

Custos com Mão de Obra e Acidentes de Trabalho

RAYANE MARCOS DOS SANTOS

Graduada em ciências contábeis

Universidade Federal de Rondônia – Campus

CLEBERSON ELLER LOOSE

Professor e pesquisador

Universidade Federal de Rondônia – Campus de Cacoal

Resumo

Os custos com mão de obra e acidentes de trabalho oneram a empresa e podem vir a prejudicar seu desempenho e competitividade no mercado, além de resultarem em prejuízos aos trabalhadores. O presente estudo teve como objetivo geral levantar os custos com mão de obra e acidente de trabalho nas empresas do ramo de recapagem de pneus em Cacoal – RO, no período de 2015 a 2018. Quanto a metodologia, o estudo se caracterizou de natureza aplicada, classificou-se como dedutiva e identificou-se como qualitativa de abordagem quantitativa. Para alcançar o objetivo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa de campo, utilizando da coleta de dados por meio de análise documental e entrevista com o gerente ou responsável pela empresa pesquisada. Como resultado foi identificado que a empresa A não possui acidente de trabalho no decorrer dos 4 anos analisados e os valores desembolsados pela empresa referente a salário correspondem a 82,56% do gasto total de pessoal dos anos analisados. Já a empresa B possuiu acidentes de trabalho, caracterizando um percentual de 0,42% em relação ao gasto total com funcionários nos 4 anos analisados e um desembolso de salários correspondem a 84,35% do gasto total de pessoal dos 04 anos analisados.

Palavras-Chave: Acidente de trabalho. Gastos com pessoal. Custos.

1 INTRODUÇÃO

O custo de mão de obra se aplica a maneira de trabalho do funcionário e o seu esforço ao transformar matéria prima em produtos para a comercialização. Além disso, os funcionários também resultam em custos, o que planejado de maneira indevida pode vir a comprometer a empresa, por isso a análise com os custos com pessoal é importante para a empresa, permitindo que haja planejamento para que ela possa apresentar bons resultados (SANTOS, 2018).

O acidente de trabalho pode ser definido como todo evento indesejado, que ocorre com o empregado no exercício de suas funções ou em que este estiver à disposição do empregador, que possa vir a violar a integridade física e mental do empregado, resultando em danos a sua saúde (BRASIL, 1991). O Brasil é classificado como um dos países com maior frequência na ocorrência de acidentes de trabalho, o que prejudica a saúde do empregado, o desempenho da empresa e o desenvolvimento e a economia do país (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO, 2018).

Conforme Brasil (1991), a empresa é responsável pela adoção de mecanismos para proteção da saúde do trabalhador, além de garantir sua segurança. Portanto, a adoção de equipamentos de EPIs (equipamentos de proteção individuais) é indispensável, além da orientação da forma correta para utilização desses equipamentos. Outro fator interessante é a empresa fornecer treinamentos para que o funcionário desempenhe suas funções da forma correta.

Com base nas considerações a pesquisa realizada teve como objetivo responder a seguinte pergunta: Qual a representatividade dos gastos com acidente de trabalho dentro do custo com pessoal nas empresas de recapagem de pneus em Cacoal - RO?

A presente pesquisa teve como objetivo levantar os custos com mão de obra e acidente de trabalho nas empresas do ramo de recapagem de pneus em Cacoal – RO, no período de 2015 a 2018, e como objetivos específicos: a) Demonstrar os custos com mão de obra nas empresas do ramo de recapagem de pneus de Cacoal – RO no período de 2015 a 2018; b) Identificar custos com acidentes de trabalho nas empresas do ramo de recapagem de pneus de Cacoal – RO no período de 2015 a 2018; e c) Identificar a representatividade dos custos com acidente de trabalho sobre a folha de pagamento nas

empresas do ramo de recapagem de pneus de Cacoal – RO no período de 2015 a 2018.

Quanto à metodologia, caracterizou-se de natureza aplicada, sendo de método dedutivo, classificada como qualitativa de abordagem quantitativa. Para a realização da coleta de dados foi realizado a pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa de campo. Na pesquisa de campo foi aplicada uma entrevista semiestruturada a fim de alcançar as expectativas e objetivos almejados. Por fim, foi realizada a análise, discussão e apresentação dos resultados, com o auxílio de ferramentas eletrônicas e com base em literatura existente sobre o tema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse tópico foram abordados os seguintes temas para proporcionar embasamento teórico e fundamentarem a pesquisa: a contabilidade de custos como ferramenta de gestão, custos com pessoal, acidentes de trabalho, tipos de acidentes de trabalho, riscos e determinantes, saúde e segurança no trabalho e folha de pagamento.

2.1 A CONTABILIDADE DE CUSTOS COMO FERRAMENTA DE GESTÃO

A contabilidade de custos é um fragmento da contabilidade que se preocupa com as questões de custos, medindo, relatando e registrando as informações. Os contadores de custos encontram direcionadores de custos – fatores que causam custos, para que a organização saiba quais caminhos traçar para tomada de decisões (MAHER, 2001).

Nesse contexto, a contabilidade de custos é vista como uma ferramenta para que se possa verificar as possibilidades de desempenho da empresa e buscar optar pela melhor saída, buscando sempre boas performances. Mediando a interpretação de Oliveira (2016), a tomada de decisão é um procedimento de identificação das melhores possibilidades de caminhos que a empresa pode tomar, uma vez feito tal procedimento ele poderá ocasionar consequências à empresa, negativas ou positivas. Diante disso, as organizações procuram manter o controle de seus custos visando manter-se equilibradas no mercado e gerando resultados positivos com as suas tomadas de decisões.

Neves e Viceconti (2013) argumentam que a contabilidade de custos permite a prestação de duas funções importantes à contabilidade gerencial, sendo elas o auxílio ao controle e a tomada de decisões, visto que, contabilidade de custos fornece informações e esclarecimentos para que a gestão possa formular padrões, previsões ou orçamentos, e tomar decisões baseadas nas análises desses.

Segundo Porton e Longaray (2006), a contabilidade de custos é de grande importância no processo decisório da empresa visto que o gestor pode contar com a informação contábil em tempo hábil e a falta de gerenciamento das informações de custos pode acarretar em perda da vantagem competitiva da empresa não possuindo ela clareza sobre seus processos, fornecedores, clientes, produtos, funcionários e demais situações relevantes.

A contabilidade de custos serve como instrumento de administração com aspecto gerencial e não apenas com o intuito de cumprir as obrigações legais; porém além da contabilidade de custos há outros fatores que podem influenciar no processo decisório como a concorrência, atuação no mercado, demanda e oferta e fatores ligados ao mercado que a empresa está inserida (VIEIRA; MACIEL; RIBAS, 2009).

2.2 CUSTOS COM PESSOAL

Os elevados custos com encargos sociais e custos com funcionários que oneram a folha de pagamento são fatores que dificultam a competitividade das empresas nacionais (BITENCOURT; TEIXEIRA, 2008).

Rocha (1992) afirma que o custo com o funcionário é aquele decorrente a todo ciclo de vida do funcionário, conforme figura 01:

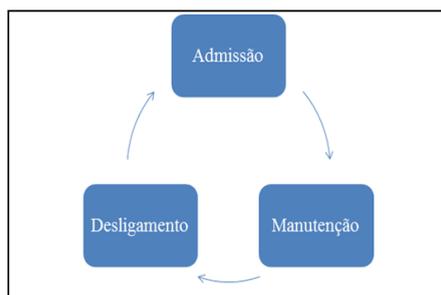


Figura 01: Ciclo de vida do funcionário.

