

LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO DO CUSTO DA ADMISSÃO DE UM FUNCIONÁRIO PARA UMA EMPRESA (ME)

SILVA, Fernanda C.

Associação Cultural e Educacional de Itapeva
Discente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

DEUS, Cristian F.

Associação Cultural e Educacional de Itapeva
Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

Em muitas situações, para as empresas, um funcionário ao desempenhar com sucesso suas responsabilidades, torna-se peça chave para ajudar a alavancar a organização, principalmente num momento de crise. Contudo, cada vez mais as empresas vêm reduzindo seus quadros de funcionários, esperando eficiência para produção focando nos colaboradores que mais apresentam interesse e flexibilidade ao mercado e aos novos métodos de trabalho. Mas, para que tal feito realmente surja efeito, é necessário um levantamento da produtividade/relevância de cada funcionário, para que a decisão a ser tomada tenha um percentual maior de acerto do que erro. Este trabalho tem por objetivo avaliar o custo gerado desde a admissão/treinamento de um funcionário, as leis que o rege e sua real importância dentro da organização.

Palavras-chave: custo, admissão, demissão.

ABSTRACT

In many situations, for employees, an employee in successfully fulfilling their responsibilities becomes a key player in helping to leverage the organization, especially in times of crisis. However, more and more companies are reducing their staff, expecting efficiency for production focusing on the employees who are most interested and flexible in the market and new working methods. But for this to actually take effect, it is necessary to survey the productivity / relevance of each employee, so that the decision to be taken has a higher percentage of accuracy than an error. This work aims to evaluate the cost generated from the admission / training of an employee, the laws that govern it and its real importance within the organization.

Key-words: cost, admission, dismissal.

1. INTRODUÇÃO

Segundo dados do Cadastro SEBRAE de empresa (CSE), o total de empresas existentes no Brasil saltou de 4.950 mil, em 2009, para 8.905 mil, em 2012, representando aumento de quase 80% em apenas quatro anos, o que corresponde a um crescimento médio anual de aproximadamente 22,0%. Esse desempenho foi fortemente influenciado pelo aumento de 5.402% na qualidade de Microempreendedores Individuais (MEI), que saiu de 47,9 mil, em 2009, para 2,6 milhões, em 2012. Nesse período, o número de Microempresas (ME) no país passou de 4,1 milhões para 5,1 milhões, aumento de 25,2%, e o de Empresas de Pequeno Porte (EPP), que era de 660,5 mil, em 2009, totalizou 945,0 mil, em 2012, com alta de 43,1%, superando o crescimento das Médias e Grandes Empresas (MGE), de 25,2%. As taxas de crescimento na qualidade de empresas, registradas, de 2009 para 2010, foram mais expressivas, muito provavelmente em função do aumento de 7,5 do PIB, em 2010. (SEBRAE, 2014).

Diante deste crescimento, percebe-se que o recurso humano eficaz é cada vez mais necessário, neste estudo teremos como partida a seguinte problemática: Qual a influencia no custo de um ME na contratação de um funcionário? Analisaremos desde sua admissão, treinamento e demissão, os gastos e tempo, ao qual se deve analisar e ter a maior certeza possível que o colaborador será um valor agregado no auxílio ao desenvolvimento.

O objetivo geral desse trabalho é analisar o quanto as Microempresas gastam na procura de um funcionário perante a legislação brasileira e o quanto de tempo e recursos são gastos.

2. CONTEÚDO

A Gestão de Pessoas é um tema de extrema importância seja para as empresas como para seus colaboradores, vez que no ambiente de trabalho que as

pessoas passam a maior parte de seu tempo e é delas que as empresas dependem para poderem funcionar e alcançar seus objetivos (VERGARA, 2000).

Complementa o autor que neste mundo contemporâneo empresarial, o comportamento do funcionário diante de tantas adversidades que as empresas têm passado (e irão passar), faz com que esse afete diretamente o desempenho organizacional destas.

Segundo Robbins (2009), quatro tipos de comportamento têm-se comprovado como importantes determinantes no comportamento organizacional: *produtividade, absenteísmo, rotatividade e cidadania organizacional*.

Assim sendo, o contexto da gestão de pessoas está ligado pela relação entre organização e pessoas, na qual a organização depende de seus colaboradores para atingir seus objetivos e suas metas, e as pessoas dependem da organização para atingir seus objetivos pessoais (ANTONELO, 2014). Percebe-se então que é preciso um levantamento de produtividade e relevância de cada funcionário dentro da organização.

Segundo Ukko et al. (2007) a produtividade esta filiada a medidas de desempenho de processos e seus meios, sendo observadas através da mobilização e conversão de recursos em trabalho e serviços. Portanto, para que a produtividade torne-se uma melhoria continua dentro da empresa, o empresário, principalmente de uma ME, tem que ter um mente que as pessoas são o principal ativo dela. São as pessoas, que trabalham para as ME's, que ditam os caminhos para o sucesso ou não da empresa.

Assim, produtividade e relevância do funcionário são diretamente proporcionais, isto é, "a satisfação no trabalho é um fator critico dentro do tema comportamento organizacional, necessitando ser compreendido, acompanhado e trabalhado de modo a evitar os problemas e insatisfações que podem vir a prejudicar a vida das organizações" (DAVIS e NEWSTROM, 19992. P.125).

