

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CENTRO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, CONTÁBEIS E COMÉRCIO
INTERNACIONAL.
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JÊNIFER DE OLIVEIRA DE QUADROS

O IMPACTO DA ROTIVIDADE DE PESSOAL NOS CANTEIROS DE
OBRA NOS CUSTOS DE UMA EMPRESA - UM ESTUDO EM UMA
EMPRESA GAÚCHA DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Monografia apresentada como requisito
para a obtenção do Grau de Bacharel
em Ciências Contábeis da
Universidade de Caxias do Sul.
Orientador: Prof. Esp. Nilton De Marchi.

CAXIAS DO SUL

2012

JÊNIFER DE OLIVEIRA DE QUADROS

**O IMPACTO DA ROTATIVIDADE DE PESSOAL NOS CANTEIROS DE
OBRA NOS CUSTOS DE UMA EMPRESA - UM ESTUDO EM UMA
EMPRESA GAÚCHA DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Monografia apresentada como requisito
para a obtenção do Grau de Bacharel
em Ciências Contábeis da
Universidade de Caxias do Sul.
Orientador: Prof. Esp. Nilton De Marchi.

Aprovado (a) em ____/____/____

Banca Examinadora:

Presidente

Prof. Esp. Nilton de Marchi
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Examinadores:

Prof. Esp. Jorge Dal Bó
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof. Dr. Roberto Biasio
Universidade de Caxias do Sul - UCS

DEDICATÓRIA

A minha mãe Maria Cleudes que sempre me apoiou e me incentivou na realização desse trabalho e que compreendeu meus momentos de ausência. E a meu avô Horácio Pereira pelo exemplo de pessoa simples e honesta ao qual tenho a honra de conviver.

AGRADECIMENTOS

Quero expressar meus agradecimentos a todas as pessoas que, de uma forma ou de outra, colaboraram para que este trabalho fosse realizado. Em especial ao meu orientador, Prof. Esp. Nilton De Marchi pela sua competência e orientação durante todo o desenvolvimento desta monografia. Agradeço de forma toda especial, aos sócios da empresa Construtora Vêneto Ltda, pela confiança e disponibilidade para a realização desse trabalho. Aos meus colegas de trabalho pelo auxílio nos momentos de dúvidas, ao Milton Berti da Exatec Organizações Contábeis pelo auxílio dos dados mais precisos e as minhas amigas Maria Alice Melo e Arianne Moura pela compreensão e apoio durante esse período.

PENSAMENTO

“A mente que se abre a uma nova ideia
jamais voltará ao seu tamanho
original.”

Albert Einstein

RESUMO

O alto índice de rotatividade acarreta muitos prejuízos à organização, entre eles destacam-se os altos custos gerados com contratação e demissão de colaboradores, também conhecida como *Turnover*. Aos olhos do mercado de trabalho, se os colaboradores não ficam por um determinado tempo na empresa, à mesma tende a ficar mal vista, gerando dúvidas quanto à sua credibilidade e solidez no mercado de trabalho. Os desligamentos de funcionários das empresas e sua reposição geram alguns impactos nas organizações, como custos, que podem ser financeiros ou econômicos e não reconhecidos contabilmente. As consequências, como custos financeiros e econômicos, foram levantadas através de pesquisa de documentos contábeis e de recursos humanos. As hipóteses levantadas na pesquisa foram confrontadas com o referencial teórico, buscando ainda relacionar a importância da integração das áreas de recursos humanos e contabilidade gerencial de custos para redução desses custos com pessoal e o melhor gerenciamento de pessoas.

Palavras-chave: *Turnover*. Recursos Humanos. Custos Contábeis. Custos Econômicos.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: RODÍZIO DE PESSOAL NA ORGANIZAÇÃO.....	30
FIGURA 2: FASES DA ALOCAÇÃO DE PESSOAL.....	30
FIGURA 3: HIERARQUIA E ESTRUTURAÇÃO DAS FUNÇÕES NA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA.....	45
FIGURA 4: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2010.....	97
FIGURA 5: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2010.....	100
FIGURA 6: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2010.....	103
FIGURA 7: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2011.....	106
FIGURA 8: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2011.....	107
FIGURA 9: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2011.....	110

LISTAS DE QUADROS

QUADRO 1: ANÁLISE DO AMBIENTE EXTERNO DA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA.....	43
--	-----------

QUADRO 2: ANÁLISE DO AMBIENTE INTERNO DA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA.....	43
--	-----------

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: ADMISSÕES NO ANO DE 2010.....	47
TABELA 2: ADMISSÕES NO ANO DE 2011.....	48
TABELA 3: MOTIVOS DAS RESCISÕES DE CONTRATOS EM 2010.....	51
TABELA 4 :RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JANEIRO/2010.....	52
TABELA 5: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE FEVEREIRO/2010.....	53
TABELA 6: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MARÇO/2010.....	54
TABELA 7: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE ABRIL/2010.....	55
TABELA 8: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MAIO/2010.....	55
TABELA 9: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JUNHO/2010.....	56
TABELA 10: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JULHO/2010.....	57
TABELA 11: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE AGOSTO/2010.....	58
TABELA 12: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS SETEMBRO/ 2010.....	58
TABELA 13: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE OUTUBRO/ 2010.....	59
TABELA 14: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS NOVEMBRO/2010.....	60
TABELA 15: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DEZEMBRO/2010.....	61
TABELA 16: MOTIVOS DAS RESCISÕES DE CONTRATOS EM 2011.....	61
TABELA 17: RESCISÕES DE CONTRATO MÊS JANEIRO/2011.....	63
TABELA 18: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE FEVEREIRO/2011.....	64
TABELA 19: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MARÇO/2011.....	64
TABELA 20: RESCISÕES DE CONTRATO MÊS DE ABRIL/2011.....	65

TABELA 21: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MAIO/2011.....	66
TABELA 22: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JUNHO/2011.....	66
TABELA 23: RESCISÕES DE CONTRATO MÊS DE JULHO/2011.....	67
TABELA 24: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE AGOSTO/2011.....	68
TABELA 25: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE SETEMBRO/2011.....	69
TABELA 26: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE OUTUBRO/2011.....	69
TABELA 27: RESCISÕES DE CONTRATOS NOVEMBRO/2011.....	70
TABELA 28: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE DEZEMBRO/2011.....	71
TABELA 29: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 1º SEMESTRE DE 2010.....	72
TABELA 30: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 2º SEMESTRE DE 2010.....	72
TABELA 31: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 1º TRIMESTRE DE 2010.....	73
TABELA 32: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 2º TRIMESTRE DE 2010.....	74
TABELA 33: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 3º TRIMESTRE DE 2010.....	74
TABELA 34: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 4º TRIMESTRE DE 2010.....	75
TABELA 35: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 1º SEMESTRE DE 2011.....	76
TABELA 36: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 2º SEMESTRE DE 2011.....	76
TABELA 37: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 1º TRIMESTRE DE 2011.....	77
TABELA 38: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 2º TRIMESTRE DE 2011.....	77
TABELA 39: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 3º TRIMESTRE DE 2011.....	78
TABELA 40: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 4º TRIMESTRE DE 2011.....	79
TABELA 41: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2010.....	100

TABELA 42: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2010.....	103
TABELA 43: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2010.....	105
TABELA 44: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2011.....	107
TABELA 45: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2011.....	109
TABELA 46: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2011.....	111

LISTA DE SÍMBOLOS, ABREVIATURAS E SIGLAS

NR- Norma Regulamentadora

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

PPRA- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

OIT- Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	4
RESUMO.....	6
LISTA DE FIGURAS.....	7
FIGURA 1: RODÍZIO DE PESSOAL NA ORGANIZAÇÃO 30.....	7
FIGURA 2: FASES DA ALOCAÇÃO DE PESSOAL 30.....	7
FIGURA 3: HIERARQUIA E ESTRUTURAÇÃO DAS FUNÇÕES NA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA 45.....	7
FIGURA 4: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2010 97.....	7
FIGURA 5: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2010 100.....	7
FIGURA 6: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2010 103.....	7
FIGURA 7: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2011 106.....	7
FIGURA 8: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2011 107.....	7
FIGURA 9: BASE DE CÁLCULO PARA APURAÇÃO CUSTOS COM CONTRATAÇÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2011 110.....	7
LISTAS DE QUADROS.....	8
QUADRO 1: ANÁLISE DO AMBIENTE EXTERNO DA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA. 43.....	8
QUADRO 2: ANÁLISE DO AMBIENTE INTERNO DA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA. 43.....	8
LISTA DE TABELAS.....	9

TABELA 1: ADMISSÕES NO ANO DE 2010 47.....	9
TABELA 2: ADMISSÕES NO ANO DE 2011 48.....	9
TABELA 3: MOTIVOS DAS RESCISÕES DE CONTRATOS EM 2010 51.....	9
TABELA 4 :RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JANEIRO/2010 52.....	9
TABELA 5: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE FEVEREIRO/2010 53.....	9
TABELA 6: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MARÇO/2010 54.....	9
TABELA 7: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE ABRIL/2010 55.....	9
TABELA 8: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MAIO/2010 55.....	9
TABELA 9: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JUNHO/2010 56.....	9
TABELA 10: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JULHO/2010 57.....	9
TABELA 11: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE AGOSTO/2010 58.....	9
TABELA 12: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS SETEMBRO/ 2010 58.....	9
TABELA 13: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE OUTUBRO/ 2010 59.....	9
TABELA 14: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS NOVEMBRO/2010 60.....	9
TABELA 15: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DEZEMBRO/2010 61.....	9
TABELA 16: MOTIVOS DAS RESCISÕES DE CONTRATOS EM 2011 61.....	9
TABELA 17: RESCISÕES DE CONTRATO MÊS JANEIRO/2011 63.....	9
TABELA 18: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE FEVEREIRO/2011 64.....	9
TABELA 19: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MARÇO/2011 64.....	9
TABELA 20: RESCISÕES DE CONTRATO MÊS DE ABRIL/2011 65.....	9
TABELA 21: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE MAIO/2011 66.....	10
TABELA 22: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE JUNHO/2011 66.....	10

TABELA 23: RESCISÕES DE CONTRATO MÊS DE JULHO/2011 67.....	10
TABELA 24: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE AGOSTO/2011 68.....	10
TABELA 25: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE SETEMBRO/2011 69.....	10
TABELA 26: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE OUTUBRO/2011 69.....	10
TABELA 27: RESCISÕES DE CONTRATOS NOVEMBRO/2011 70.....	10
TABELA 28: RESCISÕES DE CONTRATOS MÊS DE DEZEMBRO/2011 71.....	10
TABELA 29: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 1º SEMESTRE DE 2010 72.	10
TABELA 30: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 2º SEMESTRE DE 2010 72.	10
TABELA 31: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 1º TRIMESTRE DE 2010 73	10
TABELA 32: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 2º TRIMESTRE DE 2010 74	10
TABELA 33: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 3º TRIMESTRE DE 2010 74	10
TABELA 34: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 4º TRIMESTRE DE 2010 75	10
TABELA 35: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 1º SEMESTRE DE 2011 76.	10
TABELA 36: HORAS DE ATESTADOS PAGOS NO 2º SEMESTRE DE 2011 76.	10
TABELA 37: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 1º TRIMESTRE DE 2011 77	10
TABELA 38: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 2º TRIMESTRE DE 2011 77	10
TABELA 39: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 3º TRIMESTRE DE 2011 78.....	10
TABELA 40: HORAS FALTAS DESCONTADAS NO 4º TRIMESTRE DE 2011 79.....	10

TABELA 41: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2010 100.....	10
TABELA 42: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2010 103.....	11
TABELA 43: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2010 105.....	11
TABELA 44: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE SERVENTE NO ANO DE 2011 107.....	11
TABELA 45: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CARPINTEIRO NO ANO DE 2011 109.....	11
TABELA 46: DEMONSTRAÇÃO DOS CUSTOS MENSAIS COM A ADMISSÃO DE CONTRA MESTRE DE FERRAGEM NO ANO DE 2011 111.....	11
LISTA DE SÍMBOLOS, ABREVIATURAS E SIGLAS	12

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXO A: DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES DA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA (CANTEIROS DE OBRAS).....	88
ANEXO A: DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES DA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA (CANTEIROS DE OBRAS).....	88
ANEXO B: DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES DA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA (ADMINISTRATIVO).....	92
ANEXO B: DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES DA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA (ADMINISTRATIVO).....	92
ANEXO C: DEMONSTRATIVO CUSTOS COM EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA.....	94
ANEXO C: DEMONSTRATIVO CUSTOS COM EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA.....	94
ANEXO D: DEMONSTRAÇÃO CUSTOS POR FUNÇÃO NO MÊS DA ADMISSÃO EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA NO ANO DE 2010.....	97

**ANEXO D: DEMONSTRAÇÃO CUSTOS POR FUNÇÃO NO MÊS DA ADMISSÃO
EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA NO ANO DE 2010.....97**
1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

Empresas não são unicamente formadas por seus patrimônios tangíveis (prédios, mobiliário, equipamentos) ou patrimônios intangíveis (tecnologia, produtos, serviços). As empresas mais bem sucedidas como as de pequeno porte já perceberam que sua maior riqueza esta nos seus talentos profissionais. As pessoas que desenvolvem atividades na empresa é que são verdadeiramente seu “sangue e cérebro”. Todavia, essas pessoas são partes integrantes de um processo de rotatividade de pessoal, também chamado de *Turnover*, que tem sido usado por empresas na busca de melhoria dos seus processos e por consequência de seus resultados.

O atendimento as expectativas deixa qualquer tipo de cliente em qualquer segmento satisfeito com a empresa, mas para isso a empresa deve cumprir com o cronograma estipulado pelo cliente e com o que o mercado disponibiliza, e que este cliente cada vez mais exigente requer da empresa para a sua total satisfação e é neste momento que os gestores devem focar nas questões do aprimoramento interno e zelar pela qualidade, inovação e variedades.

Nesse ponto a maioria das construtoras pecam em relação à prestação de serviços de mão de obra, tendo em vista que na maioria das vezes o problema está na contratação dessa mão de obra qualificada e cada vez mais escassa. Para ser sanado este problema que a maioria das empresas enfrenta atualmente, é necessário que seus gestores visualizem a demanda do mercado da construção civil e que adotem programas de qualificação internas de seus próprios funcionários e como resultado adotarem metas à longo prazo como, por exemplo, a qualidade dos serviços prestados pelos mesmos.

Segundo publicação da revista “A Construção em Perspectiva”, artigo escrito por Dias e Castelo, A Conjuntura da Construção Civil em setembro de 2011, descreve que “Há uma percepção predominante de que os principais elementos para o crescimento do setor nos últimos anos foram à expansão do crédito, a estabilidade econômica e a expansão dos programas de moradia social”.

Conforme citação de Bohlander, Snell e Sherman (2003), investimentos de reengenharia, TQM, capital humano, tecnologia, globalização e outros fatores são importantes para a competitividade das empresas. No entanto, ao mesmo tempo, há nas empresas pressões cada vez maiores para reduzir os custos e melhorar a produtividade, de modo a maximizar a eficiência. Os custos de mão de obra representam um dos maiores custos de uma empresa.

Pode-se notar que o setor da construção civil atinge o limite de utilização dos recursos disponíveis, ocorre que houve uma qualificação muito grande das atividades, o que tem exigido não apenas mais mão de obra, mas também trabalhadores mais qualificados. Dessa forma, atrair mais trabalhadores e treinar pessoas se mostram questões de máxima urgência dentro do setor, nesse sentido percebe-se que dos últimos anos para cá, tanto as empresas como seus próprios funcionários tem percebido a necessidade de cursos de aperfeiçoamento no ramo.

Sabendo-se das mudanças nítidas que aconteceram no ramo da construção civil em Caxias do Sul, esse trabalho tem como foco principal a demonstração dos custos que impactam na lucratividade e produtividade das empresas desse segmento que demanda uma grande contratação de mão de obra.

1.2 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Baseado na delimitação do tema, a questão de pesquisa para o estudo é: Qual o impacto da rotatividade de pessoal nos custos de uma empresa do segmento da construção civil na cidade de Caxias do Sul em virtude da concorrência pela mão de obra de qualidade?

Sabe-se que o Brasil tem um dos maiores índices de tributos, conforme fontes nos sites do Ministério do Trabalho e Previdência Social que são nas áreas trabalhista e previdenciária. Com foco nesse quesito tributário, as empresas do ramo da construção civil estão tendo que rever os motivos dos altos índices de rotatividade do segmento, pois esse repercute diretamente nos seus custos.

Faz-se necessário nesse mesmo enfoque, mensurar os índices de absenteísmo e presenteísmo nos canteiros de obras, que seguido da rotatividade tem índices expressivos, e como sabemos, para a realização do cronograma pré-estabelecido com os clientes, temos que ter consciência que todos esses podem repercutir no andamento da obra entre outros.

1.3 HIPÓTESES OU PROPOSIÇÕES

H1: O mercado de trabalho formal tem tido sua ascensão e com isso disponibiliza ofertas de emprego.

H2: Os profissionais admitidos fora de sua área de atuação saem em busca de crescimento profissional.

H3: A motivação e o clima organizacional são algumas razões que causam a saída de funcionários na construtora em estudo.

H4: Aumento dos custos na folha devido ao grande número de rescisões ocorridas mensalmente nos anos apurados.

H5: O alto índice de rotatividade de pessoas pode ocasionar um clima de insegurança e desmotivação para os colaboradores.

H6: A integração da Contabilidade de Custos com a área de Recursos Humanos para minimizar os custos e para a administração de pessoal dos canteiros de obras.

H7: Aumento dos custos com treinamentos para os funcionários.

H8: Perca da mão de obra para segmentos que antes só contratavam com ensino médio completo e atualmente contratam com o ensino fundamental incompleto, que seria justamente esses que as construtoras contratam.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

Pesquisar sobre a melhor forma de minimizar os custos da rotatividade, absenteísmo e presenteísmo no segmento da construção civil e aumentar a produtividade e motivação dos funcionários nos canteiros de obras.

1.4.2 Objetivos específicos

- Pesquisa bibliográfica na área de Contabilidade de Custos e Gestão de Pessoas para se construir o referencial teórico a ser adotado na pesquisa para se ter suporte para o problema de pesquisa e as hipóteses.

- Identificar as consequências da rotatividade nos custos na empresa.

- Identificar os índices de rotatividade, presenteísmo, absenteísmo nos períodos em estudo;

- Identificar perfil dos funcionários (idade);

- Identificar dentro do perfil qual deles tem maior índice de rotatividade;

- Pesquisa bibliográfica voltada ao melhor método de cálculos dos custos;

1.5 METODOLOGIA

Um método de pesquisa científica é um conjunto de processos pelos quais se torna possível conhecer uma determinada realidade, produzir determinado objeto ou desenvolver certos procedimentos ou comportamentos (OLIVEIRA, 1999 p.25). O método científico caracteriza-se pela escolha de procedimentos sistemáticos para descrição e explicação de uma determinada situação sob estudo e sua escolha deve estar baseada em dois critérios básicos: a natureza do objetivo ao qual se aplica e o objetivo que se tem em vista no estudo (FACHIN, 2001).

O método de pesquisa escolhido para este trabalho é a metodologia de estudo de caso sendo que ele será aplicado em uma empresa do ramo da construção civil estabelecida nessa cidade há 21 anos, com um bom conceito na região. O procedimento de investigação utilizado será por meio de estudo de caso, pois esse possui como benefício à flexibilidade no seu desempenho, que permite ao pesquisador aumentar ou redirecionar seus objetivos, em função da melhor utilização de dados coletados, estimularem novas descobertas, além de caracterizar-se pela simplicidade de procedimentos, quando comparados com outros métodos de pesquisa.

Segundo Vergara (2000, p.42), o estudo de caso é “circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizado no campo”.

Além do estudo de caso, os objetivos da pesquisa se caracterizam como descritivos, uma vez que os dados coletados e analisados permitem-nos descrever a característica das causas da rotatividade e absenteísmo. A abordagem será qualitativa e quantitativa.

Segundo Carmo-Neto (1996), o estudo de caso utiliza casos concretos ao invés de casos hipotéticos, com a finalidade de permitir que, através da maior convivência com a sintomatologia dos problemas e dificuldades inerentes ao caso, o estudante aprenda a diagnosticar e prognosticar a situação e soborientação, indicar a terapia e os medicamentos que lhe parecem mais adequados. Segundo Martins (2002), o estudo de caso dedica-se a estudos intensivos do passado, presente e de interações ambientais de uma (ou algumas) unidades sociais: indivíduo, grupo, instituição, comunidade. São validados pelo rigor do protocolo estabelecido. Para Fachin (2001), o estudo de caso é caracterizado por ser um estudo intensivo. É levada em consideração, principalmente, a compreensão, como um todo, do assunto investigado. Todos os aspectos do caso são investigados. Quando o estudo é intensivo podem até aparecer relações que de outra forma não seriam descobertas.

Conforme Raupp e Beuren (2003 p.12), “a pesquisa do tipo estudo de caso caracteriza-se principalmente pelo estudo concentrado em um único caso. Esse estudo é preferido pelos pesquisadores que desejam aprofundar seus conhecimentos através de determinado caso específico”.

Já segundo Gil (1999 p.10), o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, Para Mattar (1997 p.6), o estudo de caso é um método de conhecer problemas não suficientemente definidos através de outras fontes de pesquisas. Esta estratégia envolve uma análise de registros existentes. O objetivo de estudo pode ser um indivíduo, ou um grupo de indivíduos, uma organização, um grupo de organizações ou uma situação. Sendo um método de pesquisa exploratória, seu objetivo é o de gerar hipóteses e possibilitar a ampliação dos conhecimentos sobre o problema em estudo.

Para Marconi (2007, p.148), “pessoas e coisas podem ser descritivas em termos quantitativos e qualitativos”.

Quantitativo se refere à grandeza ou quantidade e são colocados em números. Exemplos: custos, pesos e etc.

Qualitativo por sua vez é baseado na ausência ou presença de qualidades ou característica. Exemplo: dados pessoais, como estados civis, sexo, profissão e etc.

