



OS IMPACTOS FINANCEIROS CAUSADOS PELOS CUSTOS COM DEMISSÕES: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA COMERCIAL NA CIDADE DE MOSSORÓ – RN

Sabrina Paulino de Oliveira
Graduanda em Ciências Contábeis pela UERN.
E-mail: sabrinajucurutu97@yahoo.com.br

Victória Seraphim Cassiano de Oliveira
Graduanda em Ciências Contábeis pela UERN.
E-mail: victoriaserafimcassiano@yahoo.com.br

Jandeson Dantas da Silva
Mestre em Administração e Controladoria – UFC
Professor universitário da Fanor DeVry Brasil
E-mail: jandeson.dantas@gmail.com

Wênika Preston Leite Batista da Costa
Mestra em Administração – UNP
Professora universitária da UERN.
E-mail: wenykapreston@hotmail.com

Resumo

Com o mercado de trabalho altamente competitivo, as empresas têm buscado cada vez mais por profissionais qualificados na execução de suas funções, atendendo as expectativas da empresa e aos anseios da sociedade. Assim, não satisfeitas com seu atual quadro de funcionários, optam por demissões sem justa causa, sem ater com os seus futuros gastos com o processo. Diante disso, a presente pesquisa teve como principal objetivo analisar quais são os principais impactos financeiros causados pela demissão de funcionários em uma empresa comercial na cidade de Mossoró-RN. A pesquisa caracteriza-se por um estudo de caso, de caráter descritivo e de natureza qualitativa, sendo realizado em uma empresa comercial na cidade de Mossoró. Os dados foram coletados por meio de um questionário aplicado ao gerente de recursos humanos. Com os resultados, foi possível observar que a principal causa das demissões é a redução de custos. Verificou-se também que a gerente da empresa em questão possui conhecimentos sobre as consequências causadas pelos gastos que o processo de demissão envolve e os considera relevantes.

Palavras-chave: Demissão. Custos. Rescisão. Impactos financeiros.

Abstract

With the highly competitive job market, companies have increasingly sought out by qualified personnel in carrying out their functions, meeting the expectations of the company and the expectations of society. So, not satisfied with their current staff, opt for unfair dismissal without stick with their future spending on the process. Therefore, this study aimed to analyze which are the main financial impacts caused by the dismissal of employees in a trading company in the city of Mossoró-RN. The study is characterized by a case study, descriptive and qualitative nature, being held in a trading company in the city of Mossoró. Data were collected through a questionnaire applied to the human resources manager. With the results, it was observed that the main cause of layoffs is cost reduction. It was also found that the company's manager concerned has knowledge of the consequences caused by the expenses that the process of dismissal involves and considers relevant.

Key words: Resignation. Costs. Termination. Financial impacts.

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a busca das empresas por profissionais qualificados que executarão suas funções com efetividade, atendendo as expectativas da empresa, têm se intensificado cada vez mais. Assim, não satisfeitas com seu atual quadro de funcionários, optam por demissões sem justa causa, sem ater com os seus futuros gastos com o processo.

A demissão influencia fortemente nos resultados empresariais, pois além de envolver despesas, há queda na produtividade, uma vez que requererá maior tempo gasto nos processos de recrutamento e treinamento de novos funcionários. Independentemente do esforço e dedicação do mais novo contratado, ele não conseguirá de imediato absorver e executar suas designadas funções. Assim, pode-se afirmar que a rotatividade de pessoal influencia significativamente os processos e resultados das empresas, pois é um aspecto muito importante na dinâmica organizacional (CHIAVENATO, 2010).

Neste sentido, a problemática da presente pesquisa é a seguinte: quais são os principais impactos financeiros causados pela demissão de funcionários em uma empresa comercial na cidade de Mossoró-RN? Várias empresas enfatizam somente nos gastos rescisórios, demonstrando que desconhecem as consequências

advindas de todo o processo. Dessa forma, o problema da pesquisa está em nortear e identificar os impactos financeiros do processo de demissão de funcionários.

Sendo assim, o objetivo geral está em identificar os principais impactos financeiros causados pela demissão de funcionários em uma empresa comercial na cidade de Mossoró- RN. Já os objetivos específicos consistem em identificar o índice de demissões na empresa nos últimos dois anos e demonstrar os gastos financeiros decorrentes dos custos de demissões.