O SEBRAE (2017) orienta que a Lei Complementar 123/06, instituindo o novo estatuto da Micro e Pequena Empresa que, em consonância com a Lei 9.317/96, estendeu a previsão legal de tratamento favorecido para as áreas previdenciárias, **trabalhistas**, creditícia e administrativa. (grifo nosso)

As ME's estão desoneradas dos seguintes encargos trabalhistas:

- Da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;
- Da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou ficha de registro;
- De empregar o jovem aprendiz;
- Da posse do livro intitulado "Inspeção do Trabalho";
- De comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

Mas segundo o PORTAL DO EMPREENDEDOR (s/d), o custo de contratação de um empregado para uma ME pode variar, pois caso o piso salarial da categoria profissional seja superior ao salário mínimo.

Ainda de acordo com o PORTAL DO EMPREENDEDOR, se o salário for igual ao valor do salário mínimo, o custo previdenciário, recolhido em GPS – Guia da Previdência Social, é de R\$ 96,80 (correspondentes a 11% do salário mínimo vigente), sendo R\$ 26,40 (3% do salário mínimo) de responsabilidade do empregador (ME) e R\$ 70,40 (8% ou conforme tabela de contribuição mensal ao INSS) descontado do empregado. A alíquota de 3% a cargo do empregador não se altera. Sendo assim, o custo total da contratação de um empregado pelo ME é de 11% sobre o valor total da folha de salários (3% de INSS mais 8% de FGTS).

Além do valor imposto ao empregador para sua admissão é de se verificar a necessidade e qual treinamento será destinado ao mesmo para que possa exercer o cargo ao qual foi aprovado

Segundo CHIAVENATO (2005, p.87):

[...] são poucos os empresários que encaram o treinamento como uma forma de reduzir custo se aumentar a produtividade. A maioria prefere considerar o treinamento como uma função social, e não econômica, e como uma despesa e não um investimento que pode trazer valiosos retornos. (...) por outro lado, as empresas estão preocupadas com o retorno do investimento feito em

treinamento. As medidas de retorno do investimento estão fazendo parte do processo de avaliação do treinamento. Trata-se de estimar os custos e benefícios decorrentes, uma vez que os valores aplicados em treinamento estão aumentando gradativamente.

Tão importante quanto calcular o “custo” do treinamento, é ter em mente o “custo” do não treinamento, isto é, se o empregador não investir adequadamente em seu colaborador, quanto ele estará disposto em arcar com despesas em outras áreas de produção de produtos / serviços.

Portanto, estima-se que o custo total de treinamento, para os funcionários de uma ME pode compreender (PORTAL EDUCAÇÃO, 2015):

- O tempo total que os funcionários estarão ausentes da produção, sendo treinados (custo-hora/homem).
- O tempo total que o setor deixará de produzir (custo-hora/máquina).
- O tempo de supervisores que ministrarão o treinamento (custo-hora/supervisão).
- Materiais necessários.
- Tempo de confecção de manuais explicativos, etc.

Outro custo também de extrema importância é a demissão, pois a empresa já terá passado por duas etapas (admissão e treinamento) que, se não bem-sucedidas, gera a perda de recursos e tempos aplicados a um colaborador que não se “encaixa” no perfil da vaga oferecida.

Para uma empresa se manter em equilíbrio, muitas vezes é estabelecido medidas rápidas através de demissões, vindo que a folha de pagamento é um dos grandes custos ocasionados, o que pode gerar influencia direta e indiretamente aos demais colaboradores que precisam executar além de suas tarefas as que ficaram ausentes afetando seu comportamento, motivação e produtividade (OUTERO, 2009)

Diante desse cenário, exige-se do trabalhador um maior comprometimento, adaptação, muitas vezes difícil de conseguir devido ao medo causado pela possibilidade de perda do emprego (GAULEJAC, 2007).

3. CONCLUSÃO

Mesmo com o avanço da tecnologia, ainda se necessita muito do recurso humano para o desenvolvimento de uma empresa ou Microempresa independente se o trabalho for físico ou intelectual.

O empregado é o agente que mais se destaca, pois é ele que fica na “linha de frente” da dinâmica da produção. Este destaque faz com que o perfil, as competências e as definições em relação ao “novo” emprego do século XXI sejam colocados à prova.

Por isso a necessidade de se estudar o máximo possível o candidato que estará fazendo parte da equipe de colaboradores, para que não gere uma rotatividade muito elevada de admissões e demissões podendo utilizar da máxima eficiência do mesmo para crescimento. Ainda há muito que fazer, tanto do ponto de vista administrativo quanto do financeiro, quanto da gestão de pessoas, para que algo realmente efetivo aconteça em que todas as partes envolvidas fiquem satisfeitas.

Mas se atentando cada vez mais as necessidades e avaliando as possibilidades a um grande potencial mais de acertos do que erros.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTONELO, Aline. **Influência dos resultados da pesquisa de clima nas decisões dos gestores do Centro Universitário UNIVATES.** Disponível em <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/755/1/2014AlineAntonelo.pdf>>. Acesso em 01 de jun. 2017.

Portal do Empreendedor – MEI. **Dúvidas relacionadas ao Microempreendedor Individual [online].** Portal do Microempreendedor Individual, s/d. Disponível em <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/perguntas-frequentes/duvidas-relacionadas-ao-microempreendedor-individual-1/8-empregado-do-mei>>. Acesso 10 de ago. 2017.

CHIAVENATO, I. **Administração dos novos tempos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2ª ed., 2005.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho – Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

GAULEJAC, V de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: [s.n.], 2007.

OUTEIRO, Elisa Thais Angelich. **Gestão de pessoas diante das crises econômicas**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009

ROBBINS, Stephen Paul, **Fundamentos do comportamento organizacional**, 8ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SEBRAE. **A Evolução das microempresas e Empresas de pequeno porte 2009 a 2012**. Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/800d694ed9159de5501bef0f61131ad4/\\$File/5175.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/800d694ed9159de5501bef0f61131ad4/$File/5175.pdf)