Segundo Collis, Hussey (2005, p.45), uma pesquisa pode ser considerada de natureza exploratória, quando está envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram ou têm experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. As pesquisas exploratórias visam proporcionar uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo.

Para Gil (2002, p.42), “a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma determinada população ou fenômenos.”

A pesquisa descritiva, para Raupp e Beure (2003 p.15), “... configura-se como um estudo intermediário entre a pesquisa exploratória e a explicativa, ou seja, não é tão preliminar como a primeira nem tão profunda como a segunda. Nesse contexto, descrever significa identificar, relatar, comparar, entre outros aspectos.

1.6 ESTRUTURA DO ESTUDO

No primeiro capítulo, é apresentado a importância do estudo, o problema de pesquisa e as hipóteses, os objetivos e a metodologia utilizada para o desenvolvimento desse estudo de caso.

No segundo capítulo, aborda-se os custos e diferenciando-os por custos financeiros e custos econômicos e também demonstrar os custos causados pela rotatividade, presenteísmo e absenteísmo.

No terceiro capítulo, são demonstrados aspectos teóricos da área de Recursos Humanos, sua importância e a relação com a rotatividade de pessoal, com o objetivo de evidenciar os fatores que o geram.

No quarto capítulo, é apresentado um estudo da empresa-caso, com as análises do referencial teórico.

No quinto capítulo, são apresentadas as conclusões.

2 GESTÃO DE CUSTOS

2.1 GESTÕES ORIENTADAS PELOS CUSTOS

A Contabilidade em um contexto geral é uma ciência social que estuda a situação patrimonial individualizada, sob os aspectos quantitativos e qualitativos, tendo entre suas finalidades a geração de informações e a explicação dos fenômenos patrimoniais, possibilitando entre outros o controle, o planejamento e a tomada de decisão, na ligação entre passado, presente e futuro. Tendo como enfoque principal servir aos usuários informações precisas sobre a situação geral da empresa.

O surgimento da contabilidade de custos está relacionado com o aparecimento do capitalismo industrial e apresentou um desafio para o desenvolvimento da contabilidade como uma ferramenta de gerenciamento industrial, necessitado pelas novas complexidades dos processos de produção que surgiram internamente, sendo que com isso teriam bases mais solidificadas para a tomada de decisão.

Conforme Schmidt, o crescimento dos negócios em tamanho, em complexidade e em diversidades geográficas ocorrido no século XIX levou os administradores a aperfeiçoar seus sistemas contábeis para possibilitar o fornecimento de informações necessárias às várias decisões gerenciais, incluindo desempenho, avaliação, planejamento e controle. O estudo e a prática de contabilidade gerencial de custos foram desenvolvidos para produzir esses sistemas e fornecer informações necessárias para as tomadas de decisões gerenciais.

A moderna contabilidade gerencial de custos pode estar relacionada com as empresas emergentes administradas e hierarquizadas no início do século XIX, como por exemplo, as indústrias de armas e fábricas de tecidos que tem por característica ter por controle inteiramente interno e os estágios dos processos de suas produções.

As inovações seguintes para os sistemas de contabilidade gerencial de custos ocorreram nas primeiras décadas do século XX, para suprir o crescimento das corporações de atividades multidiversificadas.

Nota-se que desde o surgimento da Revolução Industrial até nos dias atuais as empresas tanto de pequeno, médio e grande porte, tem a necessidade e ao mesmo tempo muitas delas a dificuldade da mensuração de seus custos. Não

adianta as empresas adquirirem máquinas potentes, pois seu principal potencial de recursos está diretamente ligado a sua linha de produção.

Martins (2000, p.21-23) destaca que a preocupação inicial da contabilidade de custos era “de resolver seus problemas de mensuração monetária de estoques e resultado e não a de fazer dela um instrumento de administração”. Porém ressalta que nas últimas décadas a contabilidade de custos passou “de mera auxiliar na avaliação de estoques e lucros globais para uma importante arma de controle e decisões gerenciais”.

Megliorini (2001, p.1), os custos devem refletir a empresa. São reflexos, comportamentos, estruturas e modos de operar. Quanto mais estruturada for uma empresa, melhores serão os resultados encontrados. Quanto menos informações estiverem disponíveis, ou se a qualidade dessas informações não for das melhores os resultados encontrados por resultado serão deficientes.

Uma das principais consequências geradas pela rotatividade de pessoal são os custos.

Para Mankiw (2001, p.271), o custo de alguma coisa é o que você desiste para obtê-la. O custo de oportunidade acontece quando para se obter alguma coisa, deixa-se de obter outra. Na definição do autor, os custos podem ser explícitos ou implícitos. Os custos explícitos acontecem quando há um desembolso de valores pela empresa, enquanto que os implícitos são aqueles que não desembolsam valores.

Segundo Pontes (2001), os administradores devem se preocupar com a rotação de pessoal, porque, além dos custos financeiros de fácil mensuração, há outros custos de difícil mensuração, como treinamentos, integração e os reflexos na atitude do pessoal. Os custos com treinamentos envolvem a disponibilidade de outros funcionários deixarem seu posto de trabalho para ensinar o novo contratado. Esse é um exemplo de um custo implícito e geralmente a empresa não tem o reconhecimento desse custo pelo motivo de o mesmo ser de difícil mensuração.

Segundo Silva (2001), os custos de instrução são aqueles relacionados com o tempo de orientação e treinamento no trabalho, o tempo das pessoas que estão envolvidas nesse processo e as quedas de produção dessas pessoas que treinam o novo funcionário. E ainda se tem os custos dos desligamentos que têm como fato gerador a saída do funcionário, como por exemplo, indenizações, custos associados à reposição da vaga e a perda da produtividade anterior ao desligamento.

A construção civil na cidade de Caxias do Sul como nas demais grandes cidades do país, tem tido nos últimos anos um grande aumento na contratação de mão de obra e ao mesmo tempo grande parte dessas que não é qualificada se perde para outros segmentos que também estão expandindo simultaneamente.

Na maioria das empresas do ramo da construção civil de Caxias do Sul, é comum que a contabilidade seja efetuada por empresas terceirizadas e especializadas em tais serviços. No seu conjunto, as informações geradas por esses escritórios contábeis limitam-se em relatórios padronizados que não consideram as necessidades de informações características do empreendimento. Poucas empresas possuem sistemas de custos estruturados, e os preços das suas prestações de serviços são estabelecidos tomando como base o preço praticado pelos concorrentes ou pelo feeling do empreendedor, não existindo a preocupação em apurar os custos e despesas adequadamente, sejam elas departamentais ou por serviços prestados.

É comum ouvir-se na grande imprensa afirmações relativas ao elevado valor dos encargos trabalhistas existentes no Brasil.

Um argumento muito utilizado para explicar os altos níveis de desemprego verificados no Brasil é a elevada quantidade de encargos que incidem sobre o salário dos funcionários contratados de maneira formal. O percentual de encargos é determinado em função de dois dados extraídos da contabilidade da empresa: os salários e o próprio valor dos encargos.

A contratação de funcionários implica gastos que não se limitam ao valor do salário acertado no contrato de trabalho. Além desses valores, existe a necessidade de se pagar ao empregado verbas adicionais referentes aos direitos trabalhistas previstos na legislação e nos acordos coletivos. Também é preciso recolher aos cofres públicos valores que serão entregues aos empregados em um momento futuro, como é o caso do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Como esse trabalho terá como foco mostrar os impactos da rotatividade nos custos da empresa, teremos como forma de nos basear com encargos pagos e atribuídos à contratação desses funcionários, diferenciando-os pelos seus salários, atribuirá obrigações da empresa e a conservação da saúde e segurança desses profissionais. A empresa em estudo tem como forma de tributação o Lucro Real e temos como forma de simular os custos através de dados da folha de pagamento e relatórios mensais de contratações e demissões nos períodos a serem ilustrados.

2.2 CUSTOS POR ABSORÇÃO

As organizações, empresas ou qualquer outro tipo de entidade, não são estruturados por forças isoladas, que se interligam com a aparência de um todo fragmentado. Elas, ao contrário, são forças unidas e, baseadas na sua missão e seus objetivos, promovem o desenvolvimento da comunidade, da cidade, da região e da macroeconomia em que estão inseridas. No cumprimento da sua missão, as organizações desenvolvem suas atividades econômicas, buscando cumprir suas principais funções: patriótica, mercadológica, tecnológica, social e econômica, o que torna os negócios mais atraentes e mais ricos em reciprocidade.

A função econômica não é a principal, mas é imprescindível. Ganhar e avaliar seu próprio lucro são a exigência maior de qualquer atividade econômica. As demais funções se revestem de significativa importância se a função econômica for atendida. O lucro, sob qualquer título, é o alento que nutre e reforça o patrimônio das entidades. Entretanto, o lucro não é apenas uma simples verificação de uma desigualdade. Se o valor da receita é maior do que o valor da despesa o resultado é lucro ($R > D = L$); o lucro é a consequência da soma parcial ou total de qualidade e produtividade, de emoção e razão, de intuição e lógica, de capacidade empresarial e trabalho, de fé e persistência, de firmeza e equilíbrio, de vontade e garra.

O lucro deixou de ser atributo da receita das prestações de serviços, mas, sim, função resultante dos custos incorridos, de tal modo que, almejar lucro, é conter custos. Lucros e custos são grandezas inversamente proporcionais. O lucro será máximo se o custo for mínimo.

Diante dessa realidade evidente, as empresas de pequeno, médio e grande porte carecem de ferramentas eficientes, para serem utilizadas nos processos de gestão dos negócios. A institucionalização nas empresas de uma transformação comportamental alicerçada na prática efetiva de nova cultura de custos, concretizada em técnicas modernas de produção e de administração de recursos financeiros e humanos, é o caminho mais eficaz para a boa gestão de custos. Em qualquer circunstância, é sempre possível conter custos, seja pela racionalidade das tarefas, pelo combate implacável aos desperdícios e pela eliminação dos supérfluos.

A boa gestão de custos nas empresas é dependente e consequente da coragem decisória dos administradores em mudar processos e comportamentos.

Para Silva (2001, p.4), o custo financeiro é talvez a consequência organizacional mais representativa. Poucas empresas se preocupam em avaliar os custos diretos e indiretos causadas pela rotatividade de pessoal. O autor diz que os custos que envolvem o processo de recrutamento são: publicidade, valores pagos á agências de recrutamento e custos administrativos. Os de seleção contam com as entrevistas, testes psicológicos e custos administrativos correspondentes, e os custos de admissão, exames admissionais, documentação e custos administrativos correspondentes.

Crepaldi (2002, p.219), define custos por absorção como não sendo um princípio contábil em si, mas uma metodologia decorrente da aplicação desses princípios.

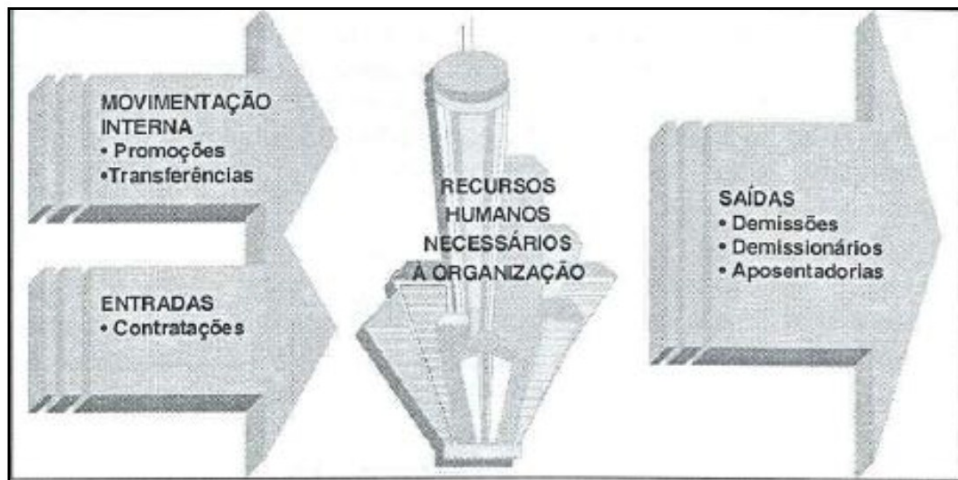
Para Martins (2003, p.37), custeio por absorção consiste na apropriação de todos os custos de produção aos bens elaborados, e só os de produção; todos os gastos relativos ao esforço de produção são distribuídos para todos os produtos ou serviços feitos.

Este pode também ser chamado de custeio integral, pois é aquele que faz debitar ao custo dos produtos todos os custos da área de fabricação, sejam esses custos definidos como custos diretos ou indiretos, fixos ou variáveis, de estrutura ou operacionais. O próprio nome do critério é revelador dessa particularidade, ou seja, o procedimento é fazer com que cada produto ou produção (ou serviço) absorva parcelas dos custos diretos e indiretos, relacionados à fabricação.

Os custos na área de Recursos Humanos com a admissão de funcionário começa acontecer desde o momento em que se procura um funcionário na mercado de trabalho.

O recrutamento de funcionários se dá através de seleção interna ou externa. No recrutamento interno, a vaga é disponibilizada para funcionários adequados a exercerem determinada função, onde o funcionário interessado na vaga pode se candidatar. Caso a empresa realocar esse funcionário selecionado internamente, deverá contratar outro para assumir o posto de trabalho que era ocupado pelo mesmo. Dessa forma, haverá custo com o treinamento do funcionário que ocupará a nova função, custo com treinamento, perda de produção durante o período de aprendizagem e o período que a vaga esteve em aberto. Esses custos são denominados custos econômicos e geralmente não são analisados para fins de levantamentos de custos.

Figura 1: Rodízio de pessoal na organização



Fonte: Pontes (2001, p.31)

O planejamento na contratação de pessoal busca estimar as necessidades futuras de pessoal, visando facilitar o recrutamento interno em relação ao preparo e treinamento de pessoal para promoção. O recrutamento é a procura de candidatos à vaga, enquanto a seleção é identificar o candidato mais adequado para ocupar a vaga entre os candidatos recrutados.

Conforme Pontes (2001, p.30), se o planejamento na empresa funcionar bem, assim como os programas de treinamento e desenvolvimento, o processo de recrutamento e seleção é muito mais simples, uma vez que o candidato à vaga é alguém que já trabalha na empresa em um nível menor, conforme Figura 2.

Figura 2: Fases da alocação de pessoal



Fonte: Pontes (2001, p.29)

No recrutamento externo, a empresa tem que ir buscar funcionários fora da empresa, e a busca destes são feitas através de anúncios em jornais locais, rádios entre outras formas de divulgação. A partir do anúncio, já começam a acontecer os custos com a admissão. Recrutados os funcionários, há o tempo em que um profissional faz as entrevistas, testagem psicológica e material de expediente gastos nesse processo. Estes podem ser considerados alguns custos “ocultos” para fins de análise de custos. Selecionado o candidato, esse deverá fazer o exame médico admissional custeado integralmente pela empresa. O funcionário contratado passa então por um período de aprendizagem em que um profissional o treina durante determinado período, refletindo este processo na produtividade.

Esses custos geralmente passam despercebidos pelos gestores. No momento de um desligamento ou de uma admissão, todos esses custos deveriam ser avaliados e seria necessário rever um processo para reduzi-lo ou evitá-los. A contabilidade pode contribuir informando quais são os custos gerados desde o início do processo até o desligamento do funcionário.

3 GESTÕES DE RECURSOS HUMANOS E ESTRATÉGICAS COM ENFOQUE NOS RESULTADOS

3.1 ADMINISTRAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Com a visão de um bom empreendedor, sabe-se que uma empresa por maior que seja seu lucro, por mais amplo que seja seu mercado, que seus clientes sejam fiéis e que seus concorrentes estejam cada vez mais escassos, é de suma importância o capital humano, nenhuma empresa se solidifica no mercado apenas pelo seu nome ou pela competência de seus administradores.

Para a empresa ter reconhecimento no mercado formal, não é suficiente ela produzir, ter recursos financeiros ou tecnologia avançada, mas ter pessoas qualificadas e comprometidas com o trabalho, com o desenvolvimento da empresa. Segundo Chiavenato (2005, p. 5), “em resumo, as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seu objetivo e cumprir sua missão”.

O empregado, que até pouco tempo atrás conservava seu emprego por anos, hoje tem outra visão: está em busca de novos desafios, está buscando conhecer mais sobre a empresa onde atua seus objetivos e o seu futuro dentro dela. Os funcionários passaram a ser mais exigentes, a valorizar os benefícios e a qualidade de vida no trabalho.

O mercado de trabalho está mais competitivo, sendo que a cada dia surgem novas ofertas e oportunidades de emprego, o que está ocasionando muita entrada e saída (*turnover*) de pessoas nas empresas e, assim, mudando o cenário e o perfil dos profissionais.

Mercado de trabalho pode ser definido como a relação existente entre a oferta de empregos e quem está à procura de emprego. Na relação existente entre empregador e empregado, no mercado de trabalho, existe uma relação financeira: o pagamento pela mão de obra.

Ehrenberg & Smith (2000, p.3), citam que:

O resultado final das transações empregador e empregado no mercado de trabalho constitui-se na colocação de pessoas em funções mediante certas taxas de pagamentos. Essa alocação da mão de obra serve não apenas as necessidades individuais das pessoas, mas também as necessidades da sociedade em geral. Por meio do mercado de trabalho, nosso recurso

nacional mais importante, a mão de obra é alocada pelas empresas, indústrias, ocupações e regiões.

Os profissionais de Recursos Humanos passam por inúmeros desafios ao contratar um funcionário, desde o recrutamento até a admissão e todo o processo até a inserção deste nos canteiros de obras. Mas o trabalho não encerra no momento da contratação, pois a incerteza de sua permanência na empresa, de não produzir o esperado e até sua adaptação no novo emprego, já causam um grande envolvimento dos profissionais de RH e componentes das equipes de trabalho.

O tema *turnover* é de grande importância no processo organizacional, pois este processo envolve pessoas, custos e a organização como um todo. O *turnover* gera descontentamento dos demais funcionários, queda na produtividade, perda de informações, entre outros desperdícios. As pessoas fazem parte da organização e executam os processos. Sem elas, a organização não tem sentido. Reconhecer o potencial que faz parte da empresa e fazer com que o mesmo se dedique a ela por muito tempo é um processo de organização e empenho da mesma.

Conhecer as possíveis causas da saída de colaboradores possibilita visualizar a empresa, fazendo com que a mesma reveja seus processos de organização e gestão, identificando possíveis falhas – e os custos inerentes. O controle do turnover é feito através de políticas de RH. Em casos de demissão, o desgaste emocional não é só de quem é demitido, mas também de quem o demite, e alguns cuidados devem ser tomados na hora da demissão.

Portanto, o tema *turnover* é importante porque envolve pessoas, e estas estão em todos os processos: desde quem contrata o funcionário, quem o treina, o coordena e até quem o demite. Isso envolve não só técnicas de recursos humanos, mas também sentimentos, além da psicologia envolvida em todo o processo.

3.1.1 A Importância do Capital Humano

Nas empresas que estão se adaptando a nova era da globalização e da informação, o departamento de pessoal está totalmente comprometido em incrementar o capital intelectual e aplicá-lo cada vez mais. O sucesso empresarial reside nesse contexto. Assim, o capital humano está se tornando um conceito

fundamental para as organizações que miram o futuro. As empresas na era da informação estão adotando a perspectiva do capital humano e investindo fortemente nele. É uma questão de sobrevivência e de competitividade. É o capital humano e não mais o capital financeiro que determina o valor de mercado de uma organização.

O capital humano está sendo visto como o alavanque das etapas do crescimento econômico e do atendimento aos planos de desenvolvimento das empresas nas quais trabalham.

As empresas despertam para o fato de que o conhecimento é um ativo valioso, uma riqueza muito mais importante e crucial do que o dinheiro. O capital financeiro que predominou na era industrial está cedendo lugar para o capital intelectual, como a base fundamental das operações empresariais. O fato é que as empresas bem-sucedidas estão se transformando em organizações educadoras e em organizações do conhecimento, onde a aprendizagem organizacional é incrementada e desenvolvida através de processos inteligentes de gestão do conhecimento.

A gestão de recursos humanos prima pelo equilíbrio interno dinâmico entre os indivíduos e os grupos que a interagem. Sem isso, os melhores profissionais deixarão a empresa, outros vão ficar desatualizados ou se aposentarão das inovações e não produziram bons resultados e, no pior dos casos, graves conflitos a marcarão profundamente, dito em outra maneira, a organização deve valorizar os talentos individuais ao mesmo tempo em que incentivam diferentes equipes e unidades a interagir de forma harmoniosa.

Enquanto os indivíduos buscam suas satisfações pessoais, as organizações têm necessidades, dentre a qual se destaca a própria necessidade do elemento humano. Portanto, a inter-relação das necessidades do indivíduo e da organização é imensa, pois tanto a vida como os objetivos de ambos estão entrelaçados. Cabe ressaltar que o indivíduo ingressa na organização esperando que suas satisfações pessoais sejam maiores que seus esforços. Ao mesmo tempo a organização espera que a contribuição de cada indivíduo ultrapasse os custos de sua presença na organização. (ORLICKAS, 2002).

Gerir pessoas têm hoje função estratégica nas organizações, diferente da visão burocratizada que se tinha no final da revolução industrial, hoje as organizações falam em administração de pessoas, com uma abordagem que tende

a personalizar e a de visualizar as pessoas como seres humanos, dotados de habilidades e capacidades intelectuais.

Conforme Chiavenato (2010, pag.1)

Falar de gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de inteligência, de vitalidade, ação e pró-ação. A gestão de pessoas é uma área que mais tem sofrido mudanças e transformações nesses últimos anos. Não apenas em seus aspectos tangíveis e concretos mais principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional configuração, quando recebia o nome de administração de Recursos Humanos.

O profissional responsável pela área de pessoas dentro das construtoras tem que ter em mente que como se trabalha com pessoas de baixa escolaridade e em sua grande maioria em vulnerabilidade social, deve-se ter outra forma de aproximação com estes. Estes profissionais estão mais expostos a serem dependentes de drogas e bebidas alcoólicas, deve-se conquistar a confiança desses funcionários.