Fonte: adaptado de Rocha (1992).

Sendo que a admissão se refere ao custo para contratação do funcionário. A manutenção são os custos com treinamento e capacitação. E o desligamento são os custos referentes às verbas rescisórias do funcionário.

A remuneração relacionada ao pessoal responsável pela elaboração de bens e serviços é classificada como custos. A remuneração paga com pessoal envolvido com as vendas e administração é classificada como despesa. Santos (2018) define Contabilidade de Custos como uma ferramenta para mensuração responsável pelo fornecimento de informações relacionadas aos produtos, clientes, serviços, processos e outros a fim de realizar a gestão de custos de forma a mensurar, classificar e fornecer as informações que serão de caráter importante na escolha dos procedimentos do processo decisório da empresa.

Martins (2010) argumenta que os custos são classificados em:

- a) **Custos diretos:** são os custos que são facilmente apropriados aos produtos, desde que haja alguma medida de consumo;
- b) **Custos indiretos:** são os custos que não são identificados com tanta clareza por não haver ao certo uma medida de consumo para ser identificado. A apropriação ao produto deve ser feita de maneira estimada ou arbitrária;
- c) **Custos fixos:** são custos que permanecem com seu valor fixado independente de alguma variação com o volume de produção; e
- d) **Custos variáveis:** são os custos que sofrem alterações de acordo com o volume de produção.

Santos (2018) define as despesas como o esforço gerado pela empresa com a finalidade de manutenção de suas atividades com o intuito de obtenção de receita. Portanto, a despesa não deve ser confundida com a perda, sendo a última o consumo de forma anormal e involuntária de caráter imprevisível.

De acordo com Neves e Viceconti (2013), para se distinguir custos e despesa de forma mais prática, pode-se determinar os custos como os gastos incorridos até que o produto esteja pronto e despesa como os gastos realizados após o produto estar pronto.

Para Martins (2010) os custos com mão de obra podem ser classificados em mão de obra direta e mão de obra indireta:

- a) **Mão de obra direta:** é relacionado a mão de obra dos funcionários que trabalham diretamente com a elaboração do produto, contribuindo em sua preparação no processo produtivo; e
- b) **Mão de obra indireta:** trata-se da mão de obra dos funcionários que não participam da elaboração do produto.

Conforme a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP (2011) Os custos com encargos trabalhistas encarecem o custo com mão de obra, que conseqüentemente são repassados nos custos dos bens e serviços, o que prejudica a competitividade da empresa. Rocha (1992) argumenta que os custos com remuneração básica dos empregados podem ser divididos em:

Remuneração do tempo à disposição do empregador: refere-se ao tempo que o empregado estava efetivamente à disposição do empregador realizando a prestação de seus serviços;

Remuneração complementar: refere-se aos pagamentos realizados aos funcionários não como contraprestação de seus serviços prestados, mas sim com obrigações legais, sejam elas por força de lei, convenções ou acordos coletivos, ou ainda por autonomia do empregador. São exemplos dessas obrigações as horas extras, adicional noturno, insalubridade e entre outros; e

Ausências remuneradas: refere-se aos pagamentos realizados aos funcionários no período em que eles não estão à disposição da empresa, são exemplos as férias, licença remunerada, auxílio doença ou acidente (15 primeiros dias) e dentre outros. Nesse contexto o autor argumenta os tipos de remuneração que oneram a folha de pagamento da empresa, devendo a mesma ter controle e gestão desses custos para o aumento de seu nível de desempenho no mercado, além de analisar a melhor forma de gerir e retribuir a seus funcionários proporcionando um retorno de forma que este fique satisfeito com sua remuneração e a empresa fique contente com o serviço fornecido pelo funcionário, com seu desempenho na produtividade e desenvolvimento da empresa e, além disso, conhecedora de seus custos com a realização dos benefícios em prol da organização.

2.3 ACIDENTES DE TRABALHO

Acidente de trabalho é todo fato ocorrido com o trabalhador no desempenho de sua função que resulte em lesão, sendo considerada a saúde física e mental do trabalhador, a ligação entre a incapacidade e o trabalho do empregado (nexo causal), e a redução da incapacidade para o trabalho (OLIVEIRA, 2003).

Mattos e Másculo (2019) descreve que imperfeições de pontos de vistas, funcionamento e má gestão da organização são pontos que podem gerar a perda de ativos intangíveis em uma organização, essas perdas se manifestam em acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e danos a saúde dos trabalhadores.

Cordeiro (2018) ressalta que os acidentes de trabalhos não são acidentes como o nome diz, mas sim eventos que podem ser previstos e evitados pela empresa. Para Cardoso (2019) há condições inseguras que na inobservância ou descuido do ambiente de trabalho poderão resultar em falhas nos programas de segurança, erros de projetos e planos de trabalho e proporcionar riscos aos empregados e para a empresa, deixando o ambiente oportuno a ocorrência de acidentes de trabalho, que na concepção do autor, se condiz com os elementos e motivos que ocasionaram a ocorrência.

Durante os quinze primeiros dias consecutivos em que o funcionário estiver afastado das atividades laborais a empresa fica responsável por pagar seu salário integral, a partir do décimo sexto dia o funcionário é encaminhado ao INSS que pericialmente irá certificar a incapacidade laborativa do funcionário; Vale ressaltar que após a cessação do benefício de auxílio doença acidentário, o empregado possuirá estabilidade de 12 meses de seu contrato de trabalho (BRASIL, 1991).

Durante o período em que o empregado estiver afastado por acidente de trabalho o empregador é responsável por fazer o recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) do funcionário, conforme dispõe a Lei 8.036 de 11/05/1990. Tendo em vista todos esses fatores a empresa acaba tendo um custo resultante pelos prejuízos com acidentes de trabalho que oneram a folha de pagamento, e podem resultar em dificuldades da empresa em se desenvolver e se demonstrar mais competitiva no mercado (BRASIL, 1990).

A prevenção a acidentes de trabalho é um fator fundamental para as organizações, pois proporcionam a preservação da saúde e

segurança do trabalhador e como contrapartida a diminuição dos gastos com indenização de acidentes de trabalho, Redução de benefícios acidentários a Previdência Social e uma valorização da ética e dos valores da organização (CARDOSO, 2019).

Conforme Pastore (2011) os custos com acidente de trabalho das empresas podem ser classificados em dois tipos:

- 1) **Segurados:** são os custos mais perceptíveis em que a empresa possui mais facilidade de percebê-los, como a interrupção da produção, o tempo despendido com o acidente de trabalho e doenças profissionais, a remuneração paga aos funcionários afastados, os gastos com substituição do funcionário acidentado, e entre outros; e
- 2) **Não segurados:** são os custos menos perceptíveis, como nos trabalhos com níveis de riscos mais elevados que exigem o pagamento de adicionais, que tornam a remuneração do trabalhador mais elevadas, dessa forma dispendo a se expor ao risco, também se leva em consideração a imagem que a empresa passará à sociedade perante essas ocorrências, e entre outros.

Nesse contexto, o acidente de trabalho afeta a empresa não apenas nos seus desempenhos e nas atividades operacionais, mas também em sua imagem e como ela é repercutida perante a sociedade, visto que os acidentes também causam danos à sociedade levando em consideração que poderá haver a redução da renda familiar do acidentado, que este poderá apresentar sequelas e outros fatores que poderão impossibilitar seu bem estar físico e mental.

