a Dizer, Universidade Estadual de Maringá Paraná, Brasil. 2006.

DAL BEM PIRES, José Santo; MOTTA, Walmir Francelino. **A EVOLUCAO HISTORICA DO ORCAMENTO PUBLICO E SUA IMPORTANCIA PARA A SOCIEDADE**, Universidade Estadual de Maringá Paraná .2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 19 ed.; São Paulo: Atlas, 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di Pietro. **Direito Administrativo**. 26ª ed. São Paulo, Editora Atlas S.A., 2013.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **Contratação direta sem licitação**.6 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2010

JUSTEM FILHO, Marçal. **Comentários a Lei de Licitações e Contratos Administrativos**. 10 ed. São Paulo: Dialética, 2004.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica: Ciência e Conhecimento Científico, Métodos Científicos; Teoria, Hipóteses e Variáveis; Metodologia Jurídica**. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. Revista dos Tribunais, 1996.

OLIVEIRA SOBRINHO, Luiz de; MARTINS CARNEIRO, José Nazareno, **O Tratamento Dado aos Processos de Licitação na Administração Pública: um estudo de caso na prefeitura Y. Contabilidade Vista & Revista.** 2006, 17 Abril.

REIS, Heraldo da Costa. **Contabilidade Municipal: teoria e prática.** 2 ed. Rio de Janeiro, IBAM, 1985.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico.** 14.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1988.

SUNDFELD, Carlos Ari. **Licitação e Contrato Administrativo.** São Paulo: Malheiros, 1994.

ESTUDO SOBRE O CONTROLE DE ESTOQUE EM UM CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO NO MUNICÍPIO DE JACIARA/MT.

Jamerson Francisco da Silva¹

Luciana A. Augusta de Oliveira²

Diego Campos Pereira³

Amauri Gonçalves de Oliveira⁴

RESUMO

A contabilidade e a gestão são interligadas a todo tempo, sendo o contador o grande elo para demonstrar a situação do setor econômico financeiro das organizações. Em um contexto econômico instável no setor comercial varejista, onde se determina que um controle de estoque adequado seja importante para um gerenciamento adequado e eficiente. As técnicas contábeis utilizadas de maneira correta são possíveis contribuir não somente com as obrigações fiscais e trabalhistas, mas também no que diz respeito ao auxílio no processo de tomada de decisões, sendo assim, possível analisar as informações e poder prever e interferir em possíveis problemas. Esse artigo tem como objetivo demonstrar informações sobre problemas com perdas e avarias decorrentes de grande movimentação de produtos, obtendo um controle gerencial realizado em um centro de distribuição, na cidade de Jaciara-MT. Para desenvolver este artigo foram realizadas pesquisas bibliográficas e descritivas por meio de um estudo de caso, com uma abordagem quantitativa. Onde os dados coletados revelam que mesmo a empresa utilizando todos os procedimentos contábeis junto à gestão não consegue reduzir o grande volume com avarias e perdas sobre a linha branca de produtos que corresponde 54,09% sobre um valor total das avarias e perdas no período avaliado de R\$ 306.599,94.

Palavras-Chave: Gestão de estoque, centro de distribuição, linha branca.

¹ Graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – DUVALE. e-mail: jhamerson_johw@hotmail.com.

² Graduada em Administração Geral e Ciências Contábeis e pós-graduada em

Recursos Humanos – Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço - EDUVALE, atualmente professora na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE. e-mail: lucian.a.oliveira@hotmail.com.

³ Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, professor e coordenador do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE.

1. INTRODUÇÃO

No setor varejista a competitiva do comércio globalizado faz com que muitas empresas busquem cada vez mais qualificação interna de profissional no modo de gestão de estoque e movimentação de materiais. Onde são fatores de muita importância para uma organização eficiente, apesar de que os estoques absorvem parte do orçamento operacional e não agregam valores ao produto. Com um estoque bem projetado a organização terá eficiência organizacional e redução de custo e assim oferecendo um excelente atendimento ao cliente que é à base de qualquer empresa.

A falta de mercadoria no setor do varejo vem sendo um dos problemas pontuais neste mercado globalizado, trazendo insatisfação ao consumidor. No entanto, a compra de produtos em quantidades elevadas que não tem muita saída acaba excedendo o capital de giro da empresa e acumulando gastos ao produto devido à manutenção do mesmo.

A pesquisa busca evidenciar o volume de perdas e avarias dentro das operações comerciais de um centro de distribuição, onde a linha branca é o alvo da pesquisa devido sua grande importância em movimentação desse tipo de produto. Através de alguns conceitos teóricos, foi possível coletar e analisar dados de maneira simples chegando a resultados de grande importância para a gestão.

A metodologia utilizada na pesquisa foi o método dedutivo onde a natureza da pesquisa aplicada visa buscar conhecimentos sobre as práticas dirigidas para a solução de problemas específicos. Abordagem do problema da pesquisa foi utilizada a quantitativa onde considera que tudo pode ser quantificável, sendo assim, opiniões e números podem ser transformados em informações onde podem ser classificadas e analisadas. No ponto de vista dos objetivos foi desenvolvida uma pesquisa descritiva, utilizando método de abordagem do problema, ou seja, buscar descrever situações ou fatos. Sendo também desenvolvidas neste artigo pesquisas bibliográficas e estudo de caso.