A construção civil sempre foi vista como um segmento de pessoas de “má índole”, que não terão seu reconhecimento perante a sociedade, que seu trabalho é considerado de baixa valorização, infelizmente esse pensamento aumenta no decorrer das gerações desses funcionários atuais, hoje quem é um profissional da carpintaria ou da ferragem, por exemplo, não quer que seus filhos sigam com esse trabalho.

3.2 A MOTIVAÇÃO E O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: RELAÇÃO COM A ROTATIVIDADE DE PESSOAL

O clima e a motivação interna podem estar relacionados à rotatividade de funcionários na empresa. O ambiente de trabalho é um fator relevante na retenção de talentos.

A motivação pode ser definida como o conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo em nossa sociedade, muitas pessoas tendem a identificar incentivos financeiros tangíveis, como por exemplo, maior salário embora quase

todos nós admitíssemos que houvesse muitos prêmios intangíveis, como elogios ou poder igualmente importantes para despertar o comportamento dos funcionários.

Para Chiavenato, (2003 p.35):

A motivação existe dentro das pessoas e muda conforme as necessidades humanas, as quais podem ser chamadas de aspirações, objetivos, desejos pessoais ou ainda motivos que não são internos que incentivam e influenciam cada indivíduo determinando seus pensamentos e direcionando o seu comportamento frente às várias situações.

O processo de motivação é complexo. Como as pessoas e as empresas também têm múltiplos aspectos é preciso haver uma mistura apropriada de fatores para promover a satisfação das necessidades.

Sempre que os funcionários realizam suas tarefas, seu esforço precisa ser orientado para alguma finalidade da empresa. Se a empresa transmite a natureza estratégica dos cargos desses funcionários e é ligada a meta da empresa, então facilita o entendimento do funcionário da importância da sua função.

Como se lida com pessoas – cada uma vendo as coisas à sua própria maneira-, pode haver diversas barreiras para impedir a motivação.

Segundo Dubrin em uma definição de comportamento organizacional (2003, p.2),

Comportamento organizacional é o comportamento humano no local de trabalho, interação entre as pessoas e a organização em si. As principais metas do comportamento organizacional são explicar, prever e controlar o comportamento.

Segundo os autores pesquisados e já citados, o estudo do comportamento humano, tem como objetivo ajudar a entender as ações realizadas pelas pessoas em determinadas situações. Bem como os motivos condicionam tais ações e todas as possíveis alterações que o meio e as relações sociais, ao longo da vida, proporcionam a cada indivíduo.

3.2.1 Rotatividade de Pessoal ou *Turnover*

“Rotatividade dos recursos humanos é usada para definir a flutuação de pessoas entre uma organização e seu ambiente, que por sua vez é definido pelo volume de pessoas que entram e saem da organização.” (Chiavenato, 2004, p.172).

A rotatividade refere-se ao fluxo de entradas e saídas de pessoas em uma empresa, ou seja, as entradas para compensar as saídas de pessoas da empresa. A cada desligamento quase sempre a admissão corresponde a um substituto como reposição. Isso significa que o fluxo de saídas (desligamentos, demissões e aposentadorias) deve ser compensado por um fluxo equivalente de entrada (admissões) de pessoas. O desligamento ocorre quando um funcionário deixa de fazer parte do quadro de ativos da empresa.

Existem três tipos de desligamentos: o desligamento por iniciativa do funcionário (pedido de demissão) e o desligamento por iniciativa da empresa (aviso prévio trabalhado ou aviso indenizado), e ainda o término de contrato de trabalho.

A rotatividade no segmento da construção civil tem sido muito elevada, o que desestimula investimentos no desenvolvimento em recursos humanos. Os programas de qualidade exigem um vínculo e comprometimento maior por parte dos funcionários, assim como uma política de treinamento.

Esse indicador mostra o percentual de empregados que passam pela empresa em relação ao número médio de empregados em um determinado período.” (Oliveira, Lantelme, Formoso 1995 p.24)

O alto índice de rotatividade é sinônimo de: perda de produtividade, perda de lucro e de saúde organizacional. Reflete na motivação das pessoas, no comprometimento e gera mais absenteísmo, mais rotatividade, interferindo até mesmo exteriormente à empresa, como na credibilidade perante aos clientes. (POMI, 2005).

A rotatividade de pessoal ou *turnover* é um dos pontos mais importantes na atual conjuntura organizacional e que vem preocupando os executivos da área de recursos humanos. Os funcionários estão diante de um mundo que oferece menos permanência e previsibilidade do que os existentes nas décadas passadas. O contrato informal de lealdade anteriormente existente entre empregados e empregadores foi irrevogavelmente rompido. (Robbins, 2002, p.21).

A rotatividade de mais ou de menos, em geral, nunca é saudável. Oxigenar, mudar, faz parte da evolução da vida. Todo o excesso causa perdas e desequilíbrio. (POMI, 2009).

Cada autor tem um conceito sobre rotatividade, existem vários fatores que causam a rotatividade, os mais citados são: falta de benefícios, salário defasado, falta de líder a frente da equipe, entre outros. Mas vale dizer que a rotatividade na medida certa também proporciona desenvolvimento e oxigenação, fazendo com que muitos funcionários saiam da zona de conforto.

Conforme Silva (2001), o administrador de RH, deve estar atento aos índices de *turnover* e saber as causas que o geram, além de conhecer as prováveis consequências que irão gerar para a empresa. Estas podem ser positivas ou negativas, dependendo do tipo de *turnover*, mas a empresa deve criar políticas, práticas e programas de tratamento evitando possíveis mudanças exigidas para o seu gerenciamento.

A empresa deve analisar e controlar seu índice de rotatividade de pessoal, evitando com isso custos desnecessários e desgastes dos empregados com a movimentação de funcionários. O índice é apurado através de percentuais e geralmente é calculado mensalmente. Assim é possível avaliar a situação da empresa em tempo real, lembrando que um índice pequeno é sadio para a empresa.

A fórmula utilizada pelas empresas para o cálculo da rotatividade é a seguinte:

$$Ir = \frac{\frac{D + A}{2}}{\frac{(Ni + Nf)}{2}} \times 100$$

Onde:

Ir= Índice de Rotatividade de Pessoal

D= Número de demissões a serem mensuradas no período

Ni= Número do efetivo no início do período a ser mensurado

Nf= Número do efetivo no final do período a ser mensurado

3.2.2 Absenteísmo

“O índice de absenteísmo reflete a percentagem do tempo não trabalhado em decorrência das ausências em relação ao volume da atividade esperada ou planejada.” (Chiavenato, 2004, p.161).

Segundo Conceição (2009), o absenteísmo ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos representados pela diminuição da produtividade, redução da qualidade dos serviços prestados, diminuição da eficiência do trabalho, aumento do custo da produção e problemas administrativos.

Absenteísmo ou ausenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo do trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao seu local de trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou algum motivo irrelevante.

As empresas que dependem da linha de montagem para a produção, o absenteísmo é mais uma interrupção: ele pode resultar em uma drástica perda de qualidade e, em certos casos até na completa paralisação da fábrica. Níveis de absenteísmo acima do normal, em qualquer caso, causam um impacto direto sobre a eficiência e a eficácia da organização. (Robbins, 2002, p.20).

Conforme citação de Chiavenato (2004 p.23) deve ser considerada no cálculo de índice de absenteísmo, determinado período: semana, mês ou ano.

Nesses cálculos segure-se que sejam feitas duas abordagens complementares. São elas:

- Índice de absenteísmo sem afastados: funcionários em atividade normal, mas com faltas justificadas e não justificadas;
- Índice de absenteísmo com afastados: é um índice de funcionários afastados por um período de tempo prolongado, tais como: férias, licenças, afastamentos por doença, maternidade, auxílio doença.

Para Fidelis e Banov (2006 p.45), o absenteísmo está relacionado entre as horas trabalhadas no mês e o número de horas em que o empregado fica ausente do seu posto de trabalho em decorrência de faltas, atrasos e saídas antecipadas.

As causas de absenteísmo mais comuns entre vários autores pesquisados são:

- a) Doença comprovada;
- b) Doença não comprovada;

- c) Razões diversas, familiar;
- d) Atrasos involuntários;
- e) Faltas voluntárias por motivos pessoais;
- f) Dificuldades e problemas financeiros;
- g) Problemas de transporte;
- h) Baixa motivação;
- i) Supervisão precária;
- j) Políticas inadequadas da organização.

3.2.3 Presenteísmo

No decorrer da última década uma das palavras que se tem mais ouvido em reuniões entre gestores indiferentes do segmento que trabalham além das já conhecidas rotatividade e absenteísmo, tem-se ouvido falar na crescente dos índices de presenteísmo nas empresas, principalmente no segmento da construção civil, que é onde mais se é evidenciado esse problema. Através de várias pesquisas embasadas nesses índices, nota-se que como, por exemplo, no trabalho de um azulejista é evidente quando há baixa produtividade e pouca qualificação de seus serviços.

Presenteísmo, na definição de profissionais que estudam a qualidade de vida no ambiente de trabalho é o resultado da presença do funcionário, em detrimento de seu bem-estar físico, por medo da perda do emprego. Funcionários que comparecem ao trabalho com enxaquecas, dores musculares, depressão, têm sua produtividade prejudicada, pois não conseguem se concentrar no seu trabalho e podem, inclusive, colocar em risco a qualidade dos serviços prestados, além de sempre haver o risco de um agravamento no quadro, uma vez que não recorrem aos tratamentos adequados aos seus males.

A desmotivação é uma das razões para o presenteísmo, mas não é desculpa. Enquanto as pessoas dependerem que algo mude no trabalho para se sentirem motivadas, continuarão vivendo a mesma situação. A única forma de motivação que se sustenta é a que se origina do nosso interior, da paixão por um objetivo de vida, da vontade de superar desafios. Por isso, a pessoa que se sente desmotivada no

emprego tem duas saídas: mudar de trabalho para fazer aquilo que a apaixonou ou criar formas de se automotivar e continuar fazendo o mesmo trabalho.

4 ESTUDO DE CASO DA EMPRESA- IMPACTO DA ROTATIVIDADE NOS CUSTOS

4.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

4.1.1 Histórico da empresa

Fundada em 21 de setembro de 1991, á 21 anos a Construtora Vêneto Ltda vem construindo uma imagem de empresa forte, respeitável e conceituada no segmento de administração de projetos industriais, comerciais e imobiliários e prestação de serviços de mão de obra, através de um posicionamento diferenciado que privilegia antes de qualquer coisa o cuidado, preocupação e investimento no padrão dos serviços que disponibilizam e dos profissionais que integram a equipe de trabalhos.

Fazem parte da sociedade, Valdemor Antônio Trentin e Virvi Jordão Marcílio tendo hoje no seu quadro de colaboradores 160 pessoas.

Atua na região Nordeste do estado do Rio Grande do Sul, concorrendo com empresas de médio e grande porte do estado e do país.

A empresa é reconhecida no mercado pela alta qualidade que é assegurada desde a implantação do canteiro de obras até o acabamento final, fazendo com que hoje participem de diversos empreendimentos, dos mais diversos tamanhos, porém que buscam a excelência de cada detalhe. Os concorrentes regionais na maioria são de pequeno porte sendo que muitos trabalham na informalidade, não atendendo as normas do Ministério do Trabalho, Previdência Social e Normas Regulamentadoras.

A visão da empresa é oferecer mais, ser parceira real de seus clientes, unir esforços para consolidação de projetos, sempre buscando qualidade e superando as expectativas.

A missão é vender soluções e serviços ligados a construção civil com competência, qualidade e responsabilidade na execução dos trabalhos, gerando lucro para poder se perpetuar.

O negócio está inserido num cenário otimista, pois a construção civil depois de muitos anos de estagnação vive uma fase de crescimento acima da média dos demais setores da economia, proporcionado pelos planos do governo federal, pela

oferta de recursos pelas instituições bancárias, pela redução das taxas de juros, disponibilidade de novas tecnologias e demanda aquecida.

O Planejamento Estratégico da empresa Construtora Vêneto Ltda apresenta as seguintes análises dos ambientes internos e externos nos quais a mesma está inserida:

Quadro 1: Análise do Ambiente Externo da Construtora Vêneto Ltda.

Análise do Ambiente externo:	
Oportunidades	<i>Demanda aquecida:</i> Aproveitar o momento atual para formar um núcleo de clientes fortes, para contratações futuras da empresa; Oferta de recursos financeiros e tecnológicos; Aproveitar a oferta de juros subsidiados para adquirir máquinas e equipamentos e utilizar novas tecnologias para aumentar a produtividade;
Ameaças	<i>Falta de mão de obra:</i> Aproveitar mais os recursos humanos existentes nos quadros, treinar a mão de obra nova e buscando em outros locais onde tiver mão de obra disponível; <i>Burocracia do estado:</i> Antecipar sempre que possível as aprovações, licenças que dependam do poder público para evitar atrasos de obra; <i>Falta de continuidade política:</i> Diversificar as opções contratadas para não ficar na dependência de um único plano de governo ou segmento de produção; <i>Rotatividade de mão de obra:</i> Criar um plano de ação específico para valorização dos colaboradores para que estes não migrem para os concorrentes,

Quadro 2: Análise do Ambiente Interno da Construtora Vêneto Ltda.

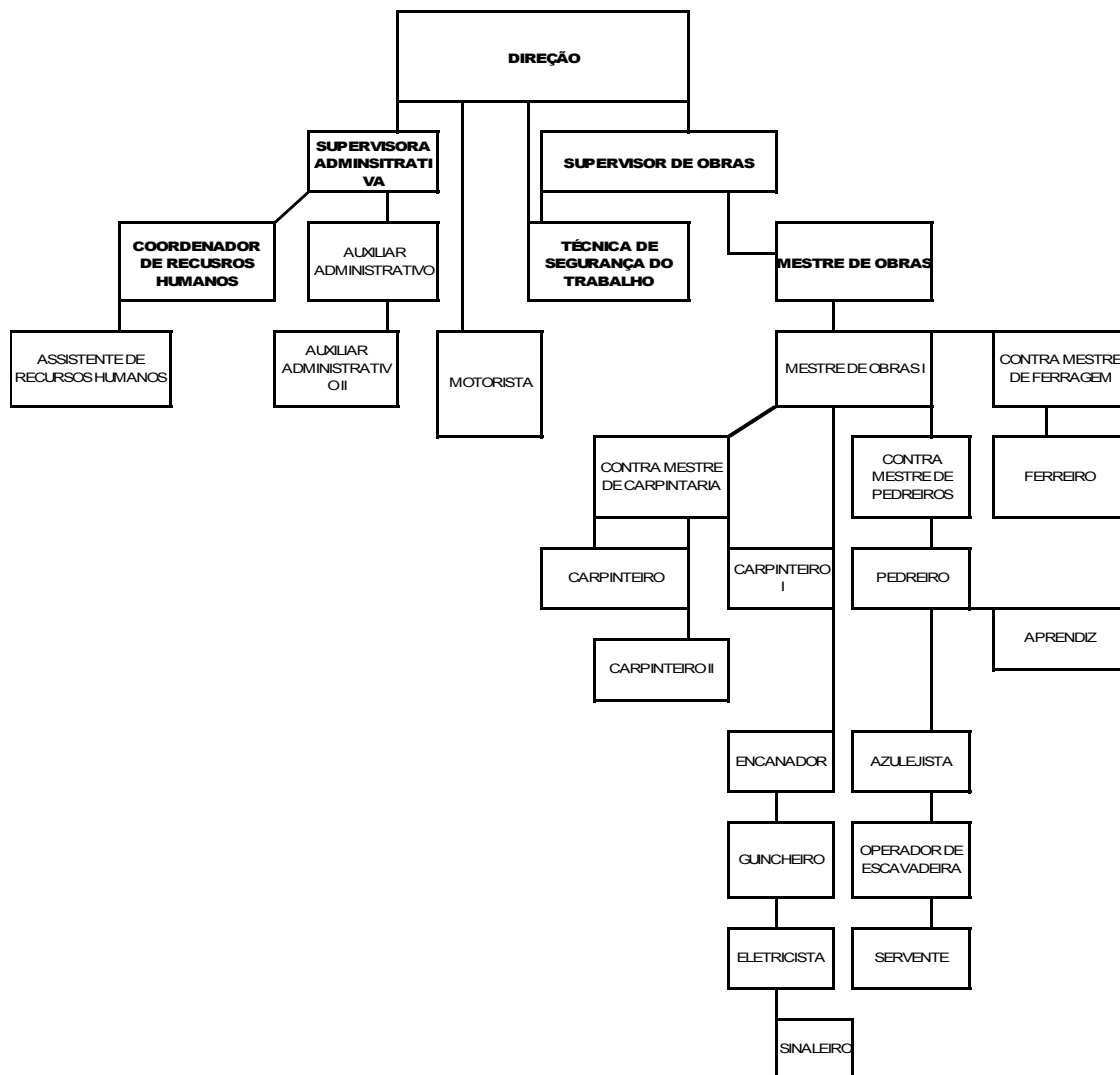
Análise do	
------------	--

Ambiente Interno:	
Pontos Fortes	<i>Conhecimento técnico:</i> Treinar e aperfeiçoar os colaboradores para melhorar ainda mais aplicação do conhecimento técnico. Onde buscar? Em cursos ofertados no mercado. <i>Soluções completas em serviço:</i> Agregar novas soluções para satisfazer ainda mais os clientes. Onde buscar? Em feiras e cursos específicos. <i>Estrutura tecnológica e humana:</i> Fortalecer todos os dias.
Pontos Fracos	<i>Quebra de paradigmas:</i> Procurar ouvir e aplicar novas técnicas e processos para atingir mais rápido os objetivos. <i>Como delegar trabalhos:</i> Fazer o mais rápido possível um plano de cargos e funções, para que todos tenham conhecimento de sua tarefa e não concentre as mesmas. <i>Comunicação:</i> Detectar os ruídos de comunicação e deixar claro o propósito das mesmas para que todos entendam.

4.1.2 Estrutura da Empresa

Figura 3: Hierarquia e estruturação das funções na empresa Construtora Vêneto Ltda

Fonte: Autora



4.1.3 Estrutura das Funções

A empresa Construtora Vêneto Ltda., têm suas funções delimitadas através dos setores da construção civil (canteiros de obras) e construção civil (escritório).

E para haver o correto desenvolvimento das atividades tanto nos canteiros de obras como no escritório da empresa, baseamo-nos no Programa de Prevenção de

Riscos Ambientais (PPRA), que esse é embasado no Decreto 127 de 22 de maio de 1991, do Governo Federal, que determina o cumprimento da Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho, (OIT), essa convenção determina entre outras coisas, o mapeamento de riscos das atividades laborais, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em sua portaria 3214/78 estabelece em sua Norma Regulamentadora 9 (NR), item 9.1.1, a obrigatoriedade da elaboração e implementação por parte de todos os empregadores e instituições que admitem trabalhadores como empregados, o PPRA, tendo com isso o controle dos riscos ambientais, monitoramento da exposição dos trabalhadores aos riscos e a preservação do meio ambiente. Trata-se de um programa de gerenciamento de riscos ambientais com ações e melhorias contínuas. Segundo a NR 9, são considerados riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambiente de trabalho, que possam causar doença profissional dependendo da natureza, intensidade e o tempo de exposição a determinado agente agressivo.

Descrição das atividades laborais da Construtora Vêneto Ltda e a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) correspondentes dessas funções dos canteiros de obras no estão no Anexo A.

4.2 DEMONSTRAÇÃO DAS BASES PARA CONCLUSÃO ESTUDO DE CASO

4.2.1 Admissões anos de 2010 e 2011

O aumento das construções no ano de 2010 modificou a geografia dos bairros de Caxias do Sul. Esse cenário é justificado pelos números do setor. O Sindicato da Indústria da Construção Civil (Sinduscon) fechou 2010 com cerca de 1

milhão de metros quadrados em projetos aprovados na prefeitura de Caxias do Sul, em contra partida dessas aprovações temos o aumento da necessidade das contratações.

Como o setor da construção civil nesse ano, teve grande representatividade, a empresa teve que buscar mão de obra para suprir essa demanda de pessoal para os canteiros de obras, mesmo com a recessão a contratação devido á crise do ano de 2009, esse ano foi de aceleração em relação a essa demanda de mão de obra, percebe-se através da Tabela 1 a alta das contratações para os canteiros de obras.

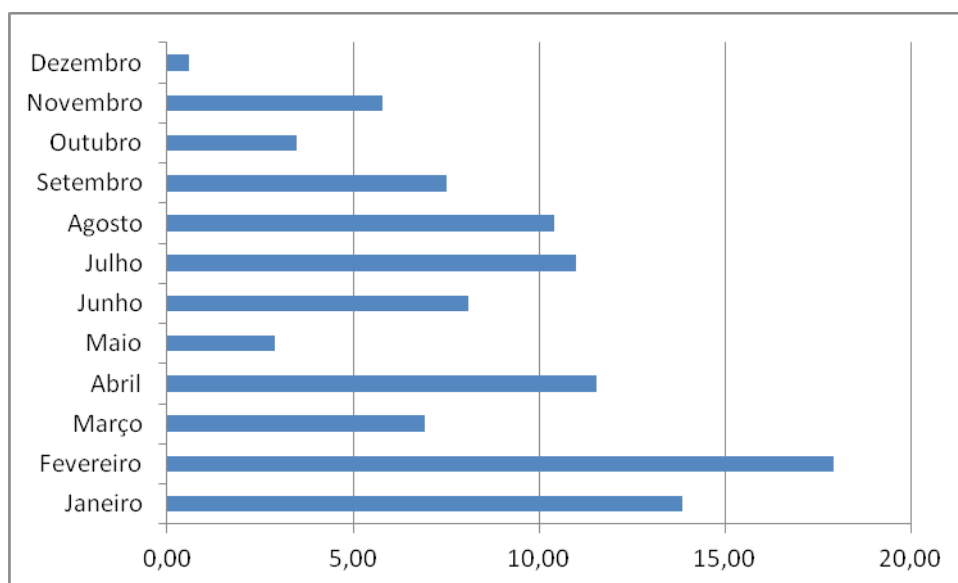
Tabela 1: Admissões no ano de 2010

ADMISSÕES ANO DE 2010													
Função	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
Carpinteiro	2	1	2	0	0	1	0	2	0	0	1	0	9
Ferreiro	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Guincheiro	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Pedreiro	1	8	1	0	2	3	1	2	0	1	1	0	20
Servente	21	22	8	20	3	9	18	14	13	4	8	1	141
Sinaleiro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Total	24	31	12	20	5	14	19	18	13	6	10	1	173

Fonte: Autora

Conforme Tabela 1, as contratações no ano de 2010 fecham em 173 admissões, sendo que o maior índice de contratação fica com a função de servente com 81,50%, que é considerada a função mais difícil de contratar pessoas devido às condições de trabalho, seguido pelos pedreiros com 11,56%, os carpinteiros com 5,17%, e as demais em 0,59% das contratações desse ano.