Quanto aos aspectos metodológicos, esta pesquisa classifica-se como sendo de natureza qualitativa e de caráter descritivo e trata-se de um estudo de caso, realizado em uma pequena empresa comercial de Mossoró, com aproximadamente 30 funcionários, tendo como fontes primárias um questionário aplicado a gerente de recursos humanos da empresa em questão, e como fontes secundárias livros, artigos e pesquisas eletrônicas.

Em síntese, o estudo encontra-se dividido em cinco etapas, além desta introdução. Na segunda, apresenta-se uma revisão de literatura pertinente ao tema. Na sequência serão apresentados os aspectos metodológicos utilizados para desenvolver a pesquisa. Logo em seguida, a apresentação dos resultados e discussões. E, por fim, as considerações finais do estudo e as referências utilizadas no seu desenvolvimento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é pautado o referencial teórico, que apresenta a fundamentação necessária para as questões da pesquisa, justifica o objetivo do trabalho e norteia a estruturação do instrumento de coleta de dados, destacando dentre os principais pontos: custos com rescisões, encargos sociais e trabalhistas, e exames demissionais, que serão apresentados a seguir.

2.1 Custos com rescisões

Quando o funcionário é demitido sem justa causa, ele tem uma gama de direitos a receber; porém, muitas vezes a empresa desconhece esses direitos. Os

gastos com rescisão são os mais relevantes para uma empresa, pois, envolve altos custos. Conforme Cordeiro e Mota (2012) esses custos envolvem: pagamento dos dias trabalhados no mês da rescisão, pagamento das férias, adicional de férias e de décimo terceiro salário que o funcionário tem direito, aviso prévio e multas de FGTS dependendo do caso.

Conforme determinação do artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá avisar a outra com antecedência mínima de trinta dias (BRASIL, 1988). Atualmente, com a lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, ao demitir um funcionário, este possui o direito de trinta dias e mais três dias a cada ano completo de trabalho na empresa, no limite de noventa dias, de aviso prévio. Esses dias deverão ser trabalhados ou indenizados, conforme a decisão do empregador. No aviso prévio indenizado, conforme o artigo 487 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) será acrescido, no salário do funcionário, o valor das médias das horas extras prestadas durante os últimos doze meses.

No caso de pedido de demissão pelo empregado, conforme Alcântara (2014) o aviso prévio que ele possui é de trinta dias, independente do tempo de serviço. Se ele optar em não trabalhar, indenizando os 30 dias ao empregador, será descontado de suas verbas rescisórias o valor referente a esses dias, o que irá diminuir o valor a ser pago pelo empregador.

Porém, em alguns casos quando o funcionário está pagando o aviso prévio trabalhado, ele se encontra desmotivado para executar as suas tarefas. Dessa forma, o funcionário acarretará prejuízos à empresa, pois não estará desempenhando sua atividade com eficiência.

Na rescisão, o empregado terá direito a receber 13º salário e férias proporcionais ao tempo trabalhado e seu respectivo adicional de 13º salário. O Art. 18, parágrafo 1º, da lei 8.036 de 11 de maio de 1990 estabelecia a multa de 40% sobre o saldo de FGTS do funcionário. Porém, a lei complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, aumentou a multa rescisória em 10%, passando então para 50%. Desse valor, 40% são destinados para a conta do empregado e 10% ao Governo Federal, como contribuição social, ou seja, a empresa é obrigada a pagar essa multa de FGTS.

A lei dos gastos já descritos, a demissão de funcionários que possuem um bom desempenho e eficiência poderá afetar também os resultados da empresa. Quando um excelente funcionário sai, até que outro seja treinado e capacitado irá diminuir a produção. Poderá ainda ocorrer falha na contratação do novo funcionário, ocasionando mais gastos.