As análises dos resultados foram realizadas em julho de 2016 a junho de 2017, trazendo informações de suma importância para visualização em busca de melhorias nos processos operacionais e gestão de estoque da empresa nesse período. Com uma margem de 54,09% de perdas e avarias dos produtos

classificados como de linha branca sobre um valor total no período avaliado de R\$ 306.599,94.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estoque

Estoque é a acumulação armazenada de recursos materiais em um sistema operacional, com fins de suprir as necessidades de uma empresa ou indústria de forma coerente e prática alcançando seu objetivo ao atendimento ao cliente, como podemos ver a seguir segundo GRAZIANI, diz que estoque:

São acumulações de matérias-primas, suprimentos, componentes, materiais em processo e produtos acabados que surgem em numerosos pontos do canal de produção e logística das empresas. Em algumas situações, qualquer recurso armazenado ou ocioso pode ser descrito como estoque. Possuem valor econômico e representam um investimento destinado a incrementar as operações e servir aos clientes. (GRAZIANI, Álvaro Paz, 2013 p.10, apud BALLOU [2006]).

A acumulação armazenada é essencial para a empresa, ela serve de fator diferencial no mercado em atendimento a seu cliente, mesmo sabendo que esse estoque venha gerar custos para a organização, ele é essencial para o atendimento imediato do cliente.

GRAZIANI (2013, p.10, apud SLACK, CHAMBERS E JOHNSTOM [2007]) afirma que Estoque pode ser utilizado para descrever qualquer recurso armazenado, esse termo é normalmente utilizado para designar os recursos de entrada transformados. Dessa maneira, fábricas manterão estoques de materiais, escritórios de contabilidade manterão estoques de informação e hidroelétricas manterão estoques de água. Ou seja, todas as operações produtivas possuem algum tipo de estoque físico de material.

O estoque representa grande parte do ativo de determinada organização comercial ou industrial, sendo tratado como insumos para gerar receitas afetando diretamente o caixa. Portanto deve ser controlado, e saber quando e quanto comprar de acordo com as necessidades da empresa.

2.2 Gestão de Estoque

A gestão de estoque busca garantir a maior disponibilidade possível de produtos e materiais, com o menor estoque possível, pois se entende que estoque não movimentado é capital parado. Cabe então o método que será utilizado pela gestão relacionando os dados em um sistema de informação que auxiliara o gestor nas tomadas de decisões.

Segundo (NETO 2005, p78, apud BERTAGLIA [2003]) “A maneira como uma organização administra os seus estoques influencia a sua lucratividade e a forma como compete no mercado”.

A gestão do estoque deve ser a mais eficiente possível evitando acumular custos ao produto com manutenção desse estoque no caso de não circulação do mesmo, a circulação do estoque é um fator que diminui a agregação de custos ao produto fazendo com que o produto se torne competitivo no mercado, podendo gerar um percentual maior de lucro para a organização.

Ao controle de estoque cabe o tratamento de todos os dados relacionados às quantidades e valores de consumo de materiais e tempo de reposição ou ressuprimento. É necessária uma ligação entre o planejamento e a execução das atividades operacionais, identificando os desvios, sua magnitude, e fornecendo subsídios para que ações corretivas possam surtir efeito e estabelecendo, quando adequado, parâmetros ou políticas usadas nessas funções ou processos. (GRAZIANI, Álvaro Paz, 2013 p.104).

A gestão de estoques tem como objetivo suprir as necessidades das organizações de maneira estratégica e eficiente para obter uma boa gestão no material disponível para seu cliente.

GRAZIANI (2013, p.104) afirma que atualmente, sistemas computadorizados são de grande auxílio na gestão dos estoques de qualquer tamanho significativo. Com o uso intensivo das informações armazenados em um sistema computadorizado permite a realização de uma grande quantidade de cálculos relativamente rotineiros envolvidos no controle de estoques. A posição, o status e possivelmente o valor do estoque mudam cada vez que uma transação ocorre, como por exemplo, a venda de um item ou a retirada de um item do almoxarifado para ser utilizado na produção. Essas informações precisam ser registradas para que a posição do estoque possa ser determinada em qualquer momento. A utilização de leitores de códigos de barras e pontos de venda com registro das transações são exemplos de tecnologias que tornam mais conveniente à coleta de dados utilizados no controle de cada item estocado.

Os sistemas de informações computadorizados estão sendo usados cada vez pelas organizações devido à grande necessidade de compartilhar as informações geradas pela grande movimentação do estoque, fazendo com que a empresa organize-se e consiga abastecer o estoque de acordo com o volume de vendas.

De acordo com as necessidades, as organizações buscam compactar seus estoques baixando o nível de mercadorias estocadas sem comprometer o atendimento aos clientes.

As empresas buscam cada vez mais reduzir os níveis de estoques sem comprometer o nível de atendimento de seus clientes. Os principais fatores complicadores para o alcance dos objetivos e indicadores de giro de estoque e redução no ativo em estoque são crescente aumento do número de produtos e insumos, alterações do portfólio de produtos, elevado custo de oportunidade em função das taxas de juros Brasil, crescente foco na redução do capital circulante líquido (diferença entre o ativo circulante e passivo circulante) (NETO, Miguel Letenski2005, p.78, apud WANKE [2003]).

Como o estoque é considerado um diferencial competitivo das empresas, as organizações estão buscando sempre alimentar seus setores consumidores em quantidades estritamente necessárias.