Para Nascimento et al (2009), a ocorrência do acidente de trabalho pode resultar em prejuízo na produtividade da empresa, podendo ocasionar sobrecarga aos demais funcionários, investimento na contratação e treinamento de um novo colaborador ou deslocamento de determinado funcionário a função que era exercida pelo funcionário acidentado.

2.3.1 Tipos de acidente de trabalho

De acordo com o Manual de Acidente de Trabalho (2016) os acidentes de trabalho são divididos em:

- a) **Acidente típico:** são os acidentes aos quais abrangem causas inesperadas que ocorrem com o funcionário no desempenho de suas atividades laborais; e
- b) **Doenças ocupacionais:** são resultantes do processo do trabalho e são divididas em doença profissional e doença do trabalho. Sendo as doenças profissionais relacionadas ao exercício de atividade peculiar a determinada atividade. Já a doença do trabalho é ocasionada em razão das condições de execução do trabalho.

Coelho (2006) argumenta que a classificação dos acidentes de trabalho pode ocorrer da seguinte forma:

- 1) **Acidentes com perda de tempo:** são aqueles que requerem o afastamento permanente ou temporário do trabalhador de suas atividades laborais;
- 2) **Acidentes sem perda de tempo:** correspondem aos acidentes que não requerem afastamentos, sendo necessário apenas recorrer aos primeiros socorros devido a pequenas lesões;
- 3) **Acidentes Impessoais:** são resultantes de danos ou perdas patrimoniais, não resultando em lesões ou danos físicos ao trabalhador;
- 4) **Incidentes ou quase acidentes:** são situações que tiveram condições para ocorrer e ocasionar uma lesão ou dano ao trabalhador, porém por o trabalhador estar atento e cauteloso pôde ser evitada;
- 5) **Acidentes de trajeto:** correspondem aos acidentes que ocorrem no deslocamento do empregado até o ambiente de trabalho e mutuamente; e
- 6) **Doenças profissionais:** são consideradas acidentes de trabalho quando produzidas ou desencadeadas pelas atividades laborativas do empregado.

O Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS (2017) caracteriza os acidentes de trabalho detalhadamente como sendo:

- a) **Acidentes típicos:** são acidentes resultantes das atividades desempenhadas pelo acidentado; **Acidentes de trajetos:** são acidentes que ocorrem no deslocamento do trabalhador de sua residência até o ambiente de trabalho e vice-versa;

- b) **Acidentes devidos à doenças do trabalho:** são acidentes causados por quaisquer tipos de doenças profissionais a determinado ramo de atividade incluso na tabela da Previdência Social;
- c) **Acidentes liquidados:** corresponde a quantidade de acidentes em que os processos foram administrativamente encerrados pelo INSS;
- d) **Assistência médica:** condiz aos segurados que receberam apenas atendimentos médicos para sua recuperação para que pudessem realizar o retorno do desempenho das suas atividades laborais;
- e) **Incapacidade temporária:** refere-se aos segurados que ficam incapacitados temporariamente de suas atividades laborativas em função de acidente ou doença do trabalho;
- f) **Incapacidade permanente:** refere-se aos segurados que ficam permanentemente incapacitados de suas atividades laborativas, podendo a incapacidade ser parcial ou total;
- g) **Óbitos:** condiz ao número de segurados que faleceram em decorrência dos acidentes de trabalho;

Conforme art. 22 da lei 8213 de 24/07/1991, ao trabalhador que sofrer um acidente de trabalho é necessário que o empregador faça a comunicação á Previdência Social até o primeiro dia útil após a ocorrência do acidente, e em caso de morte a empresa deverá fazer a comunicação imediatamente. A comunicação é feita pela emissão da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, com as novas mudanças previstas pelo governo a forma que se dará essa comunicação será feita dentro do e-social da empresa (BRASIL, 1991). Dessa forma, o AEPS conceitua ainda a Comunicação de acidente de trabalho – CAT como sendo:

- a) **CAT Registrada:** corresponde ao número de acidentes de trabalho em que a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT foi registrada no INSS; e
- b) **CAT não registrada:** corresponde ao número de acidentes de trabalho em que a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT não foi registrada no INSS.

Vale ressaltar que a MP 905 de 2019, prevê a exclusão da classificação dos acidentes de percurso como acidentes de trabalho e a inclusão destes como auxílio doença, desse modo o funcionário que se acidentou devido a acidente de percurso não terá direito as garantias legais concedidas a um trabalhador vítima de acidente de trabalho (BRASIL, 2019).

Brasil (2010) classifica os acidentes de trabalho de acordo com as consequências do evento como sendo:

- 1) **Fatal:** morte resultante do acidente de trabalho;
- 2) **Grave:** consequências que levem a perda de funções orgânicas do funcionário ou que resultem na sua incapacidade por mais de 30 dias;
- 3) **Moderado:** consequências que não se enquadre com a fatal e a grave, porém que resulte no afastamento do funcionário de três a trinta dias;
- 4) **Leve:** consequências pelas quais resulte na incapacidade da vítima por menos de três dias; e
- 5) **Prejuízos:** representam os danos materiais e patrimoniais decorrentes do acidente.

2.4 RISCOS E DETERMINANTES

O risco pode ser definido como possibilidade de algum elemento ou circunstância vir a causar algum dano à saúde, sejam esses danos resultantes de acidentes, doença, sofrimento do empregado ou poluição ambiental. Estando o risco relacionado a vários fatores e não apenas ao ambiente de trabalho (SILVA; LIMA; MARZIALE, 2012).

Webster (2001) argumenta que os riscos estão relacionados a uma falha de sistema e a possibilidade da ocorrência de danos, ou seja, é a possibilidade da ocorrência de um evento indesejado, podendo causar um dano ao trabalhador e conseqüentemente à empresa, sendo o risco previsto ele poderá ser reduzido ou eliminado.

Para Ozório (2014) todo ambiente de trabalho está sujeito a riscos de acidentes de trabalho, porém, sua ocorrência depende da intensidade da atividade desempenhada e de como os empregados estão desempenhando suas atividades e se estão seguindo os procedimentos de segurança da empresa. Tendo grande importância a análise de riscos como caráter preventivo e de adequar o ambiente de trabalho com o intuito de eliminação dos riscos.

Conforme a Norma Regulamentadora nº 4, aprovada pela portaria nº 3214 de 1978, dispõe que a Saúde e Segurança do Trabalho - SST vincula ao grau do risco a atividade principal e ao número de empregados da empresa, tendo a SST como um de seus propósitos dentro a empresa a verificação de todos os riscos que os funcionários estão expostos no ambiente da empresa e seus componentes e trabalham na tentativa de eliminar todos esses riscos, garantindo um ambiente mais seguro e saudável ao trabalhador. (BRASIL, 1978).

Além disso, as Normas Regulamentadoras nº 7 e nº 9, aprovadas pela portaria nº 3214 de 1978, estabelece que as empresas que admitam algum funcionário obrigatoriamente devem realizar o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção a Riscos ambientais (PPRA) a fim de proteger a saúde e integridade do trabalhador e para que se possa avaliar e prever os possíveis riscos os quais os trabalhadores estão expostos (BRASIL, 1978).

Diante de todas as dificuldades enfrentadas pelas empresas muitas vezes os gestores questionam o que determina a ocorrência dos acidentes de trabalho dentro da organização. Para a ocorrência desses há uma série de determinantes que permitem sua ocorrência. Ozório (2014) argumenta que os trabalhadores estão expostos no ambiente de trabalho a riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, o que o contato com esses fatores de forma imprudente e indevida poderá possibilitar em resultados negativos à saúde do trabalhador.