2.2 Encargos sociais e trabalhistas

Segundo a legislação e as convenções coletivas de trabalho os empregadores possuem gastos com encargos sociais e trabalhistas. Dessa forma, Ferreira (2007, pág. 112) destaca o entendimento a cerca dos encargos sociais: “Entendem-se por encargos sociais, as taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficiam de forma indireta o trabalhador”.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), estes são alguns exemplos de encargos sociais. O FGTS foi instituído pela lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 e regulamentada pelo decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. Atualmente, a lei que dispõe sobre o FGTS é a de nº 8.036, de 11 de maio de 1990, republicada em 14 de maio de 1990 (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2014).

O FGTS é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalentes a 8,0% do salário pago ao empregado, acrescido de atualização monetária e juros. Pode ser sacado em momentos especiais, como o da aquisição da casa própria ou da aposentadoria e em situações de dificuldades, que podem ocorrer com a demissão sem justa causa ou em caso de algumas doenças graves, que podem ser neoplasia maligna e Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV).

O INSS é uma contribuição descontada da remuneração de cada empregado, para a Previdência Social. Conforme Costa (2011 p. 228), a previdência social: “é um sistema de proteção social que assegura o sustento do segurado e de sua

família, quando ele não pode mais trabalhar por causa de doença, acidente, gravidez, prisão, morte ou velhice”.

A lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a qual dispõe sobre a organização da seguridade social, determina, dentre os segurados obrigatórios, todos os empregados, inclusive as empregadas domésticas. O valor é de 8% a 11% sobre a remuneração dos funcionários, e, para os sócios, o INSS a ser descontado corresponde a 11%. Além desse valor que é descontado dos funcionários, o artigo 22 da lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 e o artigo 72 da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil (RFB) nº 971, de 13 de novembro de 2009, estabelecem ainda, para as empresas tributadas pelo lucro presumido e real, o pagamento do INSS patronal. A contribuição é de 20% sobre o total da folha de pagamento e mais um percentual que varia conforme a atividade de cada empresa referente aos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), ao Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e a contribuição destinada para outras entidades.

Para cada Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), existe um código Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), e é esse código que determina o percentual de outras entidades a ser aplicado. Esse percentual pode variar de 0,25% a 5,8%.

O RAT pode ser de 1%, 2% ou 3%, variando conforme o grau de risco da empresa. Já o FAP é determinado pela Previdência Social para cada empresa, com base na quantidade de acidentes de trabalho ocorridos em cada ano, podendo mudar entre 0,5% e 2%. O RAT e o FAP são multiplicados, e com isso forma o percentual total a ser pago sobre a folha de pagamento dos funcionários.

O IRPF, de acordo com a Instrução Normativa da Secretaria da Receita Federal (SRF) nº 378, de 30 de dezembro de 2003, é um valor descontado do trabalhador sobre os seus rendimentos e repassado ao Governo Federal através da Receita Federal do Brasil, órgão do Ministério da Economia.

Conforme Oliveira (2004), a tributação do imposto de renda incide sobre: salários, férias, adicional de 1/3 sobre as férias, comissões, décimo terceiro salário, horas extras, entre outros admitidos em lei pela Receita Federal. A Instrução Normativa SRF nº 378, de 30 de dezembro de 2003, em seu artigo 2º, estabelece as

deduções que são feitas sobre os rendimentos tributáveis de cada funcionário para verificar a base de cálculo a ser aplicada na tabela vigente.

Neste sentido, pode – se afirmar que os encargos trabalhistas são valores pagos diretamente aos trabalhadores. Conforme afirma Ferreira (2007 p. 112), são os “valores pagos diretamente ao empregado, mensalmente ou no final de seu contrato de trabalho, contemplando também benefícios não expressos em valores”.

Temos como exemplo de encargos trabalhistas: o décimo terceiro salário, férias e adicional de 1/3 sobre férias. De acordo com Oliveira (2004), deverá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro a novembro e a segunda até o dia vinte de dezembro de cada ano. O décimo terceiro salário ou gratificação natalina é estabelecido pela lei 4.090, de 13 de julho de 1962. É devido a todos os trabalhadores e corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, a cada mês de serviço durante o ano. Serão considerados somente os meses em que o empregado trabalhar 15 dias ou mais.

De acordo com Oliveira (2004), deverá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro a novembro e a segunda até o dia vinte de dezembro de cada ano. A súmula nº 45 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), estabelece que a remuneração do serviço suplementar integre o cálculo da gratificação natalina. Dessa forma, as horas extras prestadas durante o ano pelos funcionários, integrarão no pagamento do décimo terceiro salário.