Por outro lado, a alta administração segundo Graziani (2013, p.105, apud BALLOU [2006]) geralmente tem interesse maior pelo investimento total comprometido em estoques e com os níveis de serviço para grupos ampliados de itens do que pelo controle de itens separados. O chamado controle agregado de estoques utiliza alguns métodos capazes de controlar coletivamente grupos de itens, como:

- Giro de estoques.
- Classificação ABC de produtos.
- Agregação de riscos.

2.3 Giro de estoques

Segundo Graziani (2013, p.105, apud BALLOU [2006]) entre os métodos mais praticados de controle agregado de estoques, o giro de estoques trata da razão entre as vendas anuais a custo de estoque e o investimento médio em estoque para o mesmo período de vendas. Considera-se que as vendas e os investimentos em

estoque é avaliado no elo da cadeia de suprimentos em que os itens são mantidos. No controle agregado de estoques o giro é normalmente medido em base anual, retratando uma situação que ocorreu no passado, sendo calculado pela fórmula:

$$\text{Giro de estoque} = \frac{\text{Vendas anuais a custo de estoque}}{\text{Investimento médio em estoque}}$$

Com essa informação, a gestão poderá tomar decisões mais eficientes encontrando com mais precisão a frequência com que o estoque é utilizado em determinado período, sabendo-se o tempo de giro daquele determinado produto.

Segundo Graziani (2013, p.105, apud BALLOU [2006]) esse método é usado para calcular a frequência com que o estoque é usado em um período. Um giro de estoques alto significa que os produtos estão ficando pouco tempo estocado. Quanto mais girarmos os estoques, melhor para a empresa, pois um alto índice de rotação dos estoques é fator fundamental para reduzirmos a necessidade de investimento em capital de giro para um determinado nível de vendas.

Quanto maior for o giro melhor para empresa em questão de acumulação de custos ao produto, devido à manutenção do estoque.

2.4 Classificação ABC de produtos

A curva ABC dos produtos é um método utilizado para avaliar o fluxo de movimentação de determinado produto estocado, dessa forma sabe-se qual produto tem maior, média ou pouca saída e conseqüentemente necessitara de reposição de acordo com as vendas.

Uma ferramenta útil para diagnosticar as características de demanda que se tem para gerenciar e a decisão dos tipos de modelos a serem empregados é a classificação ABC, baseada na Lei de Pareto, segundo a qual poucos itens são responsáveis pela maioria dos eventos analisados. Essa relação pode ser utilizada para classificar diferentes tipos de materiais mantidos em estoque por sua movimentação de valor, permitindo que os gerentes de estoque foquem seus esforços no controle dos itens mais significativos do estoque. (GRAZIANI, Álvaro Paz, 2013 p.107, apud TUBINO [2007]).

Com essa finalidade, os itens podem ser classificados em três classes:

- 1. Classe A:** de grande importância, valor ou quantidade;
- 2. Classe B:** de média importância, quantidade ou valor;
- 3. Classe C:** de pouca importância, valor ou quantidade.

2.5 Agregações de riscos

De acordo com as necessidades em uma rede logística é normal expandir ou contrair a quantidade de produtos e materiais estocados, procurando manter sempre atualizado o fluxo de movimentação de cada produto de acordo com as saídas e entradas no estoque.

Durante o planejamento de uma rede logística, é normal expandir ou contrair o número de locais de estocagem para satisfazer os objetivos de custo e de nível de serviço. A agregação de riscos sugere que, quanto maior o número de locais de estocagem, maior será o nível de estoques. (GRAZIANI, Álvaro Paz, 2013 p.109).

Segundo Graziani (2013, p.109, apud BALLOU [2006]) consolidar os estoques em um número menor de locais tem o efeito contrário, os níveis de sistemas de estoque são um resultado do equilíbrio do estoque normal, que é afetado pela política de estoque, com o estoque de segurança, que é afetado pelo grau de incerteza existente na demanda e nos prazos de entrega. Essa tarefa pode ser muito complexa em algumas situações, por isso técnicas de pesquisa operacional ou de programação matemática podem ser úteis na solução desses problemas.

A compactação de estoques pode ser uma boa maneira de reduzir custos ao produto, no entanto, se torna arriscado para a empresa em questão da demanda de atendimento ao cliente, podendo deixar a empresa sem muita competitividade no mercado.

3. Metodologia

A metodologia utilizada neste artigo foi o método dedutivo que segundo Severino (2007, p. 105) “Dedução: procedimento lógico, raciocínio, pelo qual se pode tirar de uma ou de várias proposições (premissas) uma conclusão que delas decorre por força puramente lógica. A conclusão segue-se necessariamente das premissas”. Onde a natureza da pesquisa aplicada visa buscar conhecimentos sobre

as práticas dirigidas para a solução de problemas específicos. Quanto à abordagem do problema da pesquisa foi utilizada a quantitativa onde considera que tudo pode ser quantificável, sendo assim opiniões e números poder ser transformados em informações onde podem ser classificadas e analisadas.

No ponto de vista dos objetivos foi desenvolvida uma pesquisa descritiva, onde segundo Gil (2010, p. 27). “Têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis.” Quanto ao método de abordagem do problema, ou seja, buscar descrever situações ou fatos, conferindo de forma explícita determinado fenômeno, individualizando suas particularidades e características.

O desenvolvimento deste artigo foi realizado em por meio de pesquisas bibliográficas. Segundo Severino (2007, p. 122). “A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como, livros, artigos, teses etc.” utilizando dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros autores devidamente registrados, que se tornam fontes dos temas a serem pesquisados. Justifica-se, portanto, a escolha da pesquisa de caso:

O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados. (GIL, Antônio Carlos 1998 p.58).