Gráfico 1: Percentual das admissões no ano de 2010



Fonte: Autora

Conforme Gráfico 1, nota-se que os meses de maior contratação de pessoal no ano de 2010, foram Fevereiro (17,92%), Janeiro (13,87%), Abril (11,56%), Julho (10,98%) e Agosto (10,40%).

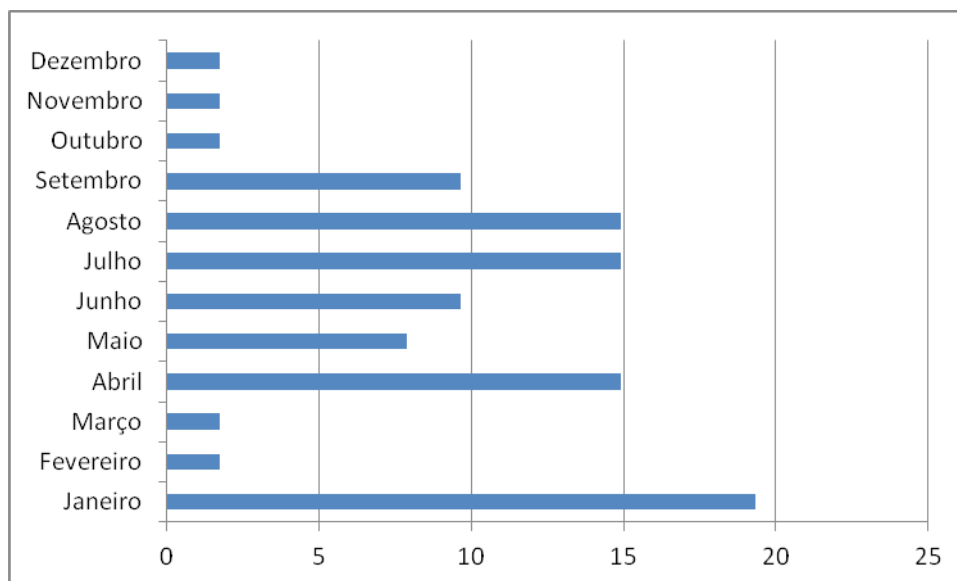
No ano de 2011, as contratações foram menores em relação ao ano anterior, devido à falta de mão de obra, pois com o crescimento das indústrias metalúrgicas que passaram por crise econômica no ano de 2009, em 2011 começam a contratar e a construção civil acabou perdendo esses profissionais.

Tabela 2: Admissões no ano de 2011

ADMISSÕES ANO DE 2011													
Função	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
Azulejista	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Carpinteiro	0	0	0	0	1	2	4	1	1	0	0	1	10
Ferreiro	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	4
Guincheiro	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Mestre de Obra	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Pedreiro	2	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	5
Servente	18	1	2	16	5	9	12	15	8	2	2	1	91
Total	22	2	2	17	9	11	17	17	11	2	2	2	114

Fonte: Autora

Conforme Tabela 2, as contratações no ano de 2011 foram de 114 pessoas, sendo que o maior índice de contratação é de serventes, sendo em 79,83%, seguido por carpinteiros em 8,77%, pedreiros 4,38%, ferreiros 3,51%, mestre de obras 1,75% e as demais em 0,88% das contratações desse ano.

Gráfico 2: Percentual das admissões no ano de 2011

Fonte: Autora

Conforme Gráfico 2, nota-se que os meses de maior contratação de pessoal no ano de 2011, foram Janeiro (19,33%), Abril, Julho e Agosto (14,91%) e Junho e Setembro (9,65%).

Na relação de trabalho existente entre empregado e empregador, as duas partes sabem seus direitos e seus deveres a partir da assinatura do contrato de trabalho. Mas para se ter uma base jurídica para a realização do contrato, firma-se o conhecimento dessas partes, conforme arts da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), essa define o empregador e o empregado:

Art. 2º CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 3º CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse contrato assinado por ambas as partes, há a cláusula do contrato de experiência que no caso dos trabalhadores da construção civil não será superior ao período de 90 (noventa) dias, sendo que o contrato de experiência terá seu primeiro vencimento após os primeiros 30 (trinta) dias da data de sua admissão e poderá ser renovado por mais 60 (sessenta) dias, ocorrendo assim a rescisão do contrato ou a

efetivação do mesmo, sendo que seu contrato de trabalho passará de contrato por prazo determinado para contrato por prazo indeterminado.

No contrato por prazo indeterminado, a rescisão desses pode ocorrer a qualquer momento, sendo que a outra parte deve ter o conhecimento do desejo de rescisão de contrato da outra. Sendo que no caso do empregador, as possíveis situações são de Aviso Prévio Trabalhado, onde o empregado pode optar por redução da jornada por 2 (duas) horas diárias ou 7 (sete) dias no final do período do seu Aviso Prévio sem prejuízo as suas verbas rescisórias ou Aviso Prévio Indenizado, onde o empregado é dispensando na hora de suas atividades laborais na empresa, e o mesmo recebe 1 (um) mês de salário a mais em suas verbas rescisórias, e pode ocorrer a rescisão desse contrato por parte do empregado, onde o mesmo assinará o seu Pedido de Demissão com a opção ou não do cumprimento dos 30 dias do aviso, que se for desejo do empregador poderá ser cobrado no ato da rescisão.

4.2.2 Motivos das rescisões contratuais nos anos de 2010 e 2011

Na Construtora Vêneto Ltda. nos anos de 2010 e 2011, os motivos das rescisões foram os seguintes, sendo que definimos motivos das rescisões são os

seguintes: pedido de demissão, demissão sem justa causa, demissão com justa causa, aviso prévio trabalhado ou indenizado, término de contrato antecipado por parte do empregado ou do empregador e término de contrato por parte do empregado ou do empregador.

Tabela 3: Motivos das rescisões de contratos em 2010

MOTIVOS DAS RESCISÕES DE CONTRATOS/2010			
Total de Rescisões no Período:		185	
Demissão Sem Justa Causa:		59	
Função	Quantidade		
Azulejista	1		
Carpinteiro	8		
Encanador	1		
Ferreiro	4		
Guincheiro	1		
Pedreiro	12		
Servente	32		
Pedido de Demissão Sem Justa Causa:		34	
Função	Quantidade		
Carpinteiro	3		
Mestre de Obras	1		
Pedreiro	4		
Servente	26		
Rescisões Antecipadas Contrato de Experiência por parte do Empregado:		50	
Função	Quantidade		
Pedreiro	4		
Servente	46		
Rescisões Antecipadas Contrato de Experiência por parte do Empregador:		2	
Função	Quantidade		
Servente	2		
Términos de Contrato de Experiência por parte do Empregador:		40	
Função	Quantidade		
Carpinteiro	1		
Pedreiro	1		
Serventes	38		

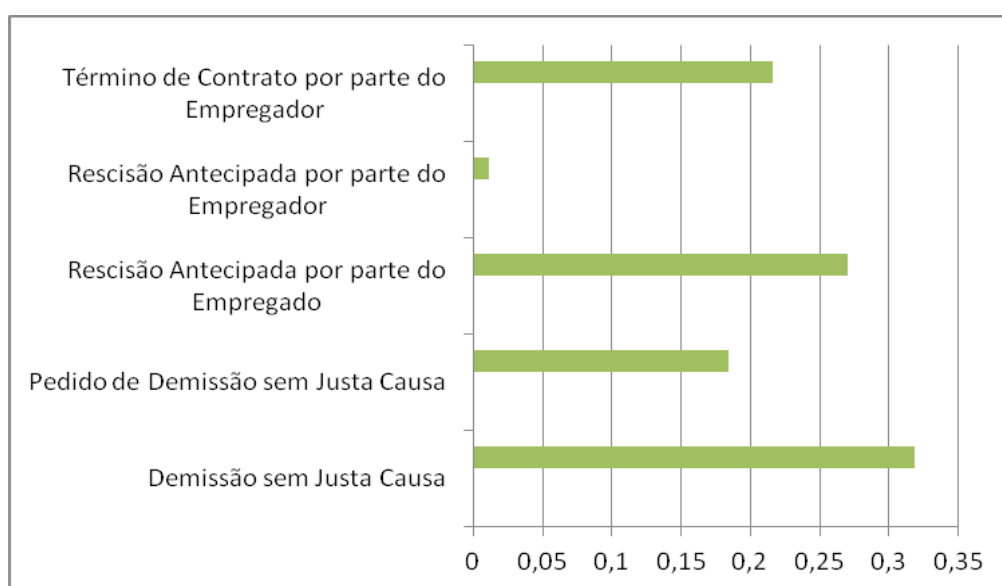
Fonte: Autora

Em virtude do alto número de contratações do ano de 2010, em contra partida disso há as rescisões de contratos para mescla de pessoal e devido a alguns não se adaptarem as condições de trabalho nos canteiros de obras. Como o ano de 2010, foi um ano onde houve contratação de pessoal que saíram das indústrias metalúrgicas devido à crise que se abateu sobre esse segmento e ao mesmo tempo a construção civil teve seu crescimento, boa parte desses tiveram suas contratações

em empresas de prestação de serviços na construção civil, mas devido a esses não se adaptarem as condições de trabalho nos canteiros de obras, pois essa é uma atividade braçal, exposta ao clima e de serviço pesado, muitos deles vinham de atividades em sua maioria feita em locais fechado e a maior parte das atividades produzidas por máquinas de alto potencial, esses se deparam com a função braçal da construção civil.

Desta forma, as rescisões de contratos em 2010 se deram como demonstra o Gráfico 3:

Gráfico 3: Motivos das rescisões de contratos de trabalho no ano de 2010



Fonte: Autora

Para ampliar a Tabela 3 dos motivos das rescisões de contratos, tem-se abaixo a mensuração mensal dessas rescisões contratuais:

Tabela 4 :Rescisões de Contratos mês de Janeiro/2010

MÊS: JANEIRO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
9 Rescisões:	3	Carpinteiros			
	1	Carpinteiro	6 meses	46 Anos	
	1	Carpinteiro	7 meses	31 Anos	
	1	Carpinteiro	99 meses	59 Anos	
	1	Ferreiro	9 meses	28 Anos	
	1	Pedreiro	3 meses	36 Anos	
	4	Serventes	3 meses	Dos 23 aos 32 Anos	28,75 Anos

Fonte: Autora

Através da Tabela 4, observar-se que em janeiro de 2010, houve 9 (nove) rescisões na empresa, onde 55,56% das rescisões ocorridas nesse período são por rescisões de contratos por prazo determinado e as demais 44,44% das rescisões foram de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões sendo que nos contratos por prazo determinado a média das idades é de 30 anos, já nas rescisões de contratos por prazo indeterminado a média das idades é de 41 anos e ainda podemos considerar que dessas rescisões, 33,33% foram de carpinteiros, 11,11% de ferreiros e pedreiros e 44,45% de serventes.

Tabela 5: Rescisões de Contratos mês de Fevereiro/2010

MÊS: FEVEREIRO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
7 Rescisões:	1	Carpinteiro	10 meses	39 Anos	
	1	Pedreiro	0 meses	44 Anos	
	5	Serventes			
	3	Serventes	0 meses	Dos 22 aos 44 anos	33 Anos
	2	Serventes	1 mês	Dos 46 aos 48 Anos	47 Anos

Fonte: Autora

Através da Tabela 5, observa-se que em fevereiro de 2010, houve 7 (sete) rescisões na empresa, onde 57,14% das rescisões ocorridas nesse período são por rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado, 28,57% das rescisões foram de contratos por prazo determinado nos primeiros 30 (trinta) dias e 14,29% das rescisões por contratos de prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões onde a média é de 35,75 anos para as rescisões antecipadas de contrato por prazo determinado, 47 anos na rescisão dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato de experiência e de 39 anos no contrato por prazo

indeterminado e ainda podemos considerar que dessas rescisões 71,43% foram de serventes e 14,29% de carpinteiros e pedreiros.

Tabela 6: Rescisões de contratos mês de Março/2010

MÊS: MARÇO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
21 Rescisões:	1	Azulejista	23 meses	32 Anos	
	2	Ferreiros			
	1	Ferreiro	32 meses	53 anos	
	1	Ferreiro	9 meses	28 anos	
	1	Guincheiro	53 meses	46 Anos	
	1	Mestre de Obras	105 meses	64 Anos	
	1	Pedreiro	6 meses	23 Anos	
	15	Serventes			
	2	Serventes	0 meses	44 anos	
	8	Serventes	1 mês	Dos 22 aos 34 Anos	27 Anos
	1	Servente	2 meses	28 Anos	
	1	Servente	3 meses	25 Anos	
	1	Servente	5 meses	20 Anos	
	1	Servente	13 meses	24 Anos	
	1	Servente	66 meses	55 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 6, observa-se que em março de 2010, houve 21 (vinte e uma) rescisões na empresa, onde 9,52% das rescisões ocorridas nesse período foram de rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado, 38,09% das rescisões por término nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 4,76% nos primeiros 60 (sessenta) dias e no término do contrato por prazo determinado 90 (noventa) dias e 42,87% das rescisões por contrato por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões onde a média é de 44 anos para rescisões de contratos antecipados por prazo determinado, 27 anos para rescisões no primeiros 30 (trinta) dias do contrato, 28 anos para os contratos com 60 (sessenta) dias, 25 anos para os termos de contratos e 38,33 anos para os contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que dessas rescisões, 4,76% foram de azulejistas, guincheiros, mestre de obras e pedreiros, 9,52% de ferreiros e 71,44% de serventes.

Tabela 7: Rescisões de contratos mês de Abril/2010

MÊS: ABRIL/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
15 Rescisões:	15	Serventes			
	1	Servente	1 mês	18 Anos	
	1	Servente	2 meses	24 Anos	
	10	Serventes	3 meses	Dos 19 aos 44 Anos	27,8 Anos
	1	Servente	4 meses	21 Anos	
	1	Servente	9 meses	23 Anos	
	1	Servente	15 meses	45 anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 7, observa-se que em abril de 2010, houve 15 (quinze) rescisões na empresa, onde 6,67% das rescisões ocorridas no período foram de rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado nos primeiro 30 (trinta) e nos 60 (sessenta) dias do contrato, 66,67% das rescisões por término do contrato de experiência e 20% nas rescisões de contratos por prazo indeterminado e podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões onde a média é de 28 anos para rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado nos primeiros 30 (trinta) dias e de 24 anos para os de 60 (sessenta) dias, 27,8 anos para os termos de contratos e 29,67 anos para os contratos por prazo indeterminado.

Tabela 8: Rescisões de contratos mês de Maio/2010

MÊS: MAIO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
20 Rescisões:	3	Carpinteiros			
	1	Carpinteiro	3 meses	41 Anos	
	1	Carpinteiro	6 meses	60 anos	
	1	Carpinteiro	42 meses	46 Anos	
	1	Operador de Grua	30 meses	53 Anos	
	1	Pedreiro	3 meses	49 Anos	
	15	Serventes			
	6	Serventes	1 mês	Dos 23 aos 35 Anos	27,16 Anos
	2	Serventes	3 meses	Dos 21 aos 29 anos	25 Anos
	2	Serventes	5 meses	Dos 25 aos 41 anos	33 Anos
	1	Servente	6 meses	22 Anos	
	3	Serventes	7 meses	Dos 19 aos 44 anos	31 Anos

Fonte: Autora

Através da Tabela 8, observa-se que em maio de 2010, houve 20 (vinte) rescisões na empresa, onde 30% das rescisões ocorridas foram por término nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 20% das rescisões por

término do contrato por prazo determinado e 50% das rescisões por contratos de prazos indeterminados, podemos considerar também as idades do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 27,17 anos nas rescisões de contrato por prazo determinado nos primeiros 30 (trinta) dias, 35 anos para os termos de contrato por prazo determinado e 38,7 anos para os contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que dessas rescisões, 15% foram de carpinteiros, 5% de operador de grua e pedreiro e 75% de serventes.

Tabela 9: Rescisões de contratos mês de Junho/2010

MÊS: JUNHO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
9 Rescisões:	4	Pedreiros			
	1	Pedreiro	0 meses	43 Anos	
	1	Pedreiro	1 mês	38 Anos	
	1	Pedreiro	4 meses	29 anos	
	5	Serventes			
	1	Servente	0 meses	34 Anos	
	2	Serventes	2 meses	Dos 34 aos 40 Anos	37 Anos
	1	Servente	8 meses	21 Anos	
	1	Servente	16 meses	48 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 9, observa-se que em junho de 2010, houve 9 (nove) rescisões na empresa, onde 22,22% foram rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado nos primeiros 30 (trinta) dias e nos 60 (sessenta dias) do contrato por prazo determinado o mesmo percentual, 11,11% foram por término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado e 44,45% das rescisões por contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 38,5 anos para rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado, 11,11% das rescisões de contratos por prazo determinado nos primeiros 30 (trinta) dias, 37 anos das rescisões de contratos por prazo determinado nos 60 (sessenta) dias e 32,5 anos nas rescisões por contratos de prazo indeterminados e ainda podemos considerar que dessas rescisões, 44,44% foram de pedreiros e 55,56% de serventes.

Tabela 10: Rescisões de contratos mês de Julho/2010

MÊS: JULHO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
24 Rescisões:	1	Ferreiro	26 meses	48 Anos	
	3	Pedreiros			
	1	Pedreiro	2 meses	51 Anos	
	1	Pedreiro	3 meses	29 Anos	
	1	Pedreiro	6 meses	31 Anos	
	20	Serventes			
	6	Serventes	0 meses	Dos 20 aos 45 anos	31 Anos
	4	Serventes	1 mês	Dos 33 aos 42 anos	37,25 Anos
	1	Servente	2 meses	28 Anos	
	6	Serventes	3 meses	Dos 20 aos 36 anos	29,83 Anos
	2	Serventes	6 meses	Dos 20 aos 26 anos	23 Anos
	1	Servente	11 meses	36 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 10, observa-se que em julho de 2010, houve 24 (vinte e quatro) rescisões na empresa, onde 25% foram rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado, 16,67% no término do contrato por prazo determinado nos primeiros 30 (trinta) dias, 8,33% no término de contrato por prazo determinado nos 60 (sessenta) dias, 29,17% no término do contrato por prazo determinado no 90 (noventa) dias e 20,83% das rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 31 anos para rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado, 35,25 anos para as rescisões nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 39,5 anos para as rescisões nos 60 (sessenta) dias de contrato por prazo determinado, 29,71 anos para as rescisões no término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 32,2 anos para os contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que dessas rescisões, 4,17% foram de ferreiros, 12,50% de pedreiros e 83,33% de serventes.

Tabela 11: Rescisões de contratos mês de Agosto/2010

MÊS: AGOSTO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
18 Rescisões:	3	Pedreiros			
	1	Pedreiro	6 meses	50 Anos	
	1	Pedreiro	11 meses	26 Anos	
	1	Pedreiro	13 meses	24 anos	
	15	Serventes			
	2	Serventes	0 meses	Dos 31 aos 37 Anos	34 Anos
	5	Serventes	1 mês	Dos 19 aos 32 anos	26,8 Anos
	2	Serventes	4 meses	Dos 21 aos 32 Anos	26,5 Anos
	2	Serventes	6 meses	Dos 23 aos 28 Anos	25,5 Anos
	1	Servente	7 meses	26 Anos	
	2	Serventes	10 meses	Dos 23 aos 36 Anos	29,5 Anos
	1	Servente	27 meses	29 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 11, observa-se que em agosto de 2010, houve 18 (dezoito) rescisões na empresa, onde 11,11% foram de rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado, 27,78% das rescisões no término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado e 61,11% das rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 34 anos para as rescisões antecipadas dos contratos por prazo determinado, 26,8 anos para aos terminos nos primeiros 30 (trinta) dias dos contratos por prazo determinado e 28,91 anos para rescisões de contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que dessas rescisões, 16,67% foram de pedreiros e 83,33% de serventes.

Tabela 12: Rescisões de contratos mês Setembro/ 2010

MÊS: SETEMBRO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
13 Rescisões:	1	Ferreiro	6 meses	33 Anos	
	2	Pedreiros			
	1	Pedreiro	7 meses	63 Anos	
	1	Pedreiro	14 meses	30 Anos	
	10	Serventes			
	5	Serventes	1 mês	Dos 20 aos 63 anos	41,2 Anos
	1	Servente	2 meses	34 Anos	
	1	Servente	6 meses	53 Anos	
	1	Servente	7 meses	21 Anos	
	1	Servente	8 meses	25 Anos	
	1	Servente	55 meses	43 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 12, observa-se que em setembro de 2010, houve 13 (treze) rescisões na empresa, onde 38,46% foram rescisões no término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 7,69% das rescisões nos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado e 53,85% das rescisões de contrato por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 41,2 anos para as rescisões nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 34 anos para as rescisões nos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado e 38,29 anos para as rescisões de contratos por prazos indeterminados e ainda podemos considerar que dessas rescisões, 7,69% são de ferreiros, 15,38% de pedreiros e 76,93% de serventes.