De acordo com a CLT, no artigo 130, determina que após cada período de 12 meses de trabalho, o empregado terá direito a um período de descanso de 30 dias, conforme pode ser observado no Quadro 01.

Quadro 01 – Período de férias.

Art. 130 – Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Fonte: CLT (2001, pág. 23).

Dessa forma, pode-se perceber que quanto ao período das férias é proibido descontar as faltas do empregado ao trabalho. E será registrado conseqüentemente como tempo de serviço, o período das férias.

O artigo 142 da CLT estabelece que os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso sejam computados no salário para o pagamento das férias. Esse valor deverá ser pago dois dias úteis antes do início de suas férias. O artigo 142 da CLT estabelece que os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso sejam computados no salário para o pagamento das férias. Esse valor deverá ser pago dois dias úteis antes do início de suas férias.

Artigo 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

2.3 Exames Demissionais

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO é regulamentado pela norma regulamentadora nº 07 do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

De acordo com a CLT, Art. 168 (1989, p. 33).

I - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) II - na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

O PCMSO estabelece a realização de exames médicos admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional. De acordo com a CLT o Atestado de Saúde Ocupacional ou ASO trata-se de um documento de caráter médico-avaliativo, em que se avalia e estabelece o estado de saúde do trabalhador, assim como se está apto a exercer determinado cargo ou função na empresa.

O Atestado de Saúde Ocupacional – ASO é regulamentado pela norma regulamentadora nº 07 (Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO) do Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto, o ASO é parte integrante e indispensável no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

É relevante ressaltar que o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO é obrigatório a todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Além disso, todos os custos referentes aos exames e atestados ocupacionais devem ser pagos pelo empregador.

O ASO e o PCMSO são de grande relevância tanto para empresa quanto para o funcionário, pois, somente assim a empresa se certifica de que o funcionário está saudável para a rescisão do contrato de trabalho.

3 METODOLOGIA

Quanto aos aspectos metodológicos, trata-se de uma pesquisa descritiva, que segundo Gil (2008, p. 42), “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.” Assim, no presente trabalho, foi analisado o processo de demissão de funcionários para a verificação dos impactos financeiros causados.

Quanto a sua natureza, trata-se de uma pesquisa qualitativa, que de acordo com Minayo (2010) busca questões muito específicas e pormenorizadas, preocupando-se com um nível da realidade que não pode ser mensurado e quantificado. Atuam com base em significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, e outras características subjetivas próprias do humano e do social que correspondem às relações, processos ou fenômenos e não podem ser reduzidas à variáveis numéricas.

Como procedimento, foi adotado como o estudo de caso, visto que o objetivo é analisar os impactos financeiros da demissão de funcionários em uma empresa comercial. Segundo Martins e Lintz (2010), o estudo de caso analisa uma unidade, seja ela uma empresa, instituição ou comunidade, a fim de reunir informações detalhadas, por meio de questionário e entrevistas. Assim, foi necessário reunir todas as informações referentes ao processo de demissão dos funcionários na empresa. A coleta de dados foi realizada com um questionário, aplicado a gerente de recursos humanos da empresa, com perguntas abertas.

Desta forma, a análise dos dados tem como objetivo organizar e sintetizar os dados de forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto na investigação. Portanto, os dados foram analisados de forma que permitiram a descrição dos resultados obtidos em relação ao objeto de estudo, e buscaram ainda constatar como a prática, através das respostas da respondente, se relacionou com o referencial teórico exposto.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente capítulo exhibe os achados da pesquisa, bem como os comentários e análises acerca dos dados coletados. Utilizou-se um questionário aplicado a gerente de recursos humanos de uma empresa comercial do município de Mossoró – Rio Grande do Norte, a fim de identificar os impactos financeiros causados pelos custos com demissões. Os resultados serão expostos logo a seguir.