A pesquisa tem como objetivo mostrar onde ocorre as rupturas e minimizar as avarias e perdas com mercadorias.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada em um centro de distribuição da rede MÓVEIS GAZIN, localizado na cidade de JACIARA-MT. Os estudos realizados identificam seis tipos de linha de produtos que são movimentados pela empresa, sendo eles:

1. **Linha branca:** geladeiras, freezers, máquinas de lavar, fogões, condicionadores de ar e similares;

2. **Linha marrom:** TVs e projetores os mais variados tipos e tamanhos, filmadoras, aparelhos de VHS, DVD e Blu-ray e aparelhos de som;
3. **Linha azul:** pequenos eletrodomésticos, como batedeiras, secadores, ferros de passar, multiprocessadores, liquidificadores e similares;
4. **Linha verde:** microcomputadores, laptops, tabletes, celulares e variações.
5. **Linha de móveis:** roupeiros, racks, cômodas, painéis, cozinhas, balcões, armários, e similares.
6. **Outros:** são os produtos que não se enquadram em nenhuma das linhas de produtos acima.

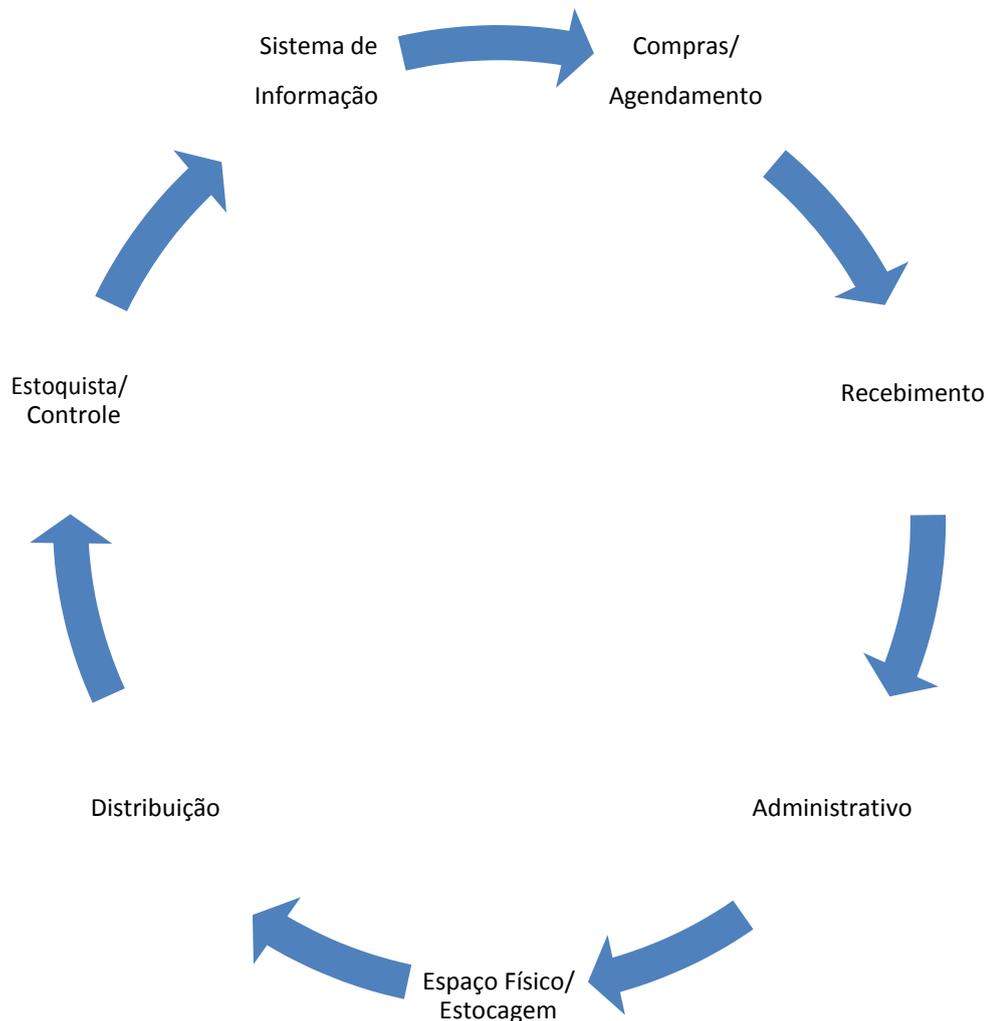
Lembrando-se que a pesquisa foi realizada em um centro de distribuição onde as operações comerciais realizadas por essa filial não gera margem de lucro sobre as saídas, onde apenas são agregados os tributos sobre os produtos.

O período analisado foi iniciado no terceiro trimestre de 2016, chegando até o fim do segundo trimestre de 2017. Buscando evidenciar valores sobre as operações comerciais da empresa, chegando assim em números importantes no que diz respeito a avarias e perdas decorrentes em cada trimestre deste período analisado.

4.1 Métodos utilizados no controle de estoque da linha branca da empresa Gazin filial 121 de Jaciara-MT.

A figura abaixo demonstra como é realizada as operações da empresa, como cada setor é responsável por seu papel mediante as distribuições de tarefas e funções.

Figura 1: Layout de demonstração de processos:



Fonte: Autor da pesquisa.