Tabela 13: Rescisões de contratos mês de Outubro/ 2010

MÊS: OUTUBRO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
13 Rescisões	1	Carpinteiro	33 meses	37 Anos	
	1	Pedreiro	8 meses	26 Anos	
	11	Serventes			
	5	Serventes	1 mês	Dos 19 aos 38 Anos	31 Anos
	1	Servente	2 meses	51 Anos	
	1	Servente	3 meses	41 Anos	
	1	Servente	5 meses	36 Anos	
	2	Serventes	7 meses	Dos 30 aos 37 Anos	33,5 Anos
	1	Servente	8 meses	30 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 13, observa-se que em outubro de 2010, houve 13 (treze) rescisões na empresa, onde 38,46% dessas rescisões se deram no término dos primeiros 30 (trinta) dias dos contratos por prazo determinado, 7,69% no término dos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado e o mesmo percentual para o término nos 90 (noventa) dias e 46,16% nos termos de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 31 anos para as rescisões no término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 51 anos para as rescisões de contratos nos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado, 41 anos para as rescisões de contratos nos 90 (noventa) dias e 32,67 anos para as rescisões de contratos por

prazo indeterminado e ainda podemos considerar que 7,69% das rescisões são de carpinteiros e pedreiros e 84,62% são de serventes.

Tabela 14: Rescisões de contratos mês Novembro/2010

MÊS: NOVEMBRO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
12 Rescisões	2	Carpinteiros			
	1	Carpinteiro	3 meses	31 Anos	
	1	Carpinteiro	37 meses	46 Anos	
	4	Pedreiros			
	1	Pedreiro	0 meses	53 Anos	
	1	Pedreiro	1 mês	32 Anos	
	1	Pedreiro	4 meses	36 Anos	
	1	Pedreiro	9 meses	53 Anos	
	6	Serventes			
	2	Serventes	1 mês	Dos 28 aos 30 Anos	29 Anos
	2	Serventes	2 meses	Dos 23 aos 36 Anos	29,5 Anos
	1	Servente	3 meses	25 Anos	
	1	Servente	25 meses	24 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 14, observa-se que em novembro de 2010, houve 12 (doze) rescisões na empresa, onde 8,33% foram de rescisões antecipadas do término de contrato por prazo determinado, 25% no término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 16,67% no término dos 30 (trinta) e 60 (sessenta) dias dos contratos por prazo determinado e 33,33% das rescisões por contratos de trabalhos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 53 anos para rescisões antecipadas de contrato por prazo determinado, 30 anos para rescisões nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 29,5 anos para rescisões nos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado, 28 anos para as rescisões no término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 39,75 anos para os contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que 16,67% das rescisões foram de carpinteiros, 33,33% das rescisões de pedreiros e 50% de serventes.

Tabela 15: Rescisões de contratos mês Dezembro/2010

MÊS: DEZEMBRO/ 2010					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
22 Rescisões	2	Carpinteiros			
	1	Carpinteiro	7 meses	30 Anos	
	1	Carpinteiro	11 meses	33 Anos	
	4	Pedreiros			
	1	Pedreiro	4 meses	44 Anos	
	1	Pedreiro	15 meses	45 Anos	
	1	Pedreiro	37 meses	34 Anos	
	1	Pedreiro	38 meses	38 Anos	
	16	Serventes			
	1	Servente	1 mês	43 Anos	
	4	Serventes	3 meses	Dos 28 aos 33 Anos	30,75 Anos
	1	Servente	4 meses	22 Anos	
	3	Serventes	6 meses	Dos 24 aos 32 Anos	27,66 Anos
	1	Servente	8 meses	37 Anos	
	1	Servente	11 meses	28 Anos	
	2	Serventes	14 meses	Dos 20 aos 25 Anos	22,5 Anos
	1	Servente	15 meses	45 Anos	
	2	Serventes	26 meses	Dos 23 aos 38 Anos	30,5 Anos

Fonte: Autora

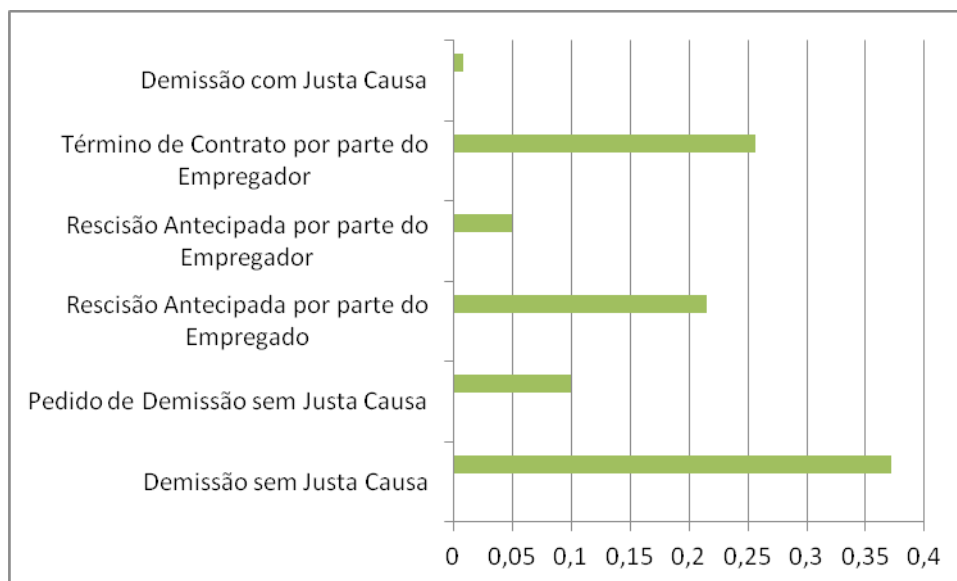
Através da Tabela 15, observa-se que em dezembro de 2010, houve 22 (vinte e duas) rescisões na empresa, onde 4,55% foram rescisões no término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 18,18% das rescisões no término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 77,27% das rescisões por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 43 anos para as rescisões nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 30,75 anos nas rescisões do término de contrato dos 90 (noventa) dias e 32,06 anos nos termos de contrato por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que 9,10% das rescisões foram de carpinteiros, 18,18% de pedreiros e 72,72% de serventes.

Tabela 16: Motivos das rescisões de contratos em 2011

MOTIVOS DAS RESCISÕES DE CONTRATOS/2011			
Total de Rescisões no Período: 121			
Demissão Com Justa Causa: 1		Demissão Sem Justa Causa: 45	
Função	Quantidade	Função	Quantidade
Servente	1	Carpinteiro	4
		Pedreiro	14
		Servente	27
Pedido de Demissão Sem Justa Causa: 12			
Função	Quantidade		
Carpinteiro	3		
Pedreiro	1		
Servente	8		
Rescisões Antecipadas Contrato de Experiência por parte do Empregado: 26			
Função	Quantidade		
Carpinteiro	3		
Servente	23		
Rescisões Antecipadas Contrato de Experiência por parte do Empregador: 6			
Função	Quantidade		
Carpinteiro	1		
Pedreiro	2		
Servente	3		
Términos de Contrato de Experiência por parte do Empregador: 31			
Função	Quantidade		
Carpinteiro	5		
Ferreiro	1		
Pedreiro	4		
Servente	21		

Fonte: Autora

Gráfico 4: Motivos das rescisões de contratos de trabalho no ano de 2011



Fonte: Autora

Para ampliar a Tabela 16 dos motivos das rescisões de contratos, teremos abaixo a mensuração mensal dessas rescisões contratuais:

Tabela 17: Rescisões de contrato mês Janeiro/2011

MÊS: JANEIRO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
5 Rescisões	1	Pedreiro	60 meses	48 Anos	37,5 Anos
	4	Serventes			
	2	Serventes	5 meses	Dos 29 aos 46 Anos	
	1	Servente	7 meses	28 Anos	
	1	Servente	19 meses	26 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 17, observa-se que em janeiro de 2011, houve 5 (cinco) rescisões na empresa, onde 100% são rescisões de contratos por prazo indeterminado e a médias das idades é de 35, 4 anos e ainda podemos considerar que 20% das rescisões foram de pedreiros e 80% de serventes.

Tabela 18: Rescisões de contratos mês de Fevereiro/2011

MÊS: FEVEREIRO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
6 Rescisões	1	Carpinteiro	3 meses	36 Anos	
	5	Serventes			
	2	Serventes	1 mês	Dos 22 aos 53 Anos	37,5 Anos
	1	Servente	3 meses	33 Anos	
	1	Servente	5 meses	26 Anos	
	1	Servente	11 meses	34 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 18, observa-se que em fevereiro de 2011, houve 6 (seis) rescisões na empresa, onde 33,33% das rescisões foram nos primeiros 30 (trinta) dias do término de contrato por prazo determinado, 33,33% no término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 33,34% foram rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 37,5 anos para as rescisões de contratos nos primeiros 30(trinta) dias do contrato por prazo determinado, 34,5 anos para as rescisões de contratos no término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 30 anos para as rescisões de contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que 16,67% das rescisões foram de carpinteiros e 83,33% foram rescisões de serventes.

Tabela 19: Rescisões de contratos mês de Março/2011

MÊS: MARÇO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
17 Rescisões	1	Carpinteiro	40 meses	52 Anos	
	4	Pedreiros			
	1	Pedreiro	5 meses	52 Anos	
	2	Pedreiros	9 meses	Dos 21 aos 43 Anos	32 Anos
	1	Pedreiro	17 meses	28 Anos	
	12	Serventes			
	1	Servente	1 mês	26 Anos	
	3	Serventes	2 meses	Dos 23 aos 42 Anos	30,33 Anos
	1	Servente	6 meses	22 Anos	
	3	Serventes	8 meses	Dos 20 aos 30 Anos	24,33 Anos
	1	Servente	14 meses	37 Anos	
	1	Servente	31 meses	24 Anos	
	1	Servente	49 meses	58 Anos	
	1	Servente	58 meses	45 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 19, observa-se que em março de 2011, houve 17 (dezessete) rescisões na empresa, onde 5,88% das rescisões foram pelo término do contrato nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 17,68% das rescisões foram nos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado e 76,47% das rescisões foram rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 26 anos para as rescisões dos contratos nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 30,33 anos para as rescisões dos contratos nos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado e 35 anos para as rescisões de contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que 5,88% das rescisões foram de carpinteiros, 23,53% de pedreiros e 70,59% de serventes.

Tabela 20: Rescisões de contrato mês de Abril/2011

MÊS: ABRIL/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
16 Rescisões	1	Carpinteiro	14 meses	46 Anos	
	2	Pedreiros	19 meses	24 Anos	
	13	Serventes			
	4	Serventes	0 meses	Dos 21 aos 46 Anos	33,5 Anos
	5	Serventes	3 meses	Dos 24 aos 57 Anos	44,2 Anos
	1	Servente	5 meses	22 Anos	
	1	Servente	14 meses	39 Anos	
	1	Servente	15 meses	27 Anos	
	1	Servente	18 meses	35 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 20, observa-se que em abril de 2011, houve 16 (dezesesseis) rescisões na empresa, onde 25% das rescisões foram por término antecipado do contrato por prazo determinado, 31,25% das rescisões por término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 43,75% das rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 33,5 anos para as rescisões antecipadas do contrato por prazo determinado, 44,2 anos para as rescisões com término de 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 31 anos para as rescisões de contratos por prazo indeterminado e ainda podemos considerar que 6,25% das rescisões foram de carpinteiros, 12,50% de pedreiros e 81,25% de serventes.

Tabela 21: Rescisões de contratos mês de Maio/2011

MÊS: MAIO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
5 Rescisões	5	Serventes			
	3	Serventes	1 mês	Dos 20 aos 52 Anos	32 Anos
	1	Servente	9 meses	29 Anos	
	1	Servente	19 meses	25 anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 21, observa-se que em maio de 2011, houve 5 (cinco) rescisões na empresa, onde 100% foram de serventes, mas 60% das rescisões foram pelo término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado e 40% foram de rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 32 anos para as rescisões de contratos nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado e 27 anos para as rescisões de contratos por prazo indeterminado.

Tabela 22: Rescisões de contratos mês de Junho/2011

MÊS: JUNHO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
13 Rescisões	1	Azulejista	5 meses	30 Anos	
	1	Carpinteiro	1 mês	52 Anos	
	3	Pedreiros			
	1	Pedreiro	7 meses	30 Anos	
	1	Pedreiro	16 meses	55 Anos	
	1	Pedreiro	21 meses	51 Anos	
	8	Serventes			
	3	Serventes	1 mês	Dos 28 aos 34 Anos	30 Anos
	1	Servente	3 meses	35 Anos	
	1	Servente	6 meses	35 Anos	
	1	Servente	11 meses	61 Anos	
	1	Servente	14 meses	41 Anos	
	1	Servente	61 meses	58 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 22, observa-se que em junho de 2011, houve 13 (treze) rescisões na empresa, onde 30,76% das rescisões foram pelo término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 7,69% das rescisões foram pelo término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 61,55% foram por rescisões de contratos por prazos indeterminados, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 35,5 anos para as

rescisões com término nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 35 anos para as rescisões de contrato com término nos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 45,13 anos para contratos por prazo indeterminado e também podemos considerar que 7,69% das rescisões foram de azulejistas e carpinteiros, 23,08% de pedreiros e 61,54% de serventes.

Tabela 23: Rescisões de contrato mês de Julho/2011

MÊS: JULHO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
17 Rescisões	2	Carpinteiros	1 mês	Dos 44 aos 55 Anos	47,5 Anos
	1	Pedreiro	6 meses	27 Anos	
	14	Serventes			
	1	Servente	0 meses	37 Anos	
	7	Serventes	1 mês	Dos 18 aos 53 Anos	27 Anos
	2	Serventes	3 meses	Dos 27 aos 51 Anos	39 Anos
	3	Serventes	6 meses	Dos 32 aos 54 Anos	40,33 Anos
	1	Servente	8 meses	31 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 23, observa-se que em julho de 2011, houve 17 (dezessete) rescisões na empresa, onde 5,88% foram por rescisão antecipada do término de contrato por prazo determinado, 52,94% das rescisões foram de término nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 11,76% das rescisões foram por término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 29,42% foram rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 37 anos nas rescisões antecipadas dos contratos por prazo determinado, 31,56 anos para os termos de contrato nos primeiros 30 (trinta) dias dos contratos por prazo determinado, 39 anos para os termos de contratos nos 90 (noventa) dias dos contratos por prazo determinado e 35,8 anos para as rescisões de contrato por prazo indeterminado e podemos considerar também que 11,76% das rescisões foram de carpinteiros, 5,88% de pedreiros e 82,66% de serventes.

Tabela 24: Rescisões de contratos mês de Agosto/2011

MÊS: AGOSTO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
12 Rescisões	2	Carpinteiros			
	1	Carpinteiro	0 meses	50 Anos	
	1	Carpinteiro	1 mês	31 Anos	
	2	Pedreiros	3 meses	Dos 21 aos 42 Anos	31,5 Anos
	8	Serventes			
	2	Serventes	1 mês	Dos 28 aos 29 Anos	28,5 Anos
	2	Serventes	2 meses	Dos 31 aos 34 Anos	32,5 Anos
	1	Servente	3 meses	37 Anos	
	1	Servente	4 meses	27 Anos	
	1	Servente	9 meses	32 Anos	
	1	Servente	22 meses	26 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 24, observa-se que em agosto de 2011, houve 12 (doze) rescisões na empresa, onde 8,33% das rescisões foram por término antecipados dos contratos por prazo determinado, 25% foram de rescisões no término dos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado e também para os termos de contratos nos 90 (noventa) dias e esse mesmo percentual para as rescisões de contratos por prazo indeterminados e 16,67% das rescisões de contratos nos 60 (sessenta) dias de contrato por prazo determinado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 50 anos para termos antecipados dos contratos por prazo determinado, 29,33 anos para rescisão de contratos com término nos 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 32,5 anos para os termos de contratos em 60 (sessenta) dias, 33,33 anos para as rescisões de contratos no término dos contratos de 90 (noventa) dias e 28,33 para as rescisões de contratos por prazos indeterminados e podemos considerar também que 16,67% das rescisões foram de carpinteiros e pedreiros e 66,67% das rescisões de serventes.

Tabela 25: Rescisões de contratos mês de Setembro/2011

MÊS: SETEMBRO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
10 Rescisões	3	Carpinteiros			
	2	Carpinteiros	1 mês	Dos 30 aos 40 Anos	35 Anos
	1	Carpinteiro	32 meses	37 Anos	
	7	Serventes			
	3	Serventes	1 mês	Dos 30 aos 53 Anos	34 Anos
	2	Serventes	2 meses	Dos 29 aos 45 Anos	37 Anos
	2	Serventes	5 meses	Dos 30 aos 52 Anos	41 Anos

Fonte: Autora

Através da Tabela 25, observa-se que em setembro de 2011, houve 10 (dez) rescisões na empresa, onde 50% das rescisões foram pelo término dos primeiros 30 (dias) dias dos contratos por prazo determinado, 20% das rescisões foram pelo término dos 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado e 30% das rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 34,4 anos para as rescisões de contrato com término nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 37 anos para as rescisões de contrato por prazo determinado com término nos 60 (sessenta) dias e 39,67 anos para as rescisões de contratos por prazo indeterminado e podemos considerar ainda que 30% das rescisões foram de carpinteiros e 70% das rescisões de serventes.

Tabela 26: Rescisões de contratos mês de Outubro/2011

MÊS: OUTUBRO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
6 Rescisões	1	Ferreiro	3 meses	34 Anos	
	1	Pedreiro	14 meses	26 Anos	
	4	Serventes			
	1	Servente	1 mês	54 Anos	
	2	Serventes	2 meses	Dos 26 aos 31 Anos	28,5 Anos
	1	Servente	3 meses	30 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 26, observa-se que em outubro de 2011, houve 6 (seis) rescisões na empresa, onde 16,67% das rescisões foram por término nos primeiros 30 (trinta) dias dos contratos por prazo determinado e esse mesmo percentual para as rescisões de contratos por prazos indeterminados, 33,33% das rescisões foram

por término nos 60 (sessenta) dias dos contratos por prazo determinado e no término dos 90 (noventa) dias dos contratos por prazo determinado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 54 anos para o término nos primeiros 30 (trinta) dias do contrato por prazo determinado, 28,5 anos para as rescisões nos 60 (sessenta) dias nos contratos de prazo determinados, 32 anos para as rescisões nos termos dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 26 anos para as rescisões dos contratos por prazos indeterminados e podemos considerar ainda que 66,67% das rescisões foram de serventes e 16,67% de pedreiro e ferreiro.

Tabela 27: Rescisões de contratos Novembro/2011

MÊS: NOVEMBRO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
7 Rescisões	2	Carpinteiros			
	1	Carpinteiro	3 meses	19 Anos	
	1	Carpinteiro	4 meses	35 Anos	
	3	Pedreiros			
	1	Pedreiro	3 meses	41 Anos	
	2	Pedreiros	21 meses	Dos 56 aos 57 Anos	51,5 Anos
	2	Serventes			
	1	Servente	3 meses	45 Anos	
	1	Servente	8 meses	24 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 27, observa-se que em novembro de 2011, houve 7 (sete) rescisões na empresa, onde 42,86% das rescisões foram por término nos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 57,14% das rescisões foram por contratos por prazos indeterminados, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 35 anos para as rescisões por término de contrato nos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 42,5 anos para as rescisões de contratos por prazos indeterminados e podemos considerar também que 28,57% das rescisões foram de carpinteiros e serventes e 42,86% de pedreiros.

Tabela 28: Rescisões de contratos mês de Dezembro/2011

MÊS: DEZEMBRO/ 2011					
	Quantidade	Função	Meses na Empresa	Idade	Média Idades
5 Rescisões	2	Carpinteiros			
	1	Carpinteiro	2 meses	46 Anos	
	1	Carpinteiro	3 meses	62 Anos	
	3	Serventes			
	1	Servente	3 meses	19 Anos	
	1	Servente	17 meses	24 Anos	
	1	Servente	32 meses	20 Anos	

Fonte: Autora

Através da Tabela 28, observa-se que em dezembro de 2011, houve 5 (cinco) rescisões na empresa, onde 20% das rescisões foram por término de contrato nos primeiros 60(sessenta) dias do contrato por prazo determinado e 40% das rescisões foram nos termos dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e esse mesmo percentual para as rescisões de contratos por prazo indeterminado, podemos considerar também a idade do pessoal dessas rescisões, onde a média é de 46 anos para as rescisões nos primeiros 60 (sessenta) dias do contrato por prazo determinado, 40,5 anos para as rescisões de término dos 90 (noventa) dias do contrato por prazo determinado e 22 anos para as rescisões de contrato por prazo indeterminado e podemos considerar também que 40% das rescisões foram de carpinteiros e 60% de serventes.

4.3 REPRESENTATIVIDADE DE HORAS PAGAS DE ATESTADOS E HORAS FALTAS DESCONTADAS EM FOLHA DE PAGAMENTO

4.3.1 Horas de atestados pagos no ano de 2010

Tabela 29: Horas de atestados pagos no 1º semestre de 2010

REPRESENTATIVIDADE DE ATESTADOS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2010											
Janeiro		Fevereiro		Março		Abril		Maio		Junho	
Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP
171,51	0,38%	275,55	0,53%	352,92	0,76%	103,85	0,24%	182,00	0,30%	221,75	0,46%

Fonte: Autora

Através da Tabela 29, notamos que no primeiro semestre de 2010 houve um grande número de horas de atestados pagos aos funcionários da empresa. Apesar dessa alta quantidade de horas, nota-se que o pagamento dessas horas no percentual total da folha desse primeiro semestre não é de relevância.

Diferente do impacto causado nos canteiros de obras, pois nessas horas estão contidos atestados decorrentes de acidentes de trabalho ou por doenças dos funcionários. Esses funcionários que tem recebido em sua folha de pagamento horas de atestados, devem ser substituídos por outros. No caso de acidente de trabalho, dependendo do ocorrido, esse funcionário ficará afastado por mais de 1 (um) dia, ou seja, um outro funcionário deverá deixar suas tarefas para ter que cumprir o cronograma estipulado para aquele funcionário.

Observando a Tabela 29, fica evidente que o mês com maior índice de pagamentos de horas de atestado, é o mês de Março, podemos justificar por ser um mês de carnaval no país, onde muitos acabam por prolongar esse feriado facultativo.