4.1 Análise dos Resultados

Inicialmente foi questionado a gerente de recursos humanos acerca do seu conhecimento sobre os custos advindos de todo o processo de demissão, e se as demissões eram causadas pela falha no processo de contratação. É um posto de combustível na cidade de Mossoró-RN, na qual emprega atualmente 30 funcionários, a medida em que a empresa for passando por dificuldade financeira, os cortes continuaram ocorrendo. Com a análise do questionário respondido, foi possível verificar que os gastos com verbas rescisórias foram de R\$ 86.800,00 em 2014, e R\$ 92.100,00 em 2015, conforme pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela 1 - Verbas rescisórias

Verbas rescisórias	2014	2015
Aviso prévio indenizado	R\$ 9.000,00	R\$ 10.300,00
Adicional sobre aviso prévio indenizado	R\$ 2.100,00	R\$ 2.900,00
Férias indenizadas	R\$ 36.000,00	R\$ 32.000,00
1/3 sobre férias indenizadas	R\$ 12.000,00	R\$ 10.800,00
FGTS sobre 13º salário indenizado	R\$ 4.500,00	R\$ 6.800,00
FGTS sobre aviso prévio indenizado	R\$ 1.200,00	R\$ 1.800,00
Multas de FGTS 40%	R\$ 20.000,00	R\$ 25.000,00
Multas de FGTS 10%	R\$ 2.000,00	R\$ 2.500,00
Total:	R\$ 86.800,00	R\$ 92.100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Entre os anos de 2014 e 2015 foram demitidos 15 funcionários, funcionários de diferentes setores, períodos e alguns com bastante experiência. A teoria de Cordeiro e Mota (2012) se confirma, pois eles relataram que os custos com rescisão envolviam vários gastos como pagamento dos dias trabalhados no mês da rescisão, pagamento das férias, adicional de férias e de décimo terceiro salário que o funcionário tem direito, aviso prévio e multas de FGTS dependendo do caso. Ou seja, a empresa adota a demissão como alternativa para redução de custos, mas acaba utilizando um grande montante de dinheiro para pagar todos os direitos que a empresa tem por obrigação no processo de demissão.

Já a teoria de Alcântara (2014) se confirmou a partir do momento em que o aviso prévio que ele possui é de trinta dias, independente do tempo de serviço. Se ele optar por não trabalhar, indenizando os 30 dias ao empregador, será descontado de suas verbas rescisórias o valor referente a esses dias, o que irá diminuir o valor a ser pago pelo empregador. A empresa teve um custo de aviso prévio e seus adicionais de R\$ 11.000,00 em 2014 e R\$ 13.200,00 em 2015. No período em que o empregado está pagando o aviso prévio trabalhado, o empregador reduz seus custos no momento do pagamento das contas do funcionário. Mas em contrapartida acaba se esquecendo do principal ponto, que é motivação e dedicação que o funcionário normalmente perde ao ser demitido. Acarretando algum tipo de dano e prejuízo para a empresa.

O valor de férias indenizadas em 2014 foi R\$ 36.000,00 e em 2015 R\$ 32.000,00. E 1/3 sobre férias indenizadas em 2014 foi 12.000,00 e em 2015 10.800,00. Esses valores altos são resultado de férias vencidas de alguns funcionários. O 1/3 sobre férias indenizadas significa que os funcionários foram demitidos antes do período do pagamento do 1/3, ou seja, eles receberam o proporcional dos meses trabalhados. No ato da demissão a empresa teve que pagar tudo que o funcionário tem por direito.

Ferreira (2007) destaca o entendimento a cerca dos encargos sociais, que os mesmos envolvem altos custos. Alguns exemplos de encargos sociais e trabalhistas são o INSS, FGTS e IRRF. Temos como exemplo FGTS sobre décimo terceiro