O setor de compras vem sendo cada vez mais essencial dentro da organização, tendo a finalidade de suprir as necessidades estimadas pela empresa. Segundo (DIAS 1952, p.221) “Compras é, portanto, uma operação da área de matérias, mas essencial entre as que compõem o processo de suprimentos.”. A função de compras assume um papel estratégico nos negócios das empresas, envolvendo cada vez mais recursos financeiros.

A necessidade de comprar cada vez melhor é enfatizada por todos os empresários atuais juntamente com as necessidades de estocar em níveis adequados e de racionalizar o processo produtivo. Comprar bem é um dos meios que a empresa deve usar para reduzir custos. (DIAS, Marco Aurélio Pereira, 1952, p.222).

O relacionamento entre fornecedor e cliente é de suma importância para que haja uma parceria entre as partes, assim a empresa poderá antever na medida de possível eventuais problemas que possam prejudicar o cumprimento das metas.

O setor de compras da empresa Móveis GAZIN Filial 121, fica localizado na matriz em DOURADINA-PR. Este setor é responsável pelo abastecimento desta filial entre outras, por isso é utilizado um método de estoque compactado, segundo Neto (2005, p.78, apud WANKE [2003]). “As empresas buscam cada vez mais reduzir os níveis de estoques sem comprometer o nível de atendimento de seus clientes”. Onde, os principais fatores complicadores para o alcance dos objetivos e indicadores de giro de estoque. que é indicado pelo sistema da empresa, quando se chega a um saldo mínimo automaticamente o setor de compras deve constatar o fornecedor a necessidade de determinado produto, sendo assim é efetuado a compra e estabelecido um agendamento da entrega da mercadoria.

Com o agendamento estabelecido é obrigatório o comparecimento do condutor naquele determinado dia, pois se o mesmo não comparecer é determinado outro agendamento automaticamente. Na data prevista ao dar entrada no pátio da empresa o condutor deixará as notas fiscais da mercadoria na portaria com o guarda que ira comunicar o pessoal do administrativo para realizar toda a parte burocrática. Após este processo entra a equipe de recebimento e alocação das mercadorias, essa equipe é responsável pela conferencia da mercadoria, se estiver tudo em perfeitas condições e se o produto condiz com o que se pede na nota fiscal.

Concluído o recebimento da mercadoria o conferente da descarga informa ao setor administrativo as condições da mercadoria recebidas, se estiver tudo em perfeitas condições o responsável recebe a mercadoria dando entrada nas notas no sistema. Sendo assim, a mercadoria já esta pronta para ser enviada para lojas e clientes.

O abastecimento das lojas é efetuado por cinco equipes de carregamento, exceto fim de ano aonde a demanda aumenta junto à necessidade de um aumento no quadro de funcionários para suprir essas necessidades. Cada equipe possui um conferente “líder” e cinco colaboradores, as equipes trabalham constantemente em cima de metas, cada equipe é responsável por carregar dezesseis metros cúbicos por hora. Toda essa produção é relatada em um relatório diário conforme e pedido pelo gerente da filial.

Como se tem um grande giro de estoque à empresa também possui uma equipe de estoquistas que realizam contagens diárias para poder controlar o estoque físico junto ao contábil. Além disso, são realizadas auditorias internas três vezes ao ano. Sendo assim, toda informação gerada é transmitida no sistema da empresa onde ficará disponível para acesso e auxílio para a gestão.

4.2 Identificar avarias e defeitos no ato do recebimento do produto.

Para identificar possíveis avarias ou defeitos em cada produto a ser descarregado, cada líder de equipe recebe um relatório para que possa servir como auxílio, contendo os códigos de cada produto e a quantidade a ser recebida. Com esse relatório o líder chama seus colaboradores para organizar o espaço que será introduzido a mercadoria, após organizar o espaço físico o líder manda chamar o condutor e o auxilia até ele encostar seu caminhão na rampa de descarga.

O líder determina um colaborador para acomodar os produtos que serão descarregados nos carrinhos que servem de auxílio para transportar até o espaço que foi delimitado para acomodar a mercadoria. Com isso o líder da equipe tem o dever de identificar cada produto que está sendo descarregado e codificar de acordo com os procedimentos da empresa. Além de identificar o produto e codificá-lo o líder tem a obrigação de avaliar se cada produto está em perfeitas condições, a partir daí se não houver nenhum erro com as mercadorias o produto pode ser encaminhado para o estoque. Assim que a descarga é finalizada o líder se desloca até o setor do fiscal para assinar as notas e liberando para que eles possam dar entrada nessas notas para poder liberar as mercadorias para o carregamento para as lojas.

Se houver incidência de avaria ou defeito na mercadoria identificado pelo líder no ato do descarregamento, ele é orientado a informar o setor fiscal que imediatamente irá gerar uma nota de devolução da mercadoria com defeito. Ao gerar essa nota fiscal o líder junto ao condutor irá preencher um relatório que informa o motivo da mercadoria estar sendo devolvida, é coletado os dados pessoais do motorista junto ao conhecimento das notas para serem arquivados.

Com a mercadoria no estoque tem-se um cuidado com a manutenção do mesmo, muitas das vezes devido o estoque estar cheio é necessário agregar os produtos em espaços menores elevando o mesmo as alturas, alguns produtos são bastante pesados e cria certa dificuldade em descer esses produtos para ser

carregados, sendo assim algumas vezes no ato de descer esse tipo de produto que estar em certa altura elevado acaba ocasionando a danificação deste produto gerando assim perda para a empresa.