Para Webster (2011) os riscos podem ser classificados em dois tipos: puros e especulativos. Os riscos puros representam a possibilidade de perda, estando relacionadas com danos a pessoas, propriedades ou terceiros. Desse modo, os acidentes de trabalho são classificados como um risco puro pelo qual a empresa deve identificar os riscos que possam vir a violar a integridade física ou mental de seus funcionários. Os riscos especulativos podem representar a possibilidade de perda ou ganho, representando os gastos administrativos, políticos e com inovação.

2.5 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde e segurança no trabalho consistem na aplicação de métodos com o objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho agradável e seguro ao trabalhador. Podendo ser vista como um procedimento estratégico de crescimento e desenvolvimento da empresa, de modo a

evidenciar a importância de ações preventivas a saúde dos trabalhadores (PEIXOTO, 2011).

A segurança e medicina do trabalho são consideradas fragmentos do Direito do Trabalho que tem o intuito de fornecer ao trabalhador proteção à sua saúde no ambiente de trabalho e quando este não estiver apto a trabalhar deverá fornecer condições de recuperação para que o empregado possa voltar a desempenhar suas funções (MARTINS, 2012).

A fim de manter um ambiente de trabalho seguro inseriram-se os EPIs, que para Martins (2012), o empregador tem por sua responsabilidade adquirir os EPIs adequados a seus empregados, bem como fazer a substituição quando estes não tiverem em seu perfeito estado de funcionamento, treinar os funcionários para a utilização e tornar a utilização dos EPIs obrigatórios no desempenho das funções dos empregados.

No Brasil a utilização dos EPIs estão previstos nas Leis de Consolidação do Trabalho (CLT) e na Norma Regulamentadora nº 6, que conforme a legislação vigente são obrigatórios, e que de acordo com elas é competência do empregador fornecer os EPIs aos empregados e conscientizá-los de sua utilização, além de fiscalizar se está havendo o efetivo e correto uso dos equipamentos (CISZ, 2015). Conforme a NR 6, o Equipamento de Proteção Individual (EPI) é todo equipamento que auxilia na proteção do empregado a possíveis riscos que venham a ameaçar a segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 1978).

O decreto Lei nº 5452 de 01/05/1943, complementa que a empresa é obrigada a fornecer aos seus funcionários os EPIs garantindo a proteção dos funcionários contra riscos de acidentes e danos a saúde, e que é dever de o empregador orientar o funcionário das medidas e precauções para se evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 1943).

A Segurança do trabalho é uma medida para prevenir os riscos dentro de uma empresa, propondo medidas, com prevenção e conscientização com o intuito de proteger a saúde do trabalhador e conter a ocorrência de danos ao trabalhador. As medidas de segurança do trabalho requerem estudo e análise para identificar os meios de controle que poderão ser mais eficientes na conservação da integridade do trabalhador (SILVA, 2019).

Mendes e Dias (1991) relatam que a medicina do trabalho tem por finalidade adequar o trabalho ao trabalhador, bem como verificar a adaptação do funcionário e averiguar suas condições físicas e mentais no desempenho de determinadas funções, além de buscar concilia-los nas funções e ambientes apropriados a suas aptidões, porém não deve ser confundida com a responsabilidade de seleção de funcionários. Além disso, permite contribuir para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, e certificar-se dos possíveis riscos que possam vir a prejudicar a saúde e segurança do trabalhador e criar mecanismos que venham a prevenir e impedir que tais danos aconteçam.

Novais (2015) entende que os EPIs não são suficientes para a proteção do trabalhador, é necessário a análise e adequação do ambiente do trabalho, visto que os EPIs possuem caráter de proteção afim de reduzir a gravidade da lesão e não a prevenção do acidente de trabalho. Sendo a melhor forma de conscientizar os funcionários ao uso dos EPIs através de cursos, palestras e discussões, tornando evidente aos funcionários a importância e a necessidade da utilização, pois mesmo que o empregado venha a dar sua ciência de recebimento dos EPIs por meio de livros, fichas ou sistema eletrônico, o empregador não estará livre de suas responsabilidades, pois é seu papel fiscalizar a correta utilização dos EPIs.

Os EPIs podem ser uma ferramenta determinante a salvar a vida do trabalhador. Sendo de extrema importância para a empresa possuir os documentos que comprovem o fornecimento dos EPIs aos funcionários para se resguardarem em caso de um processo judicial ou em caso de uma fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, vale ressaltar que o fornecimento de EPIs não o ausenta de suas demais responsabilidades (NOVAIS, 2015).

No ponto de vista de Balbo (2011) no início a necessidade de utilização dos EPIs pode vir a causar um incomodo ou indisposição nos empregados, porém a sua implantação e a melhoria no ambiente de trabalho com o objetivo de reduzir os possíveis riscos poderá trazer muitos benefícios a empresa aumentando a qualidade de vida dos trabalhadores.

Nascimento et al (2009) argumenta que há uma diferença entre o custo com o acidente de trabalho e o custo com a segurança do trabalho. Podendo o custo com o acidente ser um resultado de uma medida de custo com segurança do trabalho, sendo essa medida resultado de decisões de prevenção ou não prevenção, de reparação ou

substituição. Considerando desse modo que os custos com segurança do trabalho não são um encargo, mas sim um benefício, proporcionando qualidade e produtividade aos empregados e clientes, gerando benefícios para a empresa e para o país.

Novais (2015) complementa que o ambiente de trabalho seguro e adequado se espelha nos serviços e no trabalho prestado, tornando o ambiente mais agradável e confiante ao trabalhador, que poderá demonstrar mais segurança e determinação no desempenho de suas atividades laborais.

2.6 FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa é obrigada a elaborar a folha de pagamento constando a remuneração de todos seus empregados com a remuneração correspondente a cada um, devendo conservar na empresa uma via da folha de pagamento e os recibos de pagamentos (BRASIL, 1999).

Palmeira (2012) descreve a folha de pagamento como o detalhamento através de elementos numéricos da relação de trabalho entre empregado e empregador, em que nela há reunidas as informações dos empregados e da empresa.

A folha de pagamentos consiste na identificação da empresa, a identificação dos empregados especificando o valor bruto da remuneração dos funcionários, os descontos, as alíquotas de recolhimento dos encargos e o valor líquido a receber. Devendo ser efetuado seu pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente (BEZERRA, 2014).

De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho (1943), a remuneração consiste nos benefícios pagos ao trabalhador, além do salário, como contraprestação do serviço desempenhado. São exemplo de itens que englobam a remuneração do trabalhador as horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e entre outros. O empregador é proibido de realizar descontos do funcionário, exceto em casos de adiantamentos permitidos em lei ou acordo coletivo. São exemplos desses descontos o INSS e o imposto de renda retido na fonte (BRASIL, 1943).

Com a correta elaboração da folha de pagamento, conforme a legislação trabalhista vigente, o gestor poderá fazer a identificação dos valores que os funcionários oneram na empresa, desse modo, à folha de pagamento é um instrumento fundamental para o gerenciamento

da organização e um possível direcionador para tomada de decisão (KINCZESKI, 2011).

3 METODOLOGIA

De acordo com a natureza, o estudo se classificou em pesquisa aplicada, visto que tem como propósito o desenvolvimento de conhecimentos de aplicação prática com intuito de solucionar problemas específicos (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

No que tange ao método trata-se de um estudo dedutivo, que para Gil (2008) é o princípio que parte do geral para o particular, a pesquisa dedutiva possui princípios ditados como verdadeiros e indiscutíveis e permite chegar a conclusões em virtude de sua lógica, a metodologia dedutiva possibilita a conclusão da mesma de forma diferente a fim de confirmar as hipóteses.