Tabela 30: Horas de atestados pagos no 2º semestre de 2010

REPRESENTATIVIDADE DE ATESTADOS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2010											
Julho		Agosto		Setembro		Outubro		Novembro		Dezembro	
Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP
35,05	0,07%	335,57	0,60%	485,32	1,15%	91,25	0,22%	433,34	0,87%	329,78	0,62%

Fonte: Autora

Através da Tabela 30, notamos que no segundo semestre de 2010, especificadamente nos meses de Setembro e Novembro, são meses que tem

maiores valores pagos de horas de atestados, sendo maior do que os meses de Julho e Agosto que são os meses de frio intenso em nossa cidade.

Os meses de Setembro e Novembro são meses em que há feriados, sendo eles no caso do mês de Setembro, o dia 7 de Setembro -Independência do Brasil- e no dia 20 de Setembro, que nesse ano caiu em terça-feira o que possibilitou o prolongamento desses feriados e o do dia 20 de Setembro feriado Estadual, referente a Revolução Farroupilha que nesse ano caiu em uma segunda-feira, o que possibilitou uma antecipação desse feriado.

Nesse mesmo enfoque, cabe ressaltar que no mês de Dezembro, mesmo a empresa optando por férias coletivas, onde todos os funcionários assinam o acordo há relevância no pagamento de horas de atestados, justificado através de pesquisa interna que identificou que justamente no mês de Dezembro, há maiores índices de acidentes de trabalho, devido o cansaço do ano que se finda e ao mesmo tempo pela ânsia de encerrar as atividades nos canteiros de obras.

4.3.2 Horas Faltas descontadas em Folha de Pagamento no ano de 2010

Tabela 31: Horas faltas descontadas no 1º trimestre de 2010

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2010									
	Janeiro			Fevereiro			Março		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	890,31	-	256,62	1163,79	-	315,29	1142,34	-	5,85%
% FP	7,85%	-	1,99%	9,77%	-	2,39%	571,82	-	2,95%

Fonte: Autora

Através da Tabela 31, notamos que no primeiro trimestre do ano de 2010, houve um alto valor de horas faltas descontadas em folha de pagamento dos funcionários, sendo essas faltas por inúmeros motivos, a maioria delas injustificadas, ou seja, sem motivos de relevância e sem a comunicação prévia ao responsável da obra. Fazendo um comparativo com a quantidade de rescisões homologadas nesse mesmo período, que somadas independente dos motivos dessas rescisões, as mesmas somam 37, podemos justificar com isso que em decorrência dessas rescisões muitos faltam nesse período e para equalizar esse déficit de funcionários nos canteiros de obras, foram admitidos nesse mesmo período 67 pessoas para

substituírem esses profissionais, foram quase 2 (duas) vezes o número de pessoal com contrato rescindido.

Tabela 32: Horas faltas descontadas no 2º trimestre de 2010

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2010									
	Abril			Maio			Junho		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	1608,40	-	747,88	1274,90	516,25	557,26	1637,72	-	740,56
% FP	8,98%	-	4,18%	7,55%	3,74%	3,15%	10,81%	-	4,68%

Fonte: Autora

Através da Tabela 32, notamos que no segundo trimestre de 2010, o desconto de horas faltas nas folhas de pagamentos, permanece em valores altos, sendo evidente que o mês de Junho, especificadamente um mês de frio intenso, é o de maior valor em horas descontadas e ao mesmo tempo o com maior relevância na folha em comparação com os demais meses. Fazendo um comparativo com as rescisões homologadas nesse mesmo período, que somadas independente dos motivos dessas rescisões, as mesmas somam 44, podemos justificar com isso que em decorrência dessas rescisões muitos faltam nesse período e para equalizar esse déficit de funcionários nos canteiros de obras, foram admitidos nesse mesmo período 39 pessoas para suprir esses profissionais que tiveram suas rescisões e mesmo assim essas contratações não suprem as necessidades de funcionários nos canteiros de obras.

Tabela 33: Horas faltas descontadas no 3º trimestre de 2010

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2010									
	Julho			Agosto			Setembro		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	2611,36	472,50	1033,82	2128,46	428,75	696,53	1762,97	-	989,86
% FP	13,68%	3,08%	5,40%	11,27%	2,97%	3,72%	9,40%	-	5,33%

Fonte: Autora

Através da Tabela 33, notamos que no terceiro trimestre de 2010, temos nos meses de Julho e Agosto, meses de frio excessivo, valores altos de horas faltas descontadas em folhas de pagamento, tendo as mesmas percentuais expressivas na folha de pagamento da empresa, isso repercute diretamente nos canteiros de obras e por consequência na execução das atividades, pois se tem determinado número de empregados para executarem determinados serviços, caso haja faltas,

esses serviços atrasam e isso faz com que, ocorram trocas demasiadas de pessoal entre os canteiros de obras. Nesse trimestre temos descontos de meias faltas, que se tratam de atrasos, ou mesmo incorporados as horas de atestados pagos, pois os atestados podem ser de meio dia. Já se percebe que há a diminuição das horas faltas no mês de Setembro. Fazendo um comparativo com as rescisões homologadas nesse mesmo período, que somadas independente dos motivos dessas rescisões, as mesmas somam 55, podemos justificar que esse número já falta no período anterior a sua rescisão e para equalizar esse déficit de funcionários nos canteiros de obras, foram contratos desse mesmo período 50 pessoas para suprir essa defasagem de pessoal, sendo que mesmo com essas admissões não foram suficientes para suprir as demissões do período.

Tabela 34: Horas faltas descontadas no 4º trimestre de 2010

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2010									
	Outubro			Novembro			Dezembro		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	1343,81	-	637,88%	1546,22	-	777,28	1466,33	-	571,90
% FP	7,05%	-	3,45%	10,72%	-	5,36%	10,07%	-	4,05%

Fonte: Autora

Através da Tabela 34, notamos que no quarto trimestre do ano de 2010, houve diminuição das horas faltas descontadas dos funcionários, em virtude de como ser já considerado por muitos o final do ano. Ressalvamos também que no quarto trimestre, já diminuem a quantidade de horas faltas e se aumenta o valor a ser pago do adicional de horas extras, em virtude do horário de verão e por outro lado, no final do ano é onde ocorrem os maiores índices de rescisões contratuais, que nesse caso a quantidade é de 47 e em contrapartida houveram 17 admissões nesse período. Para a construção civil, os meses de Novembro e Dezembro são respectivamente os meses que ocorrem mais rescisões contratuais e menos admissões.

4.3.3 Horas de atestados pagos no ano de 2011

Tabela 35: Horas de atestados pagos no 1º semestre de 2011

REPRESENTATIVIDADE DE ATESTADOS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2011											
Janeiro		Fevereiro		Março		Abril		Maio		Junho	
Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP
530,25	1,13%	607,75	1,47%	409,92	0,94%	617,88	1,52%	398,25	0,91%	552,80	1,15%

Fonte: Autora

Através da Tabela 35, notamos que no primeiro semestre de 2011 houve um grande número de horas de atestados pagos aos funcionários da empresa. Apesar dessa alta quantidade de horas, nota-se que o pagamento dessas horas no percentual total da folha desse primeiro semestre não é de relevância.

Diferente do impacto causado nos canteiros de obras, pois nessas horas estão contidos atestados decorrentes de acidentes de trabalho ou por doenças dos funcionários. Esses funcionários que tem recebido em sua folha de pagamento horas de atestado, devem ser substituídos por outros. No caso de acidente de trabalho, dependendo do ocorrido, esse funcionário ficará afastado por mais de 1 (um) dia, ou seja, um outro funcionário deverá deixar suas tarefas para ter que cumprir o cronograma estipulado para aquele funcionário.

Observando a Tabela 35, fica evidente que o mês de maior índice de pagamentos de horas de atestado, é o mês de Março, podemos assim justificar por ser um mês de carnaval no país, onde muitos acabam por prolongar esse feriado facultativo.

Tabela 36: Horas de atestados pagos no 2º semestre de 2011

REPRESENTATIVIDADE DE ATESTADOS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2011											
Julho		Agosto		Setembro		Outubro		Novembro		Dezembro	
Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP	Horas	% FP
231,5	0,54%	142,50	0,35%	670,41	1,54%	158,50	0,34%	239,25	0,60%	306,58	0,69%

Fonte: Autora

Através da Tabela 36, notamos que no segundo semestre de 2011, especificadamente nos meses de Setembro e Dezembro, são os meses onde são pagos os maiores valores de horas de atestados, sendo maior do que os meses de Julho e Agosto que são os meses de frio intenso em nossa cidade.

No mês de Setembro, é o mês em que se tem 2 (dois) feriados, um deles o no dia 7 de Setembro – Independência do Brasil- e no dia 20 de Setembro que se refere a um feriado Estadual, que é o da Revolução Farroupilha que nesse ano caiu em uma terça- feira o que possibilitou a prolongação desse feriado.

Identificamos também, a quantidade de horas pagas de atestados no mês de Dezembro desse mesmo ano, cabe ressaltar que a empresa optou por fazer férias coletivas e mesmo assim as quantidades de horas pagas de atestados são altas em comparação com os dias trabalhados dentro do mês, isso pode ser justificado, pois devido ao cansaço desses trabalhadores, os mesmos acabam por ter identificado mais dores corporais e desatenção nas suas tarefas a serem realizadas.

4.3.4 Horas faltas descontadas em folha de pagamento no ano de 2011

Tabela 37: Horas faltas descontadas no 1º trimestre de 2011

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2011									
	Janeiro			Fevereiro			Março		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	951,85	-	403,29	1094,49	-	549,98	1051,08	-	454,58
% FP	7,07%	-	3,00%	7,99%	-	4,16%	6,91%	-	3,01%

Fonte: Autora

Através da Tabela 37, notamos que no primeiro trimestre do ano de 2011, houve um alto valor de horas faltas descontadas em folha de pagamento dos funcionários, sendo essas faltas por inúmeros motivos, a maioria delas injustificadas, ou seja, sem motivos de relevância e sem a comunicação prévia ao responsável da obra. Fazendo um comparativo com a quantidade de rescisões homologadas nesse mesmo período, que somadas independente dos motivos dessas rescisões, as mesmas somam 28, podemos justificar com isso que em decorrência dessas rescisões muitos faltam nesse período e para equalizar esse déficit de funcionários nos canteiros de obras, foram admitidos nesse mesmo período 26 pessoas para substituírem esses profissionais, que apesar das contratações ocorridas não equalizam o déficit das rescisões contratuais.

Tabela 38: Horas faltas descontadas no 2º trimestre de 2011

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2011									
	Abril			Maio			Junho		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	1176,00	-	410,64	1028,25	-	410,58	950,02	-	469,31
% FP	9,24%	-	3,14%	7,20%	-	2,92%	6,92%	-	3,40%

Fonte: Autora

Através da Tabela 38, notamos que no segundo trimestre de 2011, o desconto de horas faltas nas folhas de pagamentos, permanece com valores altos, sendo que damos ênfase aos meses de Abril e Maio e mesmo tendo valores em horas altos, esses não são de grande relevância na folha de pagamento. Fazendo um comparativo com as rescisões homologadas nesse mesmo período, que somadas independente dos motivos dessas rescisões, as mesmas somam 34, podemos justificar com isso que em decorrência dessas rescisões muitos faltam nesse período e para equalizar esse déficit de funcionários nos canteiros de obras, foram admitidos nesse mesmo período 37 pessoas para suprir esses profissionais que tiveram suas rescisões.

Tabela 39: Horas faltas descontadas no 3º trimestre de 2011

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2011									
	Julho			Agosto			Setembro		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	1070,40	-	403,26	1584,50	-	505,95	1078,66	-	373,94
% FP	7,81%	-	2,94%	11,65%	-	3,74%	7,61%	-	2,81%

Fonte: Autora

Através da Tabela 39, notamos que no terceiro trimestre de 2011, os meses com maiores valores de desconto de horas faltas são os de Julho e Agosto, por serem meses de frios na cidade e em decorrência de trabalharem diretamente expostos ao clima, acabam que em virtude dessa exposição os mesmos adquirem doenças respiratórias com mais fragilidade e frequência, sendo assim se tem o aumento de pagamento de horas de atestados e de desconto de horas de falta. Fazendo um comparativo com as rescisões homologadas nesse mesmo período, que somadas independente dos motivos dessas rescisões, as mesmas somam 39 rescisões, podemos justificar que esse número já falta no período anterior a sua rescisão e para equalizar esse déficit de funcionários nos canteiros de obras, forma

contratados nesse mesmo período 45 pessoas para se suprir a defasagem de pessoal.

Tabela 40: Horas faltas descontadas no 4º trimestre de 2011

REPRESENTATIVIDADE DAS HORAS FALTAS DESCONTADAS NA FOLHA DE PAGAMENTO/ 2011									
	Outubro			Novembro			Dezembro		
	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos	Faltas	Meias Faltas	Repousos
Horas	741,31	-	366,60	1015,07	-	461,93	1380,34	-	549,95
% FP	5,06%	-	2,48%	9,01%	-	4,22%	11,63%	-	4,70%

Fonte: Autora

Através da Tabela 40, notamos que no quarto trimestre de 2011, os meses com maiores valores de desconto de horas faltas são os de Novembro e Dezembro. No mês de Novembro especificadamente podemos justificar essa quantidade alta de horas em virtude dos feriados nesse mês, muitos funcionários acabam prolongando esses feriados, já o mês de Dezembro, mesmo por ser um mês em que a empresa opta por férias coletivas e ter dias reduzidos de trabalho, por pesquisas feitas internamente, constatou-se que nesse mês em específico a quantidade de horas de faltas aumenta em virtude do cansaço do pessoal e os mesmos optam pelas faltas e adiantar sua saída no período de férias.

Comparando os anos de 2010 e 2011 em virtude do desconto de horas faltas, podemos dar o parecer de que, os meses com ocorrências de maiores descontos são os mesmos, diferenciando muito pouco os demais, pois já foi evidenciado pela empresa que, os funcionários têm maiores faltas descontadas nos meses onde há feriados, com a possibilidade de prolongamento por parte deles, mesmo sabendo que terão os dois descontados e da mesma forma o repouso semanal, muitos dessas faltas são por motivos irrelevantes. Outra situação já verificada pela empresa, é que nos meses de frio intenso na cidade de Caxias do Sul, esses números também aumentam, mas esse já comprovado em virtude das próprias condições característica do trabalho da construção civil.

Conforme apresentado no Anexo D, as contratações dos funcionários para a empresa custa além do seu salário contratual o dobro com todos os encargos previdenciários e trabalhistas mais todos os passivos correspondentes para a condição de trabalho dos mesmos, como podemos citar que os serventes

contratados no ano de 2010 no mês de Março, por exemplo, custam 2,35 vezes a mais do que seu salário de contrato e no ano de 2011, 2,31 vezes a mais do seu valor de salário firmado em contrato, sendo assim cada um dos serventes contratados no ano de 2010 custou R\$ 8,76 por hora e no ano de 2011 R\$ 10,46 por hora. Para os carpinteiros, esse valor passa a ser de, no ano de 2010 2,10 vezes a mais do que o seu valor de salário contratual e no ano de 2011, 2,13 vezes a mais, sendo assim o valor horas desses, no ano de 2010 foi de R\$ 11,43 por hora e no ano de 2011 R\$ 13,31 por hora. Para os contra mestres de ferragem, mesmo não havendo contratações nos dois anos em estudo, a empresa tem 2 (dois) funcionários exercendo essas funções, sendo que sem contar o valor de horas extras pagas, o valor efetivo desses para a empresa no ano de 2010 foi de 2,06 vezes o valor do seu contrato de trabalho e em 2011, 2,10 vezes a mais do que seu valor de salário firmado em contrato de trabalho, dessa forma no ano de 2010 cada um deles custou efetivamente para a empresa R\$ 14,55 por hora e no ano de 2011 R\$ 16,22 por hora, podemos com isso, comprovar que o valor de cada um deles é alto para a empresa, sendo que quando se contrata um novo funcionário, independente da função, a intenção dessa, já é de suprir a deficiência desse nos canteiros de obras, sendo assim ainda existem as horas faltas descontadas e as horas pagas de atestados. Podendo ainda, a empresa fazer um estudo mais aprofundado nessas questões de custo hora por funcionário, incluindo, por exemplo, a média de horas extras pagas para os mesmos. E como dentro do mês já se tem as previsões de pagamentos de Férias e 13º Salário, sendo essas 1/12 avos de direto dos funcionários, entre outros encargos já calculados mensalmente, já se pode ter uma estimativa do valor da rescisão dos mesmos.

Observam-se através desse estudo de caso, que no ano de 2010 se teve 166 contratações de serventes e nesse mesmo período de referência a rescisão de 144 nessa mesma função, já de carpinteiros nesse mesmo ano houve a contratação de 44 e a rescisão de 12 e com a função de contra mestre de ferragem não houve admissão nem tão pouco rescisão de contratos.

Já no ano de 2011, houve a contratação de 119 serventes no decorrer desse ano e houve a rescisão de 88, em relação aos carpinteiros houve a contratação de 43 e rescisão de 16 e na função de contra mestre de ferragem tivemos 3 admissões e nenhuma rescisão.

5 CONCLUSÃO

O impacto da rotatividade de funcionários na empresa é relevante na formação dos custos, pois conforme verificado os mesmos representam um gasto excessivo quando são feitas muitas admissões de funcionários que não permanecem por um longo prazo na empresa.

Percebem-se, pelo levantamento dos dados dos operários, que muitos são os problemas que envolvem os mesmos na construção civil, condições adversas de trabalho, insegurança, e pouca possibilidade de promoção.

Também devemos considerar que são pessoas com baixa escolaridade, pois esse é um setor em que para começar a trabalhar, não é preciso ser alfabetizado nem ter conhecimento da profissão. Até para o empregador, o conhecimento ou experiência é deixado de lado quando há a contratação da mão de obra desse operário. Basta começar como servente e observar como os outros realizam as tarefas.

Modernos métodos construtivos, como, por exemplo, o investimento de alto nível em tecnologias, equipamentos diferentes ou novos padrões de qualidade, sem levar em consideração as crenças, os valores e os anseios de seus operários, não são suficientes para garantir a competitividade no mercado atual.

Para a construção civil, os anos de 2010 e 2011 podem ser considerados os que mais impulsionaram a atividade. Em detrimento a isso ocorreram inúmeras admissões para sanar a falta de mão de obra nos canteiros de obras, mas como resultado desse alto investimento em contratação de pessoal, houve também a desistência de muitos, pois entre os motivos, pode-se considerar a condição de trabalho.

Como houve a crise econômica no país que acabou por atingir principalmente o ramo metalúrgico, e em virtude das inúmeras demissões ocorridas no setor, esse pessoal foi contratado para a construção civil, a sua maioria na função de servente. Muitos deles não se adaptaram ao trabalho braçal, pois como sua maioria veio do

ramo metalúrgico, onde seu trabalho era feito em auxílio a máquinas potentes, os mesmos se deparam com a condição de todo o seu trabalho ser manual.

Quanto ao problema do estudo de caso, verificou-se que os custos com a contratação de um novo funcionário não ficam isolados ao pagamento do salário contratual, horas extras, vale alimentação, vale transporte entre outros, mas também todos os encargos trabalhistas, previdenciários e sociais, mais todos os passivos gerados desde a contratação desses até o final de seu contrato na empresa somando-se a isso os equipamentos necessários para sua condição de trabalho.

Como é de conhecimento, as atividades decorrentes na prestação de serviços de mão de obra para a construção civil são consideradas insalubres pelo Ministério do Trabalho (MTE), como a empresa em estudo não faz o pagamento do adicional de insalubridade aos seus empregados, cabe à mesma a obrigação do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

A empresa fornece todos os equipamentos necessários à saúde de seu empregado no momento de sua admissão, esse custo já fica agregado individualmente a cada funcionário, existe ainda a troca periódica dos mesmos, mas se tratando de substituições parciais do conjunto de equipamentos de proteção individual o custo é menor.

Baseado no estudo de caso verificou-se que o custo de cada admissão torna-se muito alto quando o empregado não permanece na empresa por um período além do contrato de experiência, tendo em vista que o custo da sua admissão é o mesmo de funcionários que permanecem além do contrato inicial.

Esse trabalho não encerra por aqui, podendo a empresa optar por fazer um estudo mais aprofundado em relação aos impactos da rotatividade, absenteísmo e presenteísmo nos seus custos e por consequência em sua produtividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AAKER, David. A. Pesquisa de Marketing/ David A. Aaker, V. Kumar, George S. Day; tradutor Reynaldo Cavalheiro Marcondes. 2º Ed. São Paulo: Atlas 2004.

ALVAREZ, M. E. BALLESTERO, Administração da Qualidade e da Produtividade, Editora Atlas, São Paulo, 2001.

ANDRADE, Borges E. Jairo; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana.e colaboradores. Treinamento , Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BARROS, Aidil Jesus Paes. Fundamentos de metodologia: Um guia para iniciação científica. São Paulo. Mc Graw Hill, 1989.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada á Administração de Empresas. 2º Ed. São Paulo Atlas, 1979

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e liderança. 2º Ed. São Paulo: Atlas 1997.

BERTÓ, José Dalvio. Estrutura e Análise de Custos. 1º Ed.São Paulo: Ed. Saraiva, 2001.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage. Learning, 2003.

BOOG, Gutavo e Magdalena. Manual de Gestão de Pessoas e equipes. Volume 2. São Paulo. Ed. Gente,2002.

BOWDITCH, James L;BUONO, Anthony F. Elementos de Comportamento Organizacional. São Paulo, Pioneira, 1992.

BRICCHI, F.M. Como escolher o melhor treinamento. T & D – Treinamento e

CALDAS, Miguel P. Demissão: Causas, efeitos e alternativas para a empresa e indivíduo/ Miguel P. Caldas São Paulo: Atlas, 2000.

CANPINAS, SP: Ipes editorial, 2007.

CARMO- NETO, Dionísio Gomes. Metodologia Cientifica para Participantes. 3º Ed. Bahia: American World University Press, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto & SAPIRO, Arão. Planejamento estratégico. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto 1936. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa. 7º Ed. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração. Teoria, Processo e Prática. 2º Ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: 3º Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. - 3º Ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 4º Ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. O capital humano nas organizações. 8º Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: edição compactada. 5º Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: O Capital humano das organizações*. COLLIS, Jil; HUSSEY, Roger. Pesquisa em Administração 2º Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CREPALDI, Sílvio Aparecido. Curso básico de contabilidade de custos/ Sílvio Aparecido Crepaldi-2. Ed.- São Paulo: Atlas, 2002.