4.3 Procedimentos de recuperação dos valores dos produtos que sofrem avarias ou perda.

De acordo com as necessidades de recuperação de valores de produtos classificados como avarias e perdas a empresa estabelece alguns procedimentos de recuperação para que não se haja uma perda total de determinado produto. Isso acontece quando o produto novo é danificado sofrendo algum tipo de “*defeito*” ocasionado por batida, queda, arranhões, e etc. Ao identificar este “*defeito*” o responsável pelo o estoque (*estoquista*) e responsável por distribuir este produto para as lojas autorizadas a revender este tipo de mercadoria, exceto os produtos que não tem concertos ou quando o orçamento não consegue cobrir o custo. Esses produtos serão deteriorados de acordo com o a autorização do auditor.

O custo desta mercadoria será compensado através de um valor mínimo de venda determinado pela empresa a partir da análise do produto. Esse valor é determinado por auditores da própria empresa, que visam sempre cobrir o preço de custo e gerando uma pequena margem de lucro para que a empresa não perca com esses tipos de operações.

4.4 Análise trimestral das operações comerciais da empresa com foco sobre as avarias ou perda de produtos.

O terceiro trimestre de 2016 é considerado para a empresa uma época de pouca movimentação comercial, mesmo sabendo que se têm algumas datas comemorativas como: Dia dos pais no mês de agosto e dia da independência do Brasil em setembro. Não se tem uma expectativa de muito giro.

No entanto, nesse período foi realizado um grande evento com parceira da empresa ENERGISA que acabou mudando essa perspectiva. O evento realizado foi chamado de Energia Solidaria, onde favorecia os clientes da empresa Móveis GAZIN o seguinte objetivo: Na compra de algum produto Classificado como de linha branca e mais seu aparelho antigo o cliente poderia ganhar até 70% de desconto.

Esse valor descontado era recompensado para a empresa pela ENERGISA, satisfazendo todos os clientes.

Como a empresa nunca havia realizado um evento desse porte houve alguns fatores negativos com a grande movimentação de estoque, como podemos analisar no quadro 01 a seguir:

Quadro 01: Demonstrativo de perdas classificado por linha de 01 de Julho a 30 de Setembro de 2016.

3º TRI 2016	QTD	Preço de Custo Total	Tributos	Custo Final Total
Linha Branca	77	R\$ 61.404,11	R\$ 13.885,78	R\$ 75.289,89
Linha Marrom	4	R\$ 719,21	R\$ 349,56	R\$ 1.068,77
Linha de Móveis	166	R\$ 52.594,80	R\$ 9.536,37	R\$ 62.131,17
Linha Azul	41	R\$ 1.596,91	R\$ 178,14	R\$ 1.775,05
Linha Verde	1	R\$ 146,88	R\$ 41,25	R\$ 188,13
Outros	23	R\$ 15.017,97	R\$ 1.981,68	R\$ 16.999,65
TOTAL	312	R\$ 131.479,88	R\$ 25.972,78	R\$ 157.452,66

Fonte: Autor da pesquisa

O quadro 01 representa os valores da grande quantidade de produtos que sofreram avarias ou perdas neste período devidas grandes movimentações de produtos. Considerando que o maior valor representado com avarias e perdas é a linha branca onde representa 47,82% sobre o valor total de Avarias e perdas nesse período.

Tabela 01: Demonstrativo de percentual sobre o montante de entradas e saídas, referente às Avarias e

3º TRI 2016		
Tipos de Operações	Valor	%
Entradas	R\$ 82.672.349,37	47,21
Saídas	R\$ 92.451.867,79	52,79
Total	R\$ 175.124.217,16	100,00
Avarias e perdas total	-R\$ 157.452,66	-0,09
Avarias e perdas Linha branca	-R\$ 75.289,89	-0,04

perdas no período de 01 de Julho a 30 de Setembro de 2016.

Fonte: Autor da pesquisa

A tabela 01 acima representa o montante das operações de entradas e saídas neste período. Destacando a porcentagem de avarias e perdas do período sobre o montante de entradas e saídas do mesmo período.

Quadro 02: Demonstrativo de perdas classificado por linha de 01 de Outubro a 31 de Dezembro de 2016.

4º TRI 2016	QTD	Preço de Custo Total	Tributos	Custo Final Total
Linha Branca	40	R\$ 30.043,68	R\$ 5.446,30	R\$ 35.489,98
Linha Marrom	0	R\$ -	R\$ -	R\$ -
Linha de Móveis	34	R\$ 7.922,14	R\$ 1.522,18	R\$ 9.444,32
Linha Azul	30	R\$ 1.324,09	R\$ 247,70	R\$ 1.571,79
Linha Verde	0	R\$ -	R\$ -	R\$ -
Outros	9	R\$ 7.789,37	R\$ 1.501,60	R\$ 9.290,97
TOTAL	113	R\$ 47.079,28	R\$ 8.717,78	R\$ 55.797,06

Fonte: Autor da pesquisa

Considerando que é último trimestre do ano é o mais esperado pela organização devido as grandes datas comemorativas onde a empresa se destaca com suas vendas. Alguns fatores chamam a atenção no que diz respeito às avarias e perdas comparadas com o quadro 01, sendo que este valor chega ser quase três vezes menor. Como podemos ver no quadro 02 acima.

O quadro 02 representa uma queda razoável de 64,56% no valor das perdas e avarias comparado com o quadro 01, a porcentagem referente à linha branca tem um montante de 63,61% sobre o valor total de avarias e perdas como podemos ver no quadro 02 acima.