Quanto à abordagem a pesquisa realizada se classificou como qualitativa com abordagem quantitativa. Qualitativa pois há um contato direto entre o ambiente e o objeto de estudo, e há o intuito de compreender e interpretar os fenômenos, havendo a interpretação das informações obtidas em base teóricas da pesquisa. Quantitativo visto que procura quantificação das informações e transformação das opiniões, informações e análises em números por meio de técnicas estatísticas (PRODANOV, FREITAS, 2013); (LIRA, 2014).

Quanto aos objetivos a pesquisa caracterizou-se como exploratória - descritiva. De acordo com Kauark; Manhães; Medeiros (2010), exploratória em razão de que visa explorar o problema, o tornando evidente ou criando hipóteses sobre ele. Descritiva tendo em vista que procura descrever as características do objeto estudado estabelecendo as relações entre as variáveis, expondo as características da amostra da pesquisa através da realização da coleta de dados.

Quanto aos procedimentos identificou-se como documental, bibliográfico e pesquisa de campo. Na pesquisa documental são utilizados materiais e documentos sem tratamento analítico, isto é, que não foram realizadas análises, onde é possível elaborar e interpretar os dados de acordo com o objetivo do estudo (PRODANOV; FREITAS; 2013).

Na pesquisa de campo é essencial a especificação das técnicas de coleta, registros e análise dos dados. Visto que, primeiramente

seguirá pela realização de uma pesquisa bibliográfica para subsidiar a pesquisa e servirem de base teórica para sua aplicação, entendendo quais são as visões de outros autores e concepção de outros trabalhos já publicados sobre o tema em questão, posteriormente há a determinação das técnicas que serão utilizadas para a coleta de dados e seleção da amostra que deverá ser eficiente para fundamentar as conclusões. E por fim há a determinação dos procedimentos e registros de técnicas de registro e análise (PRODANOV; FREITAS; 2013).

As técnicas de coleta de dados tiveram a finalidade de alcançar os objetivos específicos da presente pesquisa, para que se atingir o objetivo geral. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, visto que conforme a pesquisa bibliográfica é de grande importância na pesquisa e serviu como referencial teórico e de fundamentos para se realizar os objetivos do estudo (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

A estratégia para coleta de dados utilizada na pesquisa de campo foi a aplicação de uma entrevista, a qual possibilitou coletar as informações dos representantes das empresas, conforme apêndice A. Além de documentos concedidos pelas empresas pesquisadas o qual possibilitou a análise e manuseio do período de 2015 a 2018. As empresas pesquisadas disponibilizaram os relatórios de folhas de pagamento, CAT e a relação dos encargos da folha de pagamento por funcionário do período de 2015 a 2018 o qual foi possível identificar dados e informações que contribuíram para atingir os objetivos propostos pelo presente estudo.

Os dados foram analisados por meio de ferramentas eletrônicas, como Excel e Word, de forma que houve a apresentação e interpretação dos dados coletados, a fim de fornecer respostas para o problema exposto, que serão evidenciados por meio de figuras no tópico Análise e Discussão, onde as discussões foram realizadas com base na literatura existente sobre o tema.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados os dados coletados, bem como a análise e discussão dos resultados obtidos com base na literatura existente sobre o tema.

4.1 APRESENTAÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS

A presente pesquisa foi realizada nas empresas de recapagem de pneus de Cacoal -RO, por meio do qual adotamos os aspectos éticos de não identificação das empresas pesquisadas, evitando desse modo algum desconforto por parte da empresa ou por parte de seus colaboradores, mantendo discrição na evidenciação dos dados obtidos na aplicação da pesquisa. Desse modo, os dados obtidos por meio da pesquisa serão apresentados por nomes fictícios denominadas “Empresa A” e “Empresa B”.

4.1.1 Gasto com pessoal – Empresa A

A Pesquisa teve seu início com a obtenção de informações do departamento pessoal das empresas pesquisadas e o fornecimento de documentos necessários para a análise de subsídio a pesquisa.

Por meio da análise identificou-se que a empresa A possui baixa rotatividade de empregados conforme demonstrado na figura 02:

Empresa A - Total de demissões e admissões				
Descrição	2015	2016	2017	2018
Total de funcionários no início do ano	13	14	15	14
Admissão	4	5	0	1
Demissão	3	4	1	1
Total de funcionários no final do ano	14	15	14	14

Figura 02: Empresa A - Total de Admissões e demissões

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Conforme evidenciado a empresa A possui pouca rotatividade de funcionários, o que pode ser explicado por principalmente em vista que no ano de 2017 a empresa não teve a necessidade de realizar a contratação de nenhum funcionário e em 2018 admitiu apenas um funcionário. Pode-se também relacionar a baixa rotatividade de funcionários com os salários pagos acima do salário base estabelecido pela convenção coletiva que a empresa A se enquadra.

Em relação a rotatividade de funcionários, um estudo de uma indústria de vidros de Caxias do Sul (RS), onde foram analisados os reflexos da rotatividade de pessoal, constatou que nos anos de 2010, 2011 e 2012 a empresa renovou em média 50% do quadro de funcionários por ano, e que essa rotatividade impactou em 39,05%, 112,78% e 61,03% respectivamente por ano em relação ao lucro líquido a empresa (ECKERT; et al; 2013).

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo afirmou que em 2017 o Brasil apresentou um índice de rotatividade de funcionários significativo de 3,79% e uma taxa de desemprego em 11,8%, ressaltando-se que altos índices de desemprego e rotatividade podem comprometer o desempenho da economia do país.

Para uma melhor evidenciação do montante de gastos com pessoal que a empresa A apresentou 04 anos analisados a figura 03 demonstra detalhadamente os gastos que a empresa apresentou.

Empresa A - Gastos com pessoal						
Descrição	2015	2016	2017	2018	Total	%
Salário mensal Bruto	286.069,57	321.321,55	326.289,85	433.548,70	1.367.229,67	64,89
Insalubridade	17.806,16	21.854,08	21.937,07	23.124,96	84.722,27	4,02
Salário Família	943,20	1049,76	932,10	761,04	3.686,10	0,17
Horas extras	81,63	328,41	239,45	190,42	839,91	0,04
Adicional noturno	0	0,00	9,87	23,25	33,12	0,00
Verbas de férias	19.038,48	20.985,74	44.947,39	45.193,74	130.165,35	6,18
Verbas indenizadas em rescisão	300,00	3.079,33	2.841,16	280,02	6.500,51	0,31
13º salário	26.969,29	30.052,88	32.130,30	41.471,95	130.624,42	6,20
Aux. Doença (15º primeiros dias)	3.356,66	1.583,08	3.328,54	7357,51	15.625,79	0,74
Acidente de trabalho (15º primeiros dias)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FGTS (ref. afastamento por acidente de trabalho)	0,00	0	0	0	0,00	0,00
FGTS (sem o valor pago por acidente trabalho)	28.072,47	32.809,97	35.705,58	44.714,29	141.302,31	6,71
INSS	31.986,81	34.495,99	38.649,98	48.719,80	153.852,58	7,30
IRRF	10.604,11	13.823,71	16.473,76	31.424,51	72.326,09	3,43
Total	425.228,38	481.384,50	523.485,05	676.810,19	2.106.908,12	100,00

Figura 03: Empresa A – Gastos com pessoal

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Após a disponibilização de documentos pela empresa, foi realizada uma entrevista junto ao gerente administrativo da Empresa A, por meio da qual foi possível constatar que a referida empresa não registrou acidentes de trabalho nos 4 anos analisados pois adotou medidas como a contratação de um técnico de segurança do trabalho terceirizado, a contratação de funcionários experientes e a adequação do ambiente de trabalho. O qual proporcionou tal afirmação da empresa: “A própria rotina de trabalho da empresa é segura. A linha de produção permite a segurança dos trabalhadores e uma medida que a empresa aplica para que não ocorra dos acidentes de trabalho é realizar a contratação de funcionários experientes”. Contudo, podemos constatar que a falta da ocorrência de acidentes de trabalho na

empresa também pode estar relacionada com a contratação de funcionários experientes.

