

RELACIONADOS AOS CUSTOS DO DEPARTAMENTO	Indicador	Índice	Interpretação	Cálculo
	1. Rotatividade (custos)	Quanto menor, melhor.	Por meio desse indicador, são apurados os custos totais referentes às rescisões contratuais e seus impostos, assim como os gastos para reposição, treinamento e qualificação de novos profissionais, se for o caso. Considerando o investimento realizado no profissional desligado, tal indicador revela a perda efetiva para a empresa; portanto, mantê-lo sob controle é primordial para que a saúde financeira da empresa se mantenha equilibrada.	Custos da rotatividade Total dos custos de desligamento ÷ total dos custos com novas contratações = ? ? x total de funcionários desligados = custos da rotatividade
	2. Acidentes de trabalho	Quanto menor, melhor.	Este indicador retrata os custos materiais e com pessoal gerados por meio da ocorrência de acidentes de trabalho, sejam estes provenientes das condições de trabalho oferecidas pela empresa, seja por causa do exercício de determinada função insalubre, ou, ainda, da execução de determinada tarefa de modo inadequado e/ou sem a devida proteção. Este indicador é gerado por meio do cálculo do custo efetivo, que nada mais é do que a razão entre o custo do acidente, menos as indenizações e os ressarcimentos recebidos de seguradoras em virtude da ocorrência deste.	Acidente de trabalho (Total de acidentes ocorridos ÷ n° de funcionários ativos no período atual) x 100 = acidentes de trabalho
	3. Retorno sobre o investimento em treinamentos	Quanto maior, melhor.	O ROI, como é conhecido esse indicador, mede a contribuição dos treinamentos realizados pelas equipes no desempenho do processo produtivo. Desse modo, verifica as perdas evitadas em relação ao investimento na qualificação dos colaboradores, servindo então como parâmetro para os investimentos nos programas de treinamento e desenvolvimento.	Retorno sobre o investimento em treinamentos Total de benefícios obtidos por meio dos treinamentos ÷ total de custos com treinamentos = retorno sobre investimento em treinamento

	4. Cumprimento do plano orçamentário	Quanto maior, melhor.	Esse indicador revela em que medida os gastos dos setores estão em alinhamento com o que foi projetado para cada despesa. O índice revelado por meio desse indicador retratará o poder de projeção de gastos de cada gestor, demonstrando se ele conhece o departamento; assim como as demandas de cada subsistema, sendo capaz de projetar previamente as despesas de cada um deles, contribuindo, assim, para o equilíbrio financeiro da organização.	<p>Cumprimento do plano orçamentário</p> <p>Anualmente os gestores se reúnem para construir o plano orçamentário para o ano seguinte. Neste documento, consta uma previsão, um teto, um limite de valor que poderá ser gasto com cada uma das demandas do setor.</p> <p>Apurar o indicador de cumprimento do plano orçamentário é realizar o levantamento das despesas realizadas até o período em questão e comparar com o que foi projetado, verificando assim, se as contas estão sob controle, caso contrário, haverá tempo para que uma ação reparadora seja aplicada.</p>
	5. Custo <i>per capita</i> de benefícios corporativos	Quanto mais adequado, melhor.	Esse indicador informa quanto a empresa teve de custo com cada colaborador, no que se refere à concessão de benefícios. É importante manter esse indicador equilibrado, especialmente no que se refere ao alinhamento da concessão do benefício com os interesses dos colaboradores, pois dessa forma o custo estará sendo compensado de forma positiva como estratégia de atração e retenção de talentos, gerando reflexos expressivos no interesse e no comprometimento das equipes.	<p>Custo <i>per capita</i> de benefícios corporativos</p> <p>(Gasto mensal com benefícios ÷ total de funcionários) x 100 = custo <i>per capita</i> de benefícios corporativos</p>

	6. Folha de pagamento	Quanto mais equilibrado, melhor.	O indicador de folha de pagamento apresenta o percentual dos gastos gerados com o pagamento dos colaboradores, em relação a um parâmetro de desempenho da empresa, ou seja, ele tem significado quando o valor bruto gasto com pagamento de salários e encargos é confrontado com o faturamento da empresa, com o aumento de pedidos ou com o número total de colaboradores, por exemplo. Desse modo, verifica-se se a política de remuneração adotada pela empresa está adequada à produtividade e ao desenvolvimento dela.	<p>Folha de pagamento</p> <p>O custo com a folha tem relevância quando comparado à outra variável. Então, para ilustrar a forma de calcular, veja o custo da folha com a relação ao faturamento líquido:</p> <p>Custo com a folha de pagamento em relação ao faturamento líquido:</p> <p>(Valor bruto da folha do mês ÷ faturamento líquido do mês) x 100 = custo com a folha de pagamento em relação ao faturamento líquido</p> <p>É possível verificar também o percentual do custo líquido com a folha de pagamento em relação ao faturamento líquido:</p> <p>(Valor líquido da folha do mês ÷ faturamento líquido do mês) x 100 = percentual do custo líquido com a folha de pagamento em relação ao faturamento líquido</p>
--	------------------------------	----------------------------------	--	---

Indicadores relacionados ao custo do departamento
Fonte: Senac EAD (2024)