Tabela 02: Demonstrativo de percentual sobre o montante de entradas e saídas, referente às Avarias e

4º TRI 2016		
Tipos de Operações	Valor	%
Entrada	R\$ 93.153.817,58	50,12
Saída	R\$ 92.724.540,03	49,88
Total	R\$ 185.878.357,61	100,00
Avarias e perdas total	-R\$ 55.797,06	-0,03
Avarias e perdas Linha branca	-R\$ 35.489,98	-0,02

perdas no período de 01 de Outubro a 31 de Dezembro de 2016.

Fonte: Autor da pesquisa

Sabendo-se que o último trimestre do ano é o mais produtivo para a empresa como podemos ver nos dados da tabela 02 acima tem um aumento de 5,79% nas operações da empresa comparado com o trimestre anterior demonstrado na tabela 01.

Quadro 03: Demonstrativo de perdas classificado por linha de 01 de Janeiro a 31 de Março de 2017.

1º TRI. 2017	QTD	Preço de Custo Total	Tributos	Custo Final Total
Linha Branca	21	R\$ 13.909,70	R\$ 2.638,06	R\$ 16.547,76
Linha Marrom	0	R\$ -	R\$ -	R\$ -
Linha de Móveis	13	R\$ 3.294,57	R\$ 654,80	R\$ 3.949,37
Linha Azul	4	R\$ 606,39	R\$ 74,68	R\$ 681,07
Linha Verde	0	R\$ -	R\$ -	R\$ -
Outros	8	R\$ 6.648,83	R\$ 1.086,67	R\$ 7.735,50
TOTAL	46	R\$ 24.459,49	R\$ 4.454,21	R\$ 28.913,70

Fonte: Autor da pesquisa

O quadro 03 apresenta nesse primeiro trimestre de 2017, uma queda considerável nas operações de avarias e perdas de 48,18%, comparado com o quadro 02 e de 81,64%, se comparado com o quadro 01 no terceiro trimestre de 2016. Mesmo com essa diminuição a porcentagem de avarias e perdas. A porcentagem sobre linha branca e de 57,23% neste período, como podemos ver no quadro 03 acima.

Tabela 03: Demonstrativo de percentual sobre o montante de entradas e saídas, referente às Avarias e

1º TRI 2017		
Tipos de Operações	Valor	%
Entrada	R\$ 63.321.530,02	44,86
Saida	R\$ 77.838.688,72	55,14
Total	R\$ 141.160.218,74	100,00
Avarias e perdas total	-R\$ 28.913,70	-0,02
Avarias e perdas Linha branca	-R\$ 16.547,76	-0,01

perdas no período de 01 de Janeiro a 31 de Março de 2017.

Fonte: Autor da pesquisa

A tabela 03 apresenta o primeiro trimestre de 2017, o movimento das operações da empresa despensa devido à ressaca de compras do fim de ano, diminuindo consideravelmente 24,06%, comparado com o trimestre anterior representado na tabela 02.

Quadro 04: Demonstrativo de perdas classificado por linha de 01 de Abril a 30 de Junho de 2017.

2º TRI. 2017	QTD	Preço de Custo Total	Tributos	Custo Final Total
Linha Branca	41	R\$ 31.826,37	R\$ 6.677,19	R\$ 38.503,56
Linha Marrom	2	R\$ 940,79	R\$ 99,42	R\$ 1.040,21
Linha de Móveis	65	R\$ 15.522,09	R\$ 3.073,97	R\$ 18.596,06
Linha Azul	28	R\$ 1.596,57	R\$ 205,16	R\$ 1.801,73
Linha Verde	1	R\$ 858,02	-R\$ 19,79	R\$ 838,23
Outros	6	R\$ 3.144,25	R\$ 512,48	R\$ 3.656,73
TOTAL	143	R\$ 53.888,09	R\$ 10.548,43	R\$ 64.436,52

Fonte: Autor da pesquisa

O segundo trimestre de 2017 representado no quadro 04 acima apresenta um aumento de 55,13% no valor total das avarias e perdas, comparado com o trimestre anterior como podemos ver no quadro 03, gerado pelo aumento nas operações comerciais da empresa para poder atender seus clientes neste período. Sendo que 59,75% deste montante é referente à linha branca. Como podemos ver no quadro 04 acima.

Tabela 04: Demonstrativo de percentual sobre o montante de entradas e saídas, referente às Avarias e

2º TRI 2017		
Tipos de Operações	Valor	%
Entrada	R\$ 103.677.290,06	50,84
Saida	R\$ 100.236.284,45	49,16
Total	R\$ 203.913.574,51	100,00
Avarias e perdas total	-R\$ 64.436,52	-0,03
Avarias e perdas Linha branca	-R\$ 38.503,56	-0,02

perdas no período de 01 de Abril a 30 de Junho de 2017.

Fonte: Autor da pesquisa

A tabela 04 representa o segundo trimestre de 2017 este período contém algumas datas comemorativas importantes para a empresa, a maior delas é a data do dia das mães onde a empresa considera a melhor data de vendas referente ao primeiro semestre do ano, com isso a movimentação comercial da empresa aumenta significativamente 30,77%, de acordo com o trimestre anterior representado na tabela 03.

4.5 Análise das horas extras pagas no período avaliado.

Como podemos ver na tabela 05, as horas extras pagas em cada período varia de acordo com a necessidade de cada período. O terceiro trimestre de 2016 demonstrou um valor significativo de avarias e perdas devido o evento de grande porte realizado, no entanto, as horas extras pagas nesse mesmo período esta de acordo com o esperado devido o aumento nas operações comerciais deste período. No primeiro trimestre de 2017 como não se teve um faturamento elevado além do esperado, as avarias e perdas não tiveram valores elevados onde podemos ver o mesmo com as horas extras pagas no período.