Vale ressaltar que conforme Oliveira (2018), os riscos do ambiente de trabalho são associados as condições do trabalho e para manter a segurança em nível adequado constantemente a empresa deve estar avaliando e adequando os pontos necessários para garantir a saúde do trabalhador, além disso a Saúde e Segurança do Trabalho além de ter o papel de adequar o ambiente de trabalho e prevenir acidentes, também busca trazer bem-estar ao trabalhador no desenvolvimento de seu trabalho e conseqüentemente um reflexo nos resultados organizacionais.

Ozorio (2014) em um estudo realizado em uma fábrica de pneus sobre os riscos em que os funcionários estão expostos no processo de fabricação, constatou que os funcionários estão expostos a vários riscos que podem ser evitados através de mudanças e adequação da estrutura física e do ambiente de trabalho da empresa.

Na entrevista com a empresa A constatou-se que a empresa acredita que os custos envolvidos com o acidente de trabalho são o prejuízo e dificuldade no desenvolvimento do trabalho.

Para melhor compreender os valores que a empresa A desembolsa com o salário mensalmente, a figura 04 evidenciará os valores dos gastos com salário atualizados conforme o salário mínimo vigente em 2019:

Empresa A - Valor do salario mensal pago em salário mínimo						
Descrição	Total Salário mensal Pago	Salário Mínimo por Exercícios	Total de Salários Mínimos	Salário Mínimo 2019	Total Atualizado	%
2015	354.564,99	788,00	450	998,00	449.055,66	23,13
2016	400.254,83	880,00	455	998,00	453.925,36	23,38
2017	432.655,73	937,00	462	998,00	460.822,22	23,74
2018	551.951,59	954,00	579	998,00	577.408,48	29,74
Total	1.739.427,14	-	-	-	1.941.211,72	100,00

Figura 04: Empresa A - Valor do salário mensal pago em salário mínimo

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Conforme a figura 04, ao considerarmos os salários pagos ao longo dos 4 anos, verificou-se que a empresa desembolsou cerca de 1.946 salários mínimos, que atualizados com o valor do salário mínimo em 2019 resultaria no montante de R\$ 1.941.211,72. O Salário que a

empresa A reenumerou seus funcionários nos últimos 4 anos correspondem a cerca de 82,56% do custo total com pessoal.

Vale ressaltar que em virtude de o empregado estar exposto a determinados riscos a empresa acaba arcando com gastos com insalubridade, que de acordo com a Constituição Federal de 1988 é assegurada ao trabalhador, e conforme evidenciados na figura 05 tem custos significativos para a empresa.

Empresa A - Valor da insalubridade paga em salário mínimo						
	Total de	Salário	Total de	Salário	Total	
Descrição	Insalubridade	Mínimo por	Salários	Mínimo	Atualizado	%
	no ano	Exercícios	Mínimos	2019		
2015	17.806,16	788,00	23	998,00	22.551,46	23,77
2016	21.854,08	880,00	25	998,00	24.784,51	26,12
2017	21.937,07	937,00	23	998,00	23.365,20	24,62
2018	23.124,96	954,00	24	998,00	24.191,52	25,49
Total	84.722,27	-	-	-	94.892,69	100,00

Figura 05: Empresa A - Valor da insalubridade paga em salário mínimo

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Ao analisar a insalubridade paga pela referida empresa aos seus empregados, foi verificado que a empresa desembolsou cerca de 95 salários mínimos, que atualizados com o valor do salário mínimo de 2019 resultaria no montante de R\$ 94.892,69. A insalubridade desembolsada pela empresa A nos últimos 4 anos correspondem a 4,02% do custo com pessoal.

De acordo com um estudo realizado por Costa (2018) em uma empresa do setor madeireiro de Cacoal – RO, demonstrou-se que o gasto com insalubridade apresentado pela empresa nos anos de 2010 a 2013 foi de cerca de 11,49% do custo total com funcionários no período. Ao comparar verificou-se que o percentual de insalubridade da madeireira analisada é 7,47% maior do que o percentual de insalubridade da empresa A.

A Empresa A afirmou que não houve até o presente momento a ocorrência de um acidente de trabalho dentro da empresa, mas que caso houvesse a ocorrência, não seria necessário a contratação de um novo funcionário, pois a própria equipe assumiria as atividades do funcionário acidentado.

4.1.1 Gasto com pessoal – Empresa B

Por meio da Análise dos documentos da empresa B foi identificado que a empresa B possui rotatividade de empregados conforme demonstrado na figura 06:

Empresa B - Total de demissões e admissões				
Descrição	2015	2016	2017	2018
Total de funcionários no início do ano	28	27	30	38
Admissão	12	13	22	25
Demissão	13	10	14	18
Total de funcionários no final do ano	27	30	38	45

Figura 06: Empresa B - Total de Admissões e demissões

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Ao comparar as empresas A e B observou-se que a empresa B possui mais funcionários e alta rotatividade de funcionário o que pode ser prejudicial a empresa B.

De acordo com Salvador e Mahl (2016) um estudo realizado em uma empresa do segmento de recapagem e venda de pneus localizada no Extremo-Oeste do Estado de Santa Catarina relatou que entre os meses de janeiro a maio de 2014 e 2015 os índices de rotatividade de funcionários foram de 45,15% e 20% respectivamente, que são considerados significativos e prejudiciais para o desempenho da empresa.

A figura 07 evidencia o montante de gastos com pessoal que a empresa B apresentou nos últimos 04 anos. Foi identificado na presente análise que empresa B desembolsou gastos referente a acidentes de trabalho nos 4 anos analisados.

Empresa B - Gastos com pessoal						
Descrição	2015	2016	2017	2018	Total	%
Salário mensal Bruto	293.666,13	321.904,82	425.500,70	514.299,90	1.555.371,55	56,60
Insalubridade	41.604,16	49.131,36	59.321,63	74.756,47	224.813,62	8,18
Salário Família	1.901,25	2.300,72	3.579,26	3.991,72	11.772,95	0,43
Horas extras	5.587,50	2.595,13	4.831,98	16.655,11	29.669,72	1,08
Adicional noturno	832,17	1.213,77	1.265,37	4.185,53	7.496,84	0,27
Verbas de férias	32.742,31	51.389,46	50.809,45	71.440,86	206.382,08	7,51
Verbas indenizadas em rescisão	15.378,52	13.473,41	24.465,08	33.796,37	87.113,38	3,17
13º salário	31.600,70	36.911,02	49.799,24	58.261,40	176.572,36	6,43
Aux. Doença (15º primeiros dias)	2.488,66	1.221,58	4.139,65	4.593,26	12.443,15	0,45
Acidente de trabalho (15º primeiros dias)	528,97	651,92	693,65	4.353,60	6.228,14	0,23
FGTS (ref. afastamento por acidente de trabalho)	1.100,32	1.262,69	1.302,07	1.687,72	5.352,80	0,19
FGTS (sem o valor pago por acidente trabalho)	42.450,71	46.367,54	70.650,25	79.907,48	239.375,98	8,71
INSS	32.111,15	37.334,99	47.978,70	61.649,70	179.074,54	6,52
IRRF	0,00	1.033,01	1.987,42	3.132,41	6.152,84	0,22
Total de gastos com pessoal	501.992,55	566.791,42	746.324,45	932.711,53	2.747.819,95	100,00

Figura 07: Empresa B – Gastos com pessoal

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Ao longo dos 4 anos analisados a referida empresa arcou com um montante de gastos com pessoal de R\$ 2.747.819,95, dos quais 11.580,94 foram referentes a acidentes de trabalho, o que representa 0,42% do gasto total com pessoal.