salário indenizado em 2014 R\$ 4.500,00 e, em 2015 R\$ 6.800,00. Já o FGTS sobre aviso prévio indenizado em 2014 R\$ 1.200,00 e, em 2015 R\$ 1.800,00. E por fim as multas de FGTS 40% e 10% em 2014 R\$ 22.000,00, e 2015 R\$ 27.500,00. O FGTS é constituído pelo nome do empregado no qual todos os meses o empregador tem por obrigação depositar 8% do salário pago ao empregado. No caso dessa empresa, todas as demissões foram sem justa causa, ou seja, a empresa teve que liberar para os empregados demitidos o FGTS, e suas respectivas multas. Esses valores significativos de multas de FGTS resultam por demissões de funcionários antigos na empresa. Segundo a empresa essas demissões de funcionários experientes foram estudadas antes de serem efetuadas. Mas a mesma poderia ter sido melhor analisada, pois além dos custos absurdos, eles perderam excelentes profissionais, ou seja, até que eles consigam treinar e capacitar um novo colaborador, e adquira experiência, a empresa irá perder produtividade. Além disso, ocupará tempo dos supervisores e até mesmo dos funcionários com mais experiência, e se houver falha na contratação do novo funcionário, ocasionando mais gastos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao confrontar a teoria com a prática e analisar os dados, verificou-se que para a empresa a demissão é utilizada como uma ferramenta para cortes de custos. A empresa é consciente dos gastos que o processo proporciona e não realiza qualquer atividade desnecessária, sendo assim pode-se afirmar que os objetivos da pesquisa foram atingidos.

As principais lacunas verificadas na empresa estudada foram: simples análise na contratação, acarretando falhas na contratação, ou seja, valores muito elevados com o aviso prévio indenizado. Muitas vezes pequenos detalhes são despercebidos, mas são cruciais para o crescimento da organização. Preocupando-se apenas com a obtenção de receitas, porém, em alguns momentos a tomada de decisões desnecessárias poderiam ser reduzidas e repensadas.

Conforme os dados obtidos, os impactos financeiros gerados na empresa foram significativos durante o processo de demissões. Porém, a empresa não deve

apenas se preocupar com as despesas, mas com a perda de qualidade com o desligamento do funcionário.

Com a realização dessa pesquisa, foi possível demonstrar as várias despesas que envolve o processo de demissão, os custos com rescisões, encargos sociais e trabalhistas e os exames demissionais. O procedimento dessas atividades resultam em valores significativos e devem ser levados em consideração na tomada de decisões e suas respectivas consequências. Dessa forma, aconselha-se que antes de demitir um funcionário seja analisado de forma mais racional todas as alternativas, decisões e consequências para que não haja nenhum ato precipitado, que venha acarretar prejuízos futuramente para a empresa.

Como limitação a presente pesquisa por se tratar apenas de um estudo de caso, em uma organização, fato este que não se pode generalizar seus resultados, contudo, o estudo torna-se relevante por permitir identificar os impactos causados com o processo de demissão, permitindo assim que as empresas avaliem como estão realizando este processo e de que forma este fato está impactando em seus resultados econômicos. Sendo assim, sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas em empresas do mesmo segmento e/ou segmentos distintos e que a metodologia seja aprimorada a fim de serem encontrados outros resultados e seja possível realizar um comparativo.

REFERÊNCIAS

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2014.

_____. **Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 26 mar. 2016.

_____. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm>. Acesso em: 26 mar. 2016.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em: 26 mar. 2016.

_____. **Lei complementar nº 110, de 29 de junho de 2001**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp110.htm>. Acesso em: 26 mar. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORDEIRO, João; MOTA, Adriano. **Direito do trabalho na prática: da admissão à demissão.** 1. ed. São Paulo: Rideel, 2012.

FERREIRA, Jose Antonio Stark. **Contabilidade de custos.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Artigo 130 da CLT.** Disponível em:

<[HTTP://WWW.ARTCLT.COM.BR/2008/06/13/ARTIGO-130/](http://www.artclt.com.br/2008/06/13/artigo-130/)>. ACESSO EM: 03 ABR. 2016.

_____. **Artigo 168 da CLT.** Disponível em::

<[HTTP://WWW.JUSBRASIL.COM.BR/TOPICOS/10746811/INCISO-II-DO-ARTIGO-168-DO-DECRETO-LEI-N-5452-DE-01-DE-MAIO-DE-1943](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10746811/inciso-ii-do-artigo-168-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943)>. ACESSO EM: 03 ABR. 2016.

_____. **O que é PCMSO?** Disponível em:: <[HTTP://BLOG.INBEP.COM.BR/O-QUE-E-PCMSO/](http://blog.inbep.com.br/o-que-e-pcmso/)>. ACESSO EM: 03 ABR. 2016.