Já o quarto trimestre de 2016 demonstra um valor com horas extras pagas bem significativos, onde não se teve um faturamento tão esperado como se teve no segundo trimestre de 2017, no entanto foi pago no quarto trimestre de 2016 R\$ 4.481,66 a mais que o segundo trimestre de 2017, onde o faturamento foi maior em R\$ 18.035.216,90 que o quarto trimestre de 2016.

Tabela 05: Tabela demonstrativa de avarias e perdas junto há horas extras pagas no período

	3º TRI. 2016	4º TRI. 2016	1º TRI. 2017	2º TRI. 2017	TOTAL
OPERAÇÕES COMERCIAIS	R\$ 175.124.217,16	R\$ 185.878.357,61	R\$ 141.160.218,74	R\$ 203.913.574,51	R\$ 706.076.368,02
AVARIAS E PERDAS	R\$ 157.452,66	R\$ 55.797,06	R\$ 28.913,70	R\$ 64.436,52	R\$ 306.599,94
HORAS EXTRAS	R\$ 24.768,13	R\$ 30.182,59	R\$ 11.561,70	R\$ 25.700,93	R\$ 92.213,35

avaliado.

Fonte: Autor da pesquisa

4.6 Análise dos dados.

Com base nos dados apresentados foi alcançado o objetivo da pesquisa onde se pode notar que, a linha branca absorve a maior parte das perdas e avarias ocorridas no período avaliado, devido a grande movimentação comercial desse tipo de produto e por serem produtos classificados como de grande porte e com um custo de consumo alto. As informações demonstram fatores que ocasionam variações de valores com perdas e avarias, o volume de operações comerciais que a empresa apresenta em determinado período, demonstra que quanto maiores os volumes nas operações comerciais o volume com perdas e avarias também será maior, no entanto, o quadro 01 terceiro trimestre de 2016 teve um numero maior de

perdas e avarias devido um grande evento realizado pela empresa com parceria de outra empresa. Devido este fator relevante, obteve-se um volume de perdas de 282,19% maior que o quarto trimestre de 2016, mesmo sabendo que a movimentação comercial foi superior a R\$ 10.000.000,00. No entanto se comparado com o segundo trimestre de 2017, se teve 244,75% de avarias e perdas maiores que o segundo trimestre de 2017 representado no quadro 04, onde o montante de operações comerciais demonstradas na tabela 04 foi de R\$ 203.913.574,51, correspondendo um volume maior de 14,12% que o comparado com a tabela 01 que representa o terceiro trimestre de 2016.

Como a empresa trata-se de um centro de distribuição onde os produtos são recebidos e armazenados para depois serem distribuídos para filiais ou clientes, as saídas não contém margem de lucro apenas o preço de custo e os tributos sobre o produto, sendo assim, a empresa precisa evitar perdas com produtos que sofrem algum tipo de defeito dentro dos processos operacionais ocasionando a não distribuição desse produto.

Os dados apresentaram que quanto maior as operações de entradas e saídas da empresa, o número com perdas e avarias de produtos também aumenta, no entanto, quando a empresa promove eventos de liquidação sem um planejamento adequado esses números também são altos, sendo que o maior valor apresentado nesses dados corresponde à linha branca onde são classificados como produtos de grande porte e com preço de custo alto, chegando a uma margem de 54,09% sobre o total de perdas e avarias de R\$ 306.599,94, no período da pesquisa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou evidenciar métodos utilizados para uma gestão de estoque eficiente em um centro de distribuição de produtos localizado na cidade de Jaciara-MT. O que se pode concluir é que toda empresa necessita de uma gestão de compra eficiente, onde os fornecedores e a empresa sejam parceiros e tenham o mesmo objetivo para buscar e alcançar os resultados estabelecidos, sendo assim, a empresa não terá riscos com falta de produtos, atendendo cada vez melhor seus clientes.

Os dados obtidos demonstram que quanto maior a movimentação comercial “faturamento” da empresa, encontra-se necessidades para poder alcançar as metas

estipuladas pela empresa. Essa necessidade se encontra na contratação de mão de obra para poder alcançar o volume de serviço naquele período, junto com a necessidade de realização de hora extra para poder manter as atividades em andamento sem atrasos para os clientes. Causando assim, um aumento no volume de avarias e perdas devido o grande fluxo de movimentação dentro do centro de distribuição.

Por esses e outros fatores apresentados na pesquisa à empresa deve tomar medidas avaliativas onde busque encontrar métodos operacionais para diminuir esses valores com perdas e avarias, com foco nos produtos classificados como linha branca que corresponde um pouco mais da metade sobre o valor total de avarias e perdas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DIAS, Marco Aurélio Pereira. **Administração de materiais**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1988.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa** São Paulo: Atlas 1988.

GRAZIANI, Álvaro Paz. **Gestão de estoques e movimentação de materiais**: livro didático. Palhoça: Unisul Virtual, 2013.

NETO, Miguel Letenski. **Gestão de estoques na cadeia de suprimentos de uma indústria do setor de perfumes e cosméticos**: uma interpretação em função de “erros” na previsão de vendas. Curitiba, 2005.

SEVERINO, Antônio Joaquin. **Metodologia do trabalho Científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.