A figura 08 demonstra os valores gastos com salário em valores atualizados conforme o salário mínimo vigente em 2019:

Empresa B - Valor do salario mensal em salário mínimo						
Descrição	Total Salário mensal Pago no ano	Salário Mínimo por Exercícios	Total de Salários Mínimos	Salário Mínimo 2019	Total Atualizado	%
2015	426.330,37	788,00	541	998,00	539.946,33	20,99
2016	480.793,19	880,00	546	998,00	545.263,19	21,19
2017	624.406,01	937,00	666	998,00	665.055,71	25,85
2018	786.334,22	954,00	824	998,00	822.601,21	31,97
Total	2.317.863,79	-	-	-	2.572.866,43	100,00

Figura 08: Empresa B - Valor do salário mensal pago em salário mínimo

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Conforme a figura 08 ao considerarmos os salários pagos ao longo dos 4 anos, conclui-se que a empresa desembolsou cerca de 2.577 salários mínimos, que atualizados com o valor do salário mínimo de 2019 resultaria no montante de R\$ 2.572.866,43. O Salário que a empresa B desembolsou seus funcionários nos últimos 4 anos correspondem a cerca de 84,35% do gasto total com pessoal.

Um estudo de caso em uma empresa de serviços de Florianópolis (SC) constatou que os encargos sociais possuem um custo muito elevado em relação ao custo com mão de obra e ao preço de venda, além do mais, foi identificado que os encargos sociais e trabalhistas representam 28,50% do custo total dos serviços prestado, e ao considerar os valores pagos com os encargos sociais e trabalhistas e as remunerações pagas aos funcionários esse índice atinge 66,94% do custo total dos serviços prestados pela empresa (WAGNER; REGINALDO; 2004).

A empresa B também remunera seus funcionários com o pagamento da insalubridade, garantida pela Constituição Federal de 1988, conforme a figura 09 evidencia:

Empresa B - Valor da insalubridade paga em salário mínimo						
Descrição	Total de Insalubridade no ano	Salário Mínimo por Exercícios	Total de Salários Mínimos	Salário Mínimo 2019	Total Atualizado	%
2015	41.604,16	788,00	53	998,00	52.691,56	21,09
2016	49.131,36	880,00	56	998,00	55.719,43	22,31
2017	59.321,63	937,00	63	998,00	63.183,55	25,29
2018	74.756,47	954,00	78	998,00	78.204,36	31,31
Total	224.813,62	-	-	-	249.798,90	100,00

Figura 09: Empresa B - Valor da insalubridade paga em salário mínimo

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Conforme demonstrado na figura 09, nos 4 anos analisados a empresa desembolsou cerca de 250 salários mínimos, que atualizados com o valor do salário mínimo de 2019 resultaria no montante de R\$ 249.798,90 A insalubridade paga pela empresa B nos últimos 4 anos corresponde a 8,18% do gasto total com pessoal.

Por meio da entrevista a referida empresa afirmou que possui um técnico de segurança do trabalho terceirizado que periodicamente realiza os treinamentos com os funcionários. Além disso, a empresa B afirmou que na ocorrência de um Acidente de trabalho é necessária a contratação de um novo funcionário para suprir a falta do funcionário acidentado.

Com a entrevista também foi possível identificar que perante a visão da empresa os custos envolvidos com o acidente de trabalho são aumento de custos de produção e previdência social.

A empresa B também afirmou que não demitiram nenhum funcionário em período de instabilidade de acidente de trabalho, porém na análise realizada constatou-se que já ocorreu este tipo de rescisão na competência 09/2018, todavia, para entender o que motivou a empresa a realizar essa rescisão deve-se que ir mais afundo a pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Presente pesquisa teve como intuito evidenciar a representatividade dos acidentes de trabalho em relação ao gasto total com pessoal do período de 2015 a 2018.

Por meio da pesquisa foi possível identificar que a empresa A não desembolsou com gastos referentes a acidentes de trabalho, pois realizou a contratação de um técnico de segurança do trabalho, a

contratação de funcionários experientes e adequações no posto de trabalho dos funcionários para torna-los seguros aos empregados. Além disso, identificou que a empresa possui baixa rotatividade de funcionários.

Em relação a empresa B, podemos afirmar que a empresa possui desembolsos significativos com acidentes de trabalho tendo em vista que o gasto que a empresa teve com acidente de trabalho nos últimos anos chegou a R\$ 11.580,94, representando 0,42% do gasto total com pessoal. Porém ao analisar a representatividade dos gastos com acidentes de trabalho em relação ao gasto total com pessoal identificou-se que os acidentes de trabalho possuem pouca representatividade principalmente em relação a outras áreas.

Além disso, a empresa B uma rotatividade de funcionários significativa o que pode vir a prejudicar seu desempenho e competitividade.

Conforme evidenciado, conclui-se que os acidentes de trabalho oneram a empresa, bem como trazem prejuízo a saúde do trabalhador, sendo necessário a empresa avaliar os riscos e aplicar medidas com o intuito de não ocorrência de acidentes de trabalho e de proporcionar bem-estar à seus trabalhadores, tendo em vista que investimentos em prevenção de acidentes podem trazer vantagens competitivas para as organizações.

Além do mais, conclui-se que a realização de ações como a adequação do ambiente de trabalho pode ser essencial para que não haja a ocorrência dos acidentes de trabalho.

Pode-se concluir que a presente pesquisa alcançou o objetivo almejado tendo em vista que apresentou os valores dos gastos com folha de pagamento e com custos relativos aos acidentes de trabalho dentro das empresas pesquisadas. Recomenda-se a aplicação da pesquisa em outras abrangências territoriais e em outros segmentos.

REFERÊNCIAS

AEPS, **Anuário Estatístico da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social - 2017.** Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>>. Acesso em: 20 de Maio de 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Brasil é o quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho.** Disponível em:

<<https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>> Acesso em: 12 de Mar, 2019.

BALBO, W. **O uso do EPI-Equipamento de Proteção Individual e a influência na produtividade da empresa**. Bauru/SP, Julho, 2011.

BRASIL – **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 15 Mai, 2019.

_____. **Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)**. 1 de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 13 de Jun, 2019.

_____. **Lei nº 6.367, de 19 de Outubro de 1976**. Dispõe sobre o Seguro de Acidentes de Trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Brasília, 19 de Outubro de 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6367.htm>. Acesso em: 12 Jun, 2019.

_____. **Portaria n. 3.214 de 08 de Junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P3214_78.html> Acesso em 08 de Mai, 2019.