DUBRIN, Andrew J. Princípios de Administração. Rio de Janeiro: LTC, 2003.

EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. *A Moderna Economia do Trabalho*: Teoria e Política Pública. 5.ed. São Paulo: Makron Boocks, 2000.
Engenharia de Construção Civil. Boletim técnico. São Paulo, 1993.

FACHIN, Odília. Fundamentos de metodologia. São Paulo. Saraiva, 2001.

Fundamentos do direito do trabalho. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, Melcíades Rodrigues Martins, Tarcio José Vidotti coordenadores. São Paulo: LTr, 2000.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projeto de pesquisa. Petrópolis. Vozes, 1999.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4º Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Introdução. In: Evaristo de Moraes. Apontamentos de Direito Operário. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1971.

KANAANE, Roberto. Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI. 2º Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KOCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia: teoria da ciência e iniciação a pesquisa. 27º Ed. RJ: Vozes, 2010.

KOTLER, Philip. Administração de Marketing. 12º Ed. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamento de metodologia científica. 3º Ed. São Paulo: Atlas 1991.

LEONE, George Sebastião Guerra. Curso de contabilidade de custos/ George S. G. Leone. 2.ed.- São Paulo: Atlas, 2000.

MANKIW, N. Gregory. Introdução á Economia: Princípios de Micro e Macroeconomia. 2º Ed. Rio de Janeiro. Campos: 2001.

MARRAS, J P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2003.

MARTINS, Eliseu, 1945- Contabilidade de Custos/ Martins, Eliseu- 9.ed.- São Paulo : Atlas, 2003.

MARTINS, Eliseu. Contabilidade de custos. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Hélio Tadeu. Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa. RJ Qualitymark.

MARTINS, Rogério. Os cinco fatores que influenciam o comportamento humano. Artigo de 18 de Fevereiro de 2009, Sala Terapia, acessado em 11 de novembro de 2011,

MATTAR, F.N. Projetos de Pesquisa. São Paulo. Atlas. 1997.

MCDONALD, JM; SHAVER, A V. Na Absenteeísmo Central Program. J. Nurs. Adm, Billerica, v.11, n.5, p. 13-18, may 1981.

MEGGINSON, Leon C; MOSLEY, Donald C; PIETRI Jr, Paul H. Administração, Conceitos e Aplicações. 4º Ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MEGLIORINI, Evandir. Custos. 2. ed. rev. ampl. São Paulo, SP: Makron Books, 2006.

MEGLIORINI, Evandir. Custos. São Paulo, SP: Makron Books, 2001.

Motivação e liderança. 2º Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

NOBREGA, PAULO H, Levantamento do Perfil da Mão-de-Obra da Construção

OLIVEIRA NETTO, Alvim Antonio de. **Metodologia da pesquisa científica**: guia prático para apresentação de trabalhos acadêmicos. 2. ed. rev. e atual. Florianópolis: Visual Books, 2006.

OLIVEIRA, Mirian; LANTELME, Ervira; FORMOSO, Carlos Torres. Sistema de indicadores, 2º Ed. SEBRAE, RS, 1995.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. Tratamento de metodologia científica: projeto de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999.

ORLICKAS, Elizenda. Consultoria interna de recursos humanos. 2º Ed. São Paulo: Futura 2002.

PALADINI, E. PACHECO - Gestão da qualidade : teoria e prática - 2 edição – São Paulo , editora atlas, 2004.

PICCHI, F. A. Sistema de qualidade: uso de empresas; Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade; Subprograma setorial da qualidade e produtividade:

PICCHI, FLÁVIO A. e AGOPYAN, Vahan. Sistemas de qualidade na construção8. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

POMI, R. M. A importância da Gestão do turnover. Acesso em 15 de novembro de 2011,

POMI, Rugênia Maria. **A importância da gestão do turnover**. 2005. Disponível em:<<http://www.rh.com.br/er.php/cod=3998>.> Acesso em: 16 de Maio de 2012.
POMI, Rugenia. Artigo rotatividade e absenteísmo, acessado em 12 de novembro de 2011,

POMI, Rugenia. Turnover Estratégico é levar a metodologia da empresa para sua essência, artigo acessado em 15 de novembro de 2011,

PONTES. B.R. Gestão de Profissionais em Empresas Competitivas: Como reter e atrair talentos. São Paulo: LTR, 2001.

RAUPP, F.M; BEUREN, I.M. Metodologia da pesquisa aplicável as Ciências Sociais. In: RAUPP, F.M; BEUREN, I.M. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade. São Paulo: Atlas, 2003.

RIBEIRO, Antônio de Lima. Gestão de Pessoas. 3º Ed. São Paulo, 2006.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa Social. Métodos e Técnicas. 3º Ed São Paulo: Atlas 1999.

ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento Organizacional. São Paulo: Prettice Hall, 2002.

SACOMANO, JOSÉ BENEDITO. Sistemas de administração da produção e a

SILVA, Glênio Luiz da Rosa. Controle do *Turnover*: Como Prevenir e Demitir com Responsabilidade. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2001.

STEVENS, Robert. LOUDON David. Planejamento de Marketing: Guia de processo e aplicações práticas. Ed. Makron Books do Brasil. 2001.

THOMAZ, ERCIO. Tecnologia, Gerenciamento e Qualidade na Construção. São

TOLEDO, F. Administração de pessoal: desenvolvimento de Recursos Humanos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1978.

VERGARA, Sílvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 2º Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VILARTA, R. GUTIERREZ, G.L. Qualidade de Vida em Proposta de Intervenção Corporativa.

WWW.mte.gov.br

ANEXO A: DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES DA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA (CANTEIROS DE OBRAS)

Classificação Brasileira de Funções	Função	Descrição das Atividades
9113-5	Aprendiz	Apenas cotista do Senai
7165-10	Azulejista	Planejam o trabalho e preparam o local de trabalho, estabelecem os pontos de referência dos revestimentos e executam revestimentos em paredes, pavimentos, muros e outras partes de edificações com ladrilhos, pastilhas, mármore, ardósia ou material similar, tacos e tábuas de madeiras. Fazem polimento e lustram revestimentos.
7155-25	Carpinteiro	Planejar trabalhos de carpintaria, preparar canteiro de obras e montar formas metálicas, confeccionar formas de madeiras e forro de laje, construir andaimes e proteção de madeira e estruturas de madeira para telhado. Montam portas e esquadrias, finalizam serviços tais como desmonte de andaimes, limpeza e lubrificação de formas metálicas reutilizáveis, armazenamento de peças e equipamentos. Auxilia na concretagem e na montagem de armaduras.
7155-25	Carpinteiro I	Planejar trabalhos de carpintaria, preparar canteiro de obras e montar formas metálicas, confeccionar formas de madeiras e forro de laje, construir andaimes e proteção de madeira e estruturas de madeira para telhado. Montam portas e esquadrias, finalizam serviços tais como desmonte de andaimes, limpeza e lubrificação de formas metálicas reutilizáveis, armazenamento de peças e equipamentos. Auxilia na concretagem e na montagem de armaduras e o mesmo está apto a operar grua.
7155-25	Carpinteiro II	Planejar trabalhos de carpintaria, preparar canteiro de obras e montar formas metálicas, confeccionar formas de madeiras e forro de laje, construir andaimes e proteção de madeira e estruturas de madeira para telhado. Montam portas e esquadrias, finalizam serviços tais como desmonte de andaimes, limpeza e lubrificação de formas

		metálicas reutilizáveis, armazenamento de peças e equipamentos. Auxilia na concretagem e na montagem de armaduras e o mesmo está apto a operar grua e guincho.
7102-05	Contra Mestre de Carpintaria	Supervisionam equipes de trabalhadores da construção civil que atuam em usinas de concreto, canteiros de obras civis e ferrovias. Elaboram documentação técnica e controlam recursos produtivos da obra (arranjos físicos, equipamentos, materiais, insumos e equipes de trabalho). Controlam padrões produtivos de obras, tais como, inspeção da qualidade dos materiais e insumos utilizados, orientação sobre especificação, fluxo e movimentação dos materiais e sobre medidas de segurança dos locais e equipamentos da obra. Administram o cronograma da obra.
7102-05	Contra Mestre de Ferragem	Supervisionam equipes de trabalhadores da construção civil que atuam em usinas de concreto, canteiros de obras civis e ferrovias. Elaboram documentação técnica e controlam recursos produtivos da obra (arranjos físicos, equipamentos, materiais, insumos e equipes de trabalho). Controlam padrões produtivos de obras, tais como, inspeção da qualidade dos materiais e insumos utilizados, orientação sobre especificação, fluxo e movimentação dos materiais e sobre medidas de segurança dos locais e equipamentos da obra. Administram o cronograma da obra
7102-05	Contra Mestre de Pedreiro	Supervisionam equipes de trabalhadores da construção civil que atuam em usinas de concreto, canteiros de obras civis e ferrovias. Elaboram documentação técnica e controlam recursos produtivos da obra (arranjos físicos, equipamentos, materiais, insumos e equipes de trabalho). Controlam padrões produtivos de obras, tais como, inspeção da qualidade dos materiais e insumos utilizados, orientação sobre especificação, fluxo e movimentação dos materiais e sobre medidas de segurança dos locais e equipamentos da obra. Administram o cronograma da obra.
1422-05	Coordenador de Recursos Humanos	Planejar, organizar e coordenar as atividades de recursos humanos.

9511-05	Eletricista	Planejam serviços de manutenção e instalação eletroeletrônica e realizam manutenções preventiva, preditiva e corretiva. Instalam sistemas e componentes eletroeletrônicos e realizam medições e testes. Elaboram documentação técnica e trabalham em conformidade com normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental.
7241-10	Encanador	Operacionalizam projetos de instalações de tubulações, definem traçados e dimensionam tubulações, especificam, quantificam e inspecionam materiais, preparam locais para instalações. Realizam pré-montagem e instalam tubulações, realizam testes operacionais de pressão de fluídos e testas de estanqueidade, projetam instalações e fazem manutenção em equipamentos e acessórios.
7153-05	Ferreiro	Preparar a confecção de armações e estruturas de concreto e de corpos de prova, cortar e dobrar ferragens de lajes, montar e aplicar as armações de fundações, pilares e vigas. Moldar corpos de provas.
1413-05	Gerente de Obras	Planejam, organizam e controlam atividades, contratos, equipes de trabalho e recursos para a execução de obras de construção civil, de acordo com custos, qualidade, segurança e prazo estabelecido.
7822-05	Guincheiro	Preparam movimentação de carga e a movimentam, organizam carga, interpretando simbologia das embalagens, armazenando de acordo com o prazo de validade do produto, identificando características da carga para transporte e armazenamento e separando carga não-conforme, realizam manutenções previstas em equipamentos para movimentação de cargas, trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.
7102-05	Mestre de Obras	Supervisionar equipe de trabalhadores que atuam em canteiros de obras civis, elaborar documentação técnica e controlar recursos produtivos da obra, controlar padrões produtivos de obras tais como inspeção de qualidade dos materiais e insumos utilizados, orientação sobre especificação, fluxo e movimentação dos materiais sobre medidas de segurança dos locais e equipamentos da obra.

		Administrar o cronograma da obra, fazer aferição dos trabalhos executados.
7102-05	Mestre de Obras I	Supervisionar equipe de trabalhadores que atuam em canteiros de obras civis, elaborar documentação técnica e controlar recursos produtivos da obra, controlar padrões produtivos de obras tais como inspeção de qualidade dos materiais e insumos utilizados, orientação sobre especificação, fluxo e movimentação dos materiais sobre medidas de segurança dos locais e equipamentos da obra. Administrar o cronograma da obra, fazer aferição dos trabalhos executados e o mesmo está apto a operar a grua.
7825-10	Motorista	Transportar, coletar e entregar cargas em geral, cuidados com reparos em veículos, vistoria em cargas, além de verificar documentação de veículos e cargas, definir rotas e assegurar a regularidade do transporte, as atividades são desenvolvidas em conformidade com normas e procedimentos técnicos de segurança.
7151-15	Operador de Escavadeira	Condutor de escavadeira, condutor de pá mecânica, escavadeirista, operador de equipamento de escavadeira, operador de retro- escavadeira.
7152-10	Pedreiro	Organizar e preparar o local de trabalho na obra, construir fundações e estruturas de alvenaria e estruturas de concreto armado, aplicar revestimentos e contrapisos.
7170-20	Servente	Demolir edificações de concreto, de alvenaria e outras estruturas, preparar canteiros de obras, limpando a área e compactando solos, efetuam preparação de primeiro valiam nível, limpando máquinas e ferramentas, verificando condições dos equipamentos e reparando eventuais defeitos mecânicos nos mesmos. Realizam escavações e preparam argamassa de concreto e outros materiais e auxiliam os demais profissionais.
7821-45	Sinaleiro	Operam máquinas e equipamentos de elevação, ajustando canos, acionam movimentos das máquinas, avaliam condições de funcionamento das máquinas e equipamentos, interpretando painel de instrumentos de medição, verificando fontes de alimentação, testando comandos de acionamento, preparam área para operação dos equipamentos e transportam pessoas e materiais em

		máquinas e equipamentos de elevação, trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.
7102-05	Supervisor de Obras	Supervisionar equipes de trabalhadores que atuam nas obras.

ANEXO B: DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES DA EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA (ADMINISTRATIVO)

Classificação Brasileira de Funções	Função	Descrição das Atividades
1422-05	Assistente de Recursos Humanos	Assistente de RH, assistente do gerente de planejamento de salários e benefícios, assistente do gerente de relações de recursos humanos, assistente do gerente de relações humanas,

		assistente do gerente de relações industriais.
4110-05	Auxiliar Administrativo	Contato com clientes, por telefone ou pessoalmente, faz orçamentos, cotações de materiais, planilhas de controles de faltas e de locais de trabalho, e toda a parte organizacional da empresa.
4110-05	Auxiliar Administrativo II	Contato com clientes, por telefone ou pessoalmente, faz orçamentos, cotações de materiais, planilhas de controles de faltas e de locais de trabalho, e toda a parte organizacional da empresa.
2141-05	Estagiário em Arquitetura	Auxiliam arquitetos e engenheiros no desenvolvimento de projetos da construção civil e arquitetura; apoiam a coordenação de equipes, auxiliam a engenharia na coordenação de projetos, pesquisam novas tecnologias de produtos e processos, projetam obras de pequeno porte, coletando dados, elaborando anteprojetos, dimensionando estruturas e instalações, edificando materiais, detalhando projetos executivos e atualizando projetos conforme obras, detalham projetos de grande porte
4101-05	Supervisora Administrativa	Planejamento, coordenação e controle das atividades administrativas.
3516-05	Técnico de Segurança do Trabalho	Inspecionar as áreas da empresa, promovendo às condições necessárias a segurança do trabalho, bem como recomendar medidas para redução e eliminação dos riscos à saúde e perigos de acidentes.

ANEXO C: DEMONSTRATIVO CUSTOS COM EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA.

EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL													
	Ano de 2010												Total
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	
CARPINTEIRO													
Descrição Equipamento													
Botina de Segurança	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 39,00	R\$ 39,00	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 31,05	R\$ 36,10	R\$ 420,75
Bota de Segurança	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 283,44
Calça Uniforme	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 234,48
Camisa Uniforme	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 268,56
Cinto Tipo Paraquedista	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 475,80
Óculos de Proteção Cinza	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 72,60
Óculos de Proteção Incolor	R\$ 5,70	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 69,06
Luva de Malha	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 5,66	R\$ 67,92
Protetor Auricular	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 21,60
Capacete de Segurança	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 39,40
Suspensão para Capacete	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 44,00
Crepe de Proteção	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 68,40
Protetor Solar UVA/UVB	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 120,90
Máscara Facial	R\$ 1,10	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 1,06	R\$ 1,06	R\$ 1,06	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 13,00
Total	R\$ 181,77	R\$ 181,71	R\$ 181,71	R\$ 181,71	R\$ 187,66	R\$ 187,74	R\$ 183,24	R\$ 183,24	R\$ 183,38	R\$ 183,38	R\$ 179,66	R\$ 184,71	R\$ 2.199,91

EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL													
	Ano de 2011												
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
CARPINTEIRO													
Descrição Equipamento													
Botina de Segurança	R\$ 31,05	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 401,20
Bota de Segurança	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 307,24
Calça Uniforme	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 261,84
Camisa Uniforme	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 296,76
Cinto Tipo Paraquedista	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 475,80
Óculos de Proteção Cinza	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 72,60
Óculos de Proteção Incolor	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 69,12
Luva de Malha	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 6,39	R\$ 76,68
Protetor Auricular	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 21,60
Capacete de Segurança	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 44,40
Suspensão para Capacete	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,90	R\$ 3,90	R\$ 3,90	R\$ 45,00
Crepe de Proteção	R\$ 5,70	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 60,48
Protetor Solar UVA/UVB	R\$ 9,85	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 115,45
Máscara Facial	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 13,66
Total	R\$ 185,02	R\$ 186,65	R\$ 188,92	R\$ 188,92	R\$ 188,92	R\$ 188,92	R\$ 188,98	R\$ 188,98	R\$ 188,98	R\$ 189,18	R\$ 189,18	R\$ 189,18	R\$ 2.261,83

EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL													
	Ano de 2010												
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
CONTRA MESTRE DE FERREIROS													
Descrição Equipamento													
Botina de Segurança	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 39,00	R\$ 39,00	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 31,05	R\$ 36,10	R\$ 420,75
Bota de Segurança	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 283,44
Calça Uniforme	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 234,48
Camisa Uniforme	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 268,56
Cinto Tipo Paraquedista	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 475,80
Óculos de Proteção Cinza	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 72,60
Óculos de Proteção Incolor	R\$ 5,70	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 69,06
Avental de Raspa	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 85,00	R\$ 1.020,00
Luva de Couro	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 10,45	R\$ 11,56	R\$ 11,56	R\$ 11,56	R\$ 128,73
Protetor Auricular	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 21,60
Capacete de Segurança	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 39,40
Suspensão para Capacete	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 44,00
Crepe de Proteção	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 68,40
Protetor Solar UVA/UVB	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 120,90
Máscara Facial	R\$ 1,10	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 1,06	R\$ 1,06	R\$ 1,06	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 13,00
Total	R\$ 271,56	R\$ 271,50	R\$ 271,50	R\$ 271,50	R\$ 277,45	R\$ 277,53	R\$ 273,03	R\$ 273,03	R\$ 273,17	R\$ 274,28	R\$ 270,56	R\$ 275,61	R\$ 3.280,72

EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL														
	Ano de 2011													
CONTRA MESTRE DE FERREIROS	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total	
Descrição Equipament														
Botina de Segurança	R\$ 31,05	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 401,20	
Bota de Segurança	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 307,24	
Calça Uniforme	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 261,84	
Camisa Uniforme	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 296,76	
Cinto Tipo Paraquedista	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 475,80	
Óculos de Proteção Cín	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 72,60	
Óculos de Proteção Inco	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 69,12	
Avental de Raspa	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 91,00	R\$ 1.092,00	
Luva de Couro	R\$ 11,56	R\$ 12,65	R\$ 12,65	R\$ 12,65	R\$ 9,37	R\$ 9,37	R\$ 9,37	R\$ 9,37	R\$ 9,37	R\$ 9,37	R\$ 9,37	R\$ 9,37	R\$ 124,47	
Protetor Auricular	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 21,60	
Capacete de Segurança	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 44,40	
Suspensão para Capace	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,90	R\$ 3,90	R\$ 3,90	R\$ 45,00	
Creme de Proteção	R\$ 5,70	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 60,48	
Protetor Solar UVA/UVB	R\$ 9,85	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 115,45	
Máscara Facial	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 13,66	
Total	R\$ 281,19	R\$ 283,91	R\$ 286,18	R\$ 286,18	R\$ 282,90	R\$ 282,90	R\$ 282,96	R\$ 282,96	R\$ 282,96	R\$ 283,16	R\$ 283,16	R\$ 283,16	R\$ 3.401,62	

EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL													
	Ano de 2010												
SERVENTE	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
Descrição Equipamen													
Botina de Segurança	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 34,40	R\$ 39,00	R\$ 39,00	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 34,50	R\$ 31,05	R\$ 36,10	R\$ 420,75
Bota de Segurança	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 283,44
Calça Uniforme	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 19,54	R\$ 234,48
Camisa Uniforme	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 22,38	R\$ 268,56
Cinto Tipo Paraquedista	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 475,80
Óculos de Proteção Ciri	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 72,60
Óculos de Proteção Ind	R\$ 5,70	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 69,06
Luva 413	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 60,60
Luva de Borracha	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 3,67	R\$ 3,67	R\$ 3,67	R\$ 3,67	R\$ 37,40
Protetor Auricular	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 21,60
Capacete de Segurança	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 2,45	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 39,40
Suspensão para Capacete	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,60	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 44,00
Creme de Proteção	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 5,70	R\$ 68,40
Protetor Solar UVA/UVB	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 10,12	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 120,90
Máscara Facial	R\$ 1,10	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 0,98	R\$ 1,06	R\$ 1,06	R\$ 1,06	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 13,00
Total	R\$ 183,93	R\$ 183,87	R\$ 183,87	R\$ 183,87	R\$ 189,82	R\$ 190,02	R\$ 185,52	R\$ 185,52	R\$ 186,49	R\$ 186,49	R\$ 182,77	R\$ 187,82	R\$ 2.229,99

EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL													
	Ano de 2011												
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
Descrição Equipamento													
Botina de Segurança	R\$ 31,05	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 33,65	R\$ 401,20
Bota de Segurança	R\$ 23,62	R\$ 23,62	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 26,00	R\$ 307,24
Calça Uniforme	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 21,82	R\$ 261,84
Camisa Uniforme	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 24,73	R\$ 296,76
Cinto Tipo Paraquedista	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 39,65	R\$ 475,80
Óculos de Proteção Cir	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 6,05	R\$ 72,60
Óculos de Proteção Ind	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 5,76	R\$ 69,12
Luva 413	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 5,10	R\$ 61,20
Luva de Borracha	R\$ 2,92	R\$ 2,92	R\$ 2,92	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 3,65	R\$ 41,61
Protetor Auricular	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 1,80	R\$ 21,60
Capacete de Segurança	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 44,40
Suspensão para Capacete	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,70	R\$ 3,90	R\$ 3,90	R\$ 3,90	R\$ 45,00
Creme de Proteção	R\$ 5,70	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 4,98	R\$ 60,48
Protetor Solar UVA/UVB	R\$ 9,85	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 9,60	R\$ 115,45
Máscara Facial	R\$ 1,20	R\$ 1,20	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,09	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 1,15	R\$ 13,66
Total	R\$ 186,65	R\$ 188,28	R\$ 190,55	R\$ 191,28	R\$ 191,28	R\$ 191,28	R\$ 191,34	R\$ 191,34	R\$ 191,34	R\$ 191,54	R\$ 191,54	R\$ 191,54	R\$ 2.287,96

ANEXO D: DEMONSTRAÇÃO CUSTOS POR FUNÇÃO NO MÊS DA ADMISSÃO EMPRESA CONSTRUTORA VÊNETO LTDA NO ANO DE 2010

Figura 4: Base de Cálculo para Apuração Custos com Contratação de Servente no ano de 2010

Bases de Cálculos			
	Salário Base	Vale Alimentação	Vale Transporte
Janeiro	R\$ 672,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Fevereiro	R\$ 672,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Março	R\$ 710,00	R\$ 138,00	R\$ 226,80
Abril	R\$ 710,00	R\$ 132,00	R\$ 210,00
Maio	R\$ 710,00	R\$ 126,00	R\$ 201,60
Junho	R\$ 710,00	R\$ 126,00	R\$ 210,00
Julho	R\$ 710,00	R\$ 132,00	R\$ 226,80
Agosto	R\$ 710,00	R\$ 132,00	R\$ 218,40
Setembro	R\$ 710,00	R\$ 132,00	R\$ 201,60
Outubro	R\$ 710,00	R\$ 120,00	R\$ 210,00
Novembro	R\$ 710,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60

Dezembro	R\$ 710,00	R\$ 102,00	R\$ 168,00
----------	------------	------------	------------

Fonte: Autora

Segue abaixo custos com a contratação de serventes no ano de 2010 na empresa Construtora Vêneto Ltda, sendo que nas bases de cálculos, baseamo-nos nos valores de salários pagos conforme Convenção Coletiva da categoria, tendo alteração no mês de Março e para valor de desconto de vale alimentação, o valor de R\$ 6,00 por dia e o vale transporte sendo calculado como no valor diário de R\$ 2,10 e os mesmos utilizando 4 passagens por dia.