_____. **Constituição da República Federativa Do Brasil de 1988**. 05 de Outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 de Mar, 2019.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de Maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, 11 de Maio de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036compilada.htm>. Acesso em: 20 de Mai, 2019.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 24 de Julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 03 de Mar, 2019.

_____. **Decreto nº 3.048, de 06 de Maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e Dá Outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 03 de Mar, 2019.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de Análise Acidentes de Trabalho**. Secretaria de inspeção do trabalho. Departamento de segurança e saúde no trabalho. São Paulo: Imprensa Oficial, 2010.

BEZERRA, F. S. D. **Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD-Social: um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande-PB**. 2014.

BITENCOURT, M. B.; TEIXEIRA, E. C. **Impactos dos encargos sociais na economia brasileira**. Nova Economia, v. 18, n. 1, p. 53-86, 2008.

CARDOSO, C. T. S. **A responsabilidade do empregador diante do acidente de trabalho**. 2019.

CAVALLI, L. S.; MARQUES, F. B.; WATTERSON, A. A critical overview of work-related injury and illness in aquaculture workers from Brazil. **Reviews in Aquaculture**, 2019.

- CISZ, C. R. **Conscientização do uso de EPI'S, quanto à segurança pessoal e coletiva.** 2015.
- COELHO, T. **Categorias de acidentes de trabalho.** Disponível em: <http://www.tomcoelho.com.br/index.aspx/s/Artigos_Exibir/149/Seis_categorias_de_acidentes_no_trabalho> Acesso em 03 Jun, 2019.
- Confederação Nacional da Indústria. **Rondônia.** Disponível em: <<http://perfildaindustria.portaldaindustria.com.br/estado/ro>> Acesso em 03 de Abr, 2019.
- CORDEIRO, R. **The inadequacy of official classification of work accidents in Brazil.** Cadernos de saúde publica, v. 34, n. 2, 2018.
- COSTA, N. V. **Gastos com pessoal e custos com acidente de trabalho: estudo de caso realizado em uma empresa madeireira do município de Cacoal/RO.** 2018.
- ECKERT, A. et al. Os reflexos da rotatividade nos custos: estudo de caso em uma indústria de vidros. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC.** 2013.
- Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo. **Maior no comércio, rotatividade de funcionários prejudica os negócios.** Disponível em: <<https://www.fecomercio.com.br/noticia/maior-no-comercio-rotatividade-de-funcionarios-prejudica-os-negocios>> Acesso em 03 de Abr, 2019.
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Encargos trabalhistas sobre folha de salários e seus impactos no Brasil e no mundo.** Departamento de Competitividade e Tecnologia. 2011, São Paulo, FIESP. Disponível em: < file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/encargos-trabalhistas-e-impactos-no-brasil-e-no-mundo.pdf >. Acesso em 1 de Mai, de 2019.
- GUETHS, E. **O impacto econômico dos acidentes de trabalho na indústria da construção brasileira entre 2002 e 2006.** 2009.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNS 2013: 12,4% das pessoas que sofreram acidente de trabalho tiveram sequelas.** Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo.html?busca=1&id=1&idnoticia=3202&t=pns-2013-12-4-pessoas-que-sofreram-acidente-trabalho-tiveram-sequelas&view=noticia>> Acesso em: 10 de Mar, 2019.
- KAUARK, F. S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa: um guia prático.** 2010.
- KINCZESKI, G. N. **Folha de pagamento: impacto financeiro dos gastos com empregados gerados pela política de expansão de uma empresa.** 2011.
- LIRA, B. C. **O passo a passo do trabalho científico.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- MAHER, M. **Contabilidade de custos: criando valor para a administração.** Atlas, 2001.
- MARTINS, E. **Contabilidade de custos.** 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MATTOS, U.; MÁSCULO, F. **Higiene e segurança do trabalho.** Elsevier Brasil, 2019.
- MAURO, M. Y. C. et al. **Riscos ocupacionais em saúde.** Rev enferm UERJ, v. 12, n. 3, p. 338-45, 2004.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.
- NASCIMENTO, A. M. A. et al. **A Importância do Uso de Equipamentos de Proteção na Construção Civil.** São Paulo, 2009. Disponível em:

- <https://docplayer.com.br/16072213-A-importancia-do-uso-de-equipamentos-de-protecao-na-construcao-civil.html> > Acesso em 09 de Junho de 2019.
- NEVES, S.; VICECONTI, P. E. V. **Contabilidade de custos: um enfoque direto e objetivo**. 11. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- NOVAIS, R. S. **O uso de EPI no setor de manutenção e reparação automotiva da empresa expresso pneus de Alta Floresta-MT**. Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta, v. 4, n. 1, 2015.
- OLIVEIRA, C. V. D. **Contabilidade de Custo: um estudo de caso sobre o ponto de equilíbrio de uma empresa do ramo faccionista têxtil**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- OLIVEIRA, D. W. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 2003.
- OLIVEIRA, M. A. **Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente**. Senac, 2018.
- OZORIO, F. K. **Análise de Riscos no Processo de Vulcanização – Indústria de Pneus**. Monografia de especialização. 2014.
- PALMEIRA, J. S. **Auditoria preventiva como medida para minimização do passivo trabalhista**. Revista Científica Semana Acadêmica, v. 1, n. 18, p. 1-20, 2012.
- PASSOS, Q. C. **A importância da contabilidade no processo de tomada de decisão nas empresas**. 2010.
- PASTORE, J. **O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil**. In: Tribunal Superior do Trabalho. Palestra proferida em 20/10/2011. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.htm 2011> Acesso em: 14 de Junho de 2019.
- PEIXOTO, N. H. **Segurança do Trabalho**. 2016. Colégio Técnico Industrial – UFSM. Santa Maria, RS. 2011.
- PORTON, R. A. B.; LONGARAY, A. A. **Relevância do uso das informações contábeis nos processos decisoriais**. 2006.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. Ed. Editora Feevale, 2013.
- RIBEIRO, O. M. **Contabilidade de custos fácil**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 272p.
- ROCHA, W. **Custo de mão-de-obra e encargos sociais**. Caderno de Estudos, n. 6, p. 01-26, 1992.
- SALVADOR, M.; MAHL, A. C. **Estudo Sobre A Rotatividade E Os Tipos De Rescisões Em Uma Empresa Do Segmento De Recapagem E Venda De Pneus**. Unoesc & Ciência-Acsa, V. 7, N. 2, P. 205-210, 2016.
- SANTOS, M. A. **Contabilidade de custos**. 2018.
- SILVA, J. D. **Análise dos principais equipamentos de proteção individual utilizados na construção da segunda torre do empreendimento Green Ville Residence**. Repositório De Relatórios - Engenharia Civil, n. 2, 2019.
- SILVA, E. J.; LIMA, M. G.; MARZIALE, M. H. P. **O conceito de risco e os seus efeitos simbólicos nos acidentes com instrumentos perfurocortantes**. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 65, n. 5, 2012.
- STÜRMER, G (Org); et al. **Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2006.
- VIEIRA, E. P.; MACIEL, E. R.; RIBAS, M. **Relevância da gestão de custos e sua efetividade no sistema de informações contábil gerencial**. ConTexto, v. 9, n. 16, 2009.

WAGNER, P. V.; REGINALDO, J. C. **A representatividade dos Encargos Sociais nos custos de mão-de-obra e preço de venda: um estudo de caso em uma empresa de serviços da grande Florianópolis (SC)**. In: Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC. 2004.

WEBSTER, M. F. **Um modelo de melhoria contínua aplicado à redução de riscos no ambiente de trabalho**. 2001.