SERVENTE	Referência	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maiο	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
		Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador
Salário Base		R\$ 672,00	R\$ 672,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00	R\$ 710,00
NSS Retido	8,00%												
Vale Transporte	6,00%	R\$ 161,28	R\$ 161,28	R\$ 184,20	R\$ 167,40	R\$ 159,00	R\$ 167,40	R\$ 184,20	R\$ 175,80	R\$ 159,00	R\$ 167,40	R\$ 159,00	R\$ 125,40
Vale Alimentação	20,00	R\$ 100,00	R\$ 100,00	R\$ 118,00	R\$ 112,00	R\$ 106,00	R\$ 190,00	R\$ 206,80	R\$ 112,00	R\$ 112,00	R\$ 100,00	R\$ 100,00	R\$ 82,00
FGTS	8,00%	R\$ 53,76	R\$ 53,76	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80	R\$ 56,80
NSS Empregador	20,00%	R\$ 134,40	R\$ 134,40	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00	R\$ 142,00
RAT	4,7991%	R\$ 32,25	R\$ 32,25	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07	R\$ 34,07
Terceiros	5,80%	R\$ 38,98	R\$ 38,98	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18	R\$ 41,18
FAT	13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15
EPI		R\$ 183,93	R\$ 183,87	R\$ 183,87	R\$ 183,87	R\$ 189,82	R\$ 190,02	R\$ 185,52	R\$ 185,52	R\$ 186,49	R\$ 186,49	R\$ 182,77	R\$ 187,82
Medicina Ocupacional	9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80
Seguro de Vida	8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76
Provisão Mensal Férias	1/12 Avos												
Salário		R\$ 56,00	R\$ 56,00	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17
1/3 s/ Férias		R\$ 18,67	R\$ 18,67	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72	R\$ 19,72
NSS Empregador	20,00%	R\$ 14,93	R\$ 14,93	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78	R\$ 15,78
RAT	4,7991%	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79	R\$ 3,79
Terceiros	5,80%	R\$ 4,33	R\$ 4,33	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58	R\$ 4,58
FGTS	8,00%	R\$ 5,97	R\$ 5,97	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31	R\$ 6,31
Provisão Mensal 13º Salário	1/12 Avos												
Salário		R\$ 56,00	R\$ 56,00	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17	R\$ 59,17
NSS Empregador	20,00%	R\$ 11,20	R\$ 11,20	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83	R\$ 11,83
RAT	4,7991%	R\$ 2,69	R\$ 2,69	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84	R\$ 2,84
Terceiros	5,80%	R\$ 3,25	R\$ 3,25	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43	R\$ 3,43
FGTS	8,00%	R\$ 4,48	R\$ 4,48	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73	R\$ 4,73
Total		R\$ 1.589,41	R\$ 1.589,35	R\$ 1.693,18	R\$ 1.670,38	R\$ 1.661,93	R\$ 1.754,53	R\$ 1.783,63	R\$ 1.680,43	R\$ 1.664,60	R\$ 1.661,00	R\$ 1.648,88	R\$ 1.602,33

Tabela 41: Demonstração dos Custos Mensais com a Admissão de Servente no ano de 2010

Fonte: Autora

Figura 5: Base de Cálculo para Apuração Custos com Contratação de Carpinteiro no ano de 2010

Fonte: Autora

Bases de Cálculos			
	Salário Base	Vale Alimentação	Vale Transporte
Janeiro	R\$ 950,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Fevereiro	R\$ 950,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Março	R\$ 1.036,20	R\$ 132,00	R\$ 226,80
Abril	R\$ 1.036,20	R\$ 132,00	R\$ 210,00
Maio	R\$ 1.036,20	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Junho	R\$ 1.036,20	R\$ 126,00	R\$ 210,00
Julho	R\$ 1.036,20	R\$ 132,00	R\$ 226,80
Agosto	R\$ 1.036,20	R\$ 132,00	R\$ 218,40
Setembro	R\$ 1.036,20	R\$ 132,00	R\$ 201,60
Outubro	R\$ 1.036,20	R\$ 120,00	R\$ 210,00
Novembro	R\$ 1.036,20	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Dezembro	R\$ 1.036,20	R\$ 102,00	R\$ 168,00

Segue abaixo custos com a contratação de carpinteiros no ano de 2010 na empresa Construtora Vêneto Ltda, sendo que nas bases de cálculos baseamos-nos nos valores de salários pagos conforme Convenção Coletiva da categoria, tendo alteração no mês de Março e para valor de desconto de vale alimentação, o valor de R\$ 6,00 por dia e o vale transporte sendo calculado como no valor diário de R\$ 2,10 e os mesmos utilizando 4 passagens por dia.

	Referência	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
		Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador
Salário Base		R\$ 950,00	R\$ 950,00	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20
INSS Retido	8,00%												
Vale Transporte	6,00%	R\$ 144,60	R\$ 144,60	R\$ 164,63	R\$ 147,83	R\$ 139,43	R\$ 147,83	R\$ 164,63	R\$ 156,23	R\$ 139,43	R\$ 147,83	R\$ 139,43	R\$ 105,83
Vale Alimentação	20,00	R\$ 100,00	R\$ 100,00	R\$ 118,00	R\$ 112,00	R\$ 106,00	R\$ 190,00	R\$ 206,80	R\$ 112,00	R\$ 112,00	R\$ 100,00	R\$ 100,00	R\$ 82,00
FGTS	8,00%	R\$ 76,00	R\$ 76,00	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 82,90
INSS Empregador	20,00%	R\$ 190,00	R\$ 190,00	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 207,24
RAT	4,7991%	R\$ 45,59	R\$ 45,59	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73	R\$ 49,73
Terceiros	5,80%	R\$ 55,10	R\$ 55,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 60,10
FAT	13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15
EPI		R\$ 181,77	R\$ 181,71	R\$ 181,71	R\$ 181,71	R\$ 187,66	R\$ 187,74	R\$ 183,24	R\$ 183,24	R\$ 183,38	R\$ 183,38	R\$ 179,66	R\$ 184,71
Medicina Ocupacional	9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80
Seguro de Vida	8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76
Provisão Mensal Férias	1/12 Avos												
Salário		R\$ 79,17	R\$ 79,17	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35
1/3 s/ Férias		R\$ 26,39	R\$ 26,39	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 28,78
INSS Empregador	20,00%	R\$ 21,11	R\$ 21,11	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 23,03
RAT	4,7991%	R\$ 5,07	R\$ 5,07	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53	R\$ 5,53
Terceiros	5,80%	R\$ 6,12	R\$ 6,12	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 6,68
FGTS	8,00%	R\$ 8,44	R\$ 8,44	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 9,21
Provisão Mensal 13º Salário	1/12 Avos												
Salário		R\$ 79,17	R\$ 79,17	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 86,35
INSS Empregador	20,00%	R\$ 15,83	R\$ 15,83	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 17,27
RAT	4,7991%	R\$ 3,80	R\$ 3,80	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,14
Terceiros	5,80%	R\$ 4,59	R\$ 4,59	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,01
FGTS	8,00%	R\$ 6,33	R\$ 6,33	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 6,91
Total		R\$ 2.030,79	R\$ 2.030,73	R\$ 2.211,47	R\$ 2.188,67	R\$ 2.180,22	R\$ 2.272,70	R\$ 2.301,80	R\$ 2.198,60	R\$ 2.181,94	R\$ 2.178,34	R\$ 2.166,22	R\$ 2.119,67

Tabela 42: Demonstração dos Custos Mensais com a Admissão de Carpinteiro no ano de 2010

Fonte: Autora

Figura 6: Base de Cálculo para Apuração Custos com Contratação de Contra Mestre de Ferragem no ano de 2010

Bases de Cálculos			
	Salário Base	Vale Alimentação	Vale Transporte
Janeiro	R\$ 1.250,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Fevereiro	R\$ 1.250,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Março	R\$ 1.348,00	R\$ 138,00	R\$ 226,80
Abril	R\$ 1.348,00	R\$ 132,00	R\$ 210,00
Maio	R\$ 1.348,00	R\$ 126,00	R\$ 201,60
Junho	R\$ 1.348,00	R\$ 126,00	R\$ 210,00
Julho	R\$ 1.348,00	R\$ 132,00	R\$ 226,80
Agosto	R\$ 1.348,00	R\$ 132,00	R\$ 218,40
Setembro	R\$ 1.348,00	R\$ 132,00	R\$ 201,60
Outubro	R\$ 1.348,00	R\$ 120,00	R\$ 210,00
Novembro	R\$ 1.348,00	R\$ 120,00	R\$ 201,60
Dezembro	R\$ 1.348,00	R\$ 102,00	R\$ 168,00

Fonte: Autora

Segue abaixo custos com a contratação de contra mestre de ferragem no ano de 2010 na empresa Construtora Vêneto Ltda, sendo que nas bases de cálculos, baseamo-nos nos valores de salários pagos conforme Convenção Coletiva da categoria, tendo alteração no mês de Março e para valor de desconto de vale alimentação, o valor de R\$ 6,00 por dia e o vale transporte sendo calculado como no valor diário de R\$ 2,10 e os mesmos utilizando 4 passagens por dia.

	Referência	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
		Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador
Salário Base		R\$ 1.250,00	R\$ 1.250,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00
INSS Retido	8,00%												
Vale Transporte	6,00%	R\$ 126,60	R\$ 126,60	R\$ 145,92	R\$ 129,12	R\$ 120,72	R\$ 129,12	R\$ 145,92	R\$ 137,52	R\$ 120,72	R\$ 120,72	R\$ 120,72	R\$ 87,12
Vale Alimentação	20,00	R\$ 100,00	R\$ 100,00	R\$ 118,00	R\$ 112,00	R\$ 106,00	R\$ 190,00	R\$ 206,80	R\$ 112,00	R\$ 112,00	R\$ 112,00	R\$ 100,00	R\$ 82,00
FGTS	8,00%	R\$ 100,00	R\$ 100,00	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 107,84
INSS Empregador	20,00%	R\$ 250,00	R\$ 250,00	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 269,60
RAT	4,7991%	R\$ 59,99	R\$ 59,99	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69	R\$ 64,69
Terceiros	5,80%	R\$ 72,50	R\$ 72,50	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 78,18
FAT	13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15	R\$ 13,15
EPI		R\$ 271,56	R\$ 271,50	R\$ 271,50	R\$ 271,50	R\$ 277,45	R\$ 277,53	R\$ 273,03	R\$ 273,03	R\$ 273,17	R\$ 270,56	R\$ 270,56	R\$ 275,61
Medicina Ocupacional	9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80	R\$ 9,80
Seguro de Vida	8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76	R\$ 8,76
Provisão Mensal Férias	1/12 Avos												
Salário		R\$ 104,17	R\$ 104,17	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33
1/3 s/ Férias		R\$ 34,72	R\$ 34,72	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 37,44
INSS Empregador	20,00%	R\$ 27,78	R\$ 27,78	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 29,96
RAT	4,7991%	R\$ 6,67	R\$ 6,67	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19	R\$ 7,19
Terceiros	5,80%	R\$ 8,06	R\$ 8,06	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 8,69
FGTS	8,00%	R\$ 11,11	R\$ 11,11	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 11,98
Provisão Mensal 13º Salário	1/12 Avos												
Salário		R\$ 104,17	R\$ 104,17	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 112,33
INSS Empregador	20,00%	R\$ 20,83	R\$ 20,83	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 22,47
RAT	4,80%	R\$ 5,00	R\$ 5,00	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39	R\$ 5,39
Terceiros	5,80%	R\$ 6,04	R\$ 6,04	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 6,52
FGTS	8,00%	R\$ 8,33	R\$ 8,33	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 8,99
Total		R\$ 2.599,23	R\$ 2.599,17	R\$ 2.798,73	R\$ 2.775,93	R\$ 2.767,48	R\$ 2.859,96	R\$ 2.889,06	R\$ 2.785,86	R\$ 2.769,20	R\$ 2.754,59	R\$ 2.708,04	

Tabela 43: Demonstração dos Custos Mensais com a Admissão de Contra Mestre de Ferragem no ano de 2010

Fonte: Autora

Figura 7: Base de Cálculo para Apuração Custos com Contratação de Servente no ano de 2011

Bases de Cálculos			
	Salário Base	Vale Alimentação	Vale Transporte
Janeiro	R\$ 750,20	R\$ 150,15	R\$ 250,00
Fevereiro	R\$ 750,20	R\$ 143,00	R\$ 240,00
Março	R\$ 865,00	R\$ 164,45	R\$ 270,00
Abril	R\$ 865,00	R\$ 157,30	R\$ 250,00
Maior	R\$ 865,00	R\$ 150,15	R\$ 240,00
Junho	R\$ 865,00	R\$ 150,15	R\$ 250,00
Julho	R\$ 865,00	R\$ 157,30	R\$ 270,00
Agosto	R\$ 865,00	R\$ 157,30	R\$ 260,00
Setembro	R\$ 865,00	R\$ 157,30	R\$ 240,00
Outubro	R\$ 865,00	R\$ 143,00	R\$ 250,00
Novembro	R\$ 865,00	R\$ 143,00	R\$ 240,00
Dezembro	R\$ 865,00	R\$ 121,55	R\$ 200,00

Fonte: Autora

Segue abaixo custos com a contratação de servente no ano de 2011 na empresa Construtora Vêneto Ltda, sendo que nas bases de cálculos, baseamo-nos nos valores de salários pagos conforme Convenção Coletiva da categoria, tendo alteração no mês de Março e para valor de desconto de vale alimentação, o valor de R\$7,15 por dia e o vale transporte sendo calculado como no valor diário de R\$ 2,50 e os mesmos utilizando 4 passagens por dia.

	Referência	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
		Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador
Salário Base		R\$ 750,20	R\$ 750,20	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00	R\$ 865,00
MSS Retido	8,00%												
Vale Transporte	6,00%	R\$ 204,99	R\$ 194,99	R\$ 218,10	R\$ 198,10	R\$ 188,10	R\$ 198,10	R\$ 218,10	R\$ 208,10	R\$ 188,10	R\$ 198,10	R\$ 188,10	R\$ 148,10
Vale Alimentação	21,50	R\$ 128,65	R\$ 121,50	R\$ 142,95	R\$ 135,80	R\$ 128,65	R\$ 228,50	R\$ 246,50	R\$ 135,80	R\$ 135,80	R\$ 121,50	R\$ 121,50	R\$ 100,05
FGTS	8,00%	R\$ 60,02	R\$ 60,02	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20	R\$ 69,20
MSS Empregador	20,00%	R\$ 150,04	R\$ 150,04	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00	R\$ 173,00
RAT	4,9671%	R\$ 37,26	R\$ 37,26	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97	R\$ 42,97
Terceiros	5,80%	R\$ 43,51	R\$ 43,51	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17	R\$ 50,17
FAT	14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50
EPI		R\$ 186,65	R\$ 188,28	R\$ 190,55	R\$ 191,28	R\$ 191,28	R\$ 191,28	R\$ 191,34	R\$ 191,34	R\$ 191,34	R\$ 191,54	R\$ 191,54	R\$ 191,54
Medicina Ocupacional	10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80
Seguro de Vida	10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51
Provisão Mensal Férias	1/12 Avos												
Salário		R\$ 62,52	R\$ 62,52	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08
1/2 s/ Férias		R\$ 20,84	R\$ 20,84	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03	R\$ 24,03
MSS Empregador	20,00%	R\$ 16,67	R\$ 16,67	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22	R\$ 19,22
RAT	4,9671%	R\$ 4,14	R\$ 4,14	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77	R\$ 4,77
Terceiros	5,80%	R\$ 4,83	R\$ 4,83	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57	R\$ 5,57
FGTS	8,00%	R\$ 6,67	R\$ 6,67	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69	R\$ 7,69
Provisão Mensal 13º Salário	1/12 Avos												
Salário		R\$ 62,52	R\$ 62,52	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08	R\$ 72,08
MSS Empregador	20,00%	R\$ 12,50	R\$ 12,50	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42	R\$ 14,42
RAT	4,9671%	R\$ 3,11	R\$ 3,11	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58	R\$ 3,58
Terceiros	5,80%	R\$ 3,63	R\$ 3,63	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18	R\$ 4,18
FGTS	8,00%	R\$ 5,00	R\$ 5,00	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77	R\$ 5,77
Total		R\$ 1.799,55	R\$ 1.784,03	R\$ 2.021,14	R\$ 1.994,72	R\$ 1.977,57	R\$ 2.087,42	R\$ 2.127,48	R\$ 2.004,78	R\$ 1.984,78	R\$ 1.980,68	R\$ 1.970,68	R\$ 1.909,23

Tabela 44: Demonstração dos Custos Mensais com a Admissão de Servente no ano de 2011

Fonte: Autora

Figura 8: Base de Cálculo para Apuração Custos com Contratação de Carpinteiro no ano de 2011

Bases de Cálculos			
	Salário Base	Vale Alimentação	Vale Transporte
Janeiro	R\$ 1.036,20	R\$ 150,15	R\$ 250,00
Fevereiro	R\$ 1.036,20	R\$ 143,00	R\$ 240,00
Março	R\$ 1.190,00	R\$ 164,45	R\$ 270,00
Abril	R\$ 1.190,00	R\$ 157,30	R\$ 250,00
Maior	R\$ 1.190,00	R\$ 150,15	R\$ 240,00
Junho	R\$ 1.190,00	R\$ 150,15	R\$ 250,00
Julho	R\$ 1.190,00	R\$ 157,30	R\$ 270,00
Agosto	R\$ 1.190,00	R\$ 157,30	R\$ 260,00
Setembro	R\$ 1.190,00	R\$ 157,30	R\$ 240,00
Outubro	R\$ 1.190,00	R\$ 143,00	R\$ 250,00
Novembro	R\$ 1.190,00	R\$ 143,00	R\$ 240,00
Dezembro	R\$ 1.190,00	R\$ 121,55	R\$ 200,00

Fonte: Autora

Segue abaixo custos com a contratação de carpinteiro no ano de 2011 na empresa Construtora Vêneto Ltda, sendo que nas bases de cálculos, baseamo-nos nos valores de salários pagos conforme Convenção Coletiva da categoria, tendo alteração no mês de Março e para valor de desconto de vale alimentação, o valor de R\$7,15 por dia e o vale transporte sendo calculado como no valor diário de R\$ 2,50 e os mesmos utilizando 4 passagens por dia.

	Referência	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
		Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador
Salário Base		R\$ 1.036,20	R\$ 1.036,20	R\$ 1.190,00	R\$ 1.190,00								
MSS Retido	8,00%												
Vale Transporte	6,00%	R\$ 187,83	R\$ 177,83	R\$ 198,60	R\$ 178,60	R\$ 168,60	R\$ 178,60	R\$ 198,60	R\$ 188,60	R\$ 168,60	R\$ 178,60	R\$ 168,60	R\$ 128,60
Vale Alimentação	21,50	R\$ 128,65	R\$ 121,50	R\$ 142,95	R\$ 135,80	R\$ 128,65	R\$ 228,50	R\$ 248,50	R\$ 135,80	R\$ 135,80	R\$ 121,50	R\$ 121,50	R\$ 100,05
FGTS	8,00%	R\$ 82,90	R\$ 82,90	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20	R\$ 95,20
MSS Empregador	20,00%	R\$ 207,24	R\$ 207,24	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00	R\$ 238,00
RAT	4,9671%	R\$ 51,47	R\$ 51,47	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11	R\$ 59,11
Terceiros	5,80%	R\$ 60,10	R\$ 60,10	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02	R\$ 69,02
FAT	14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50
EPI		R\$ 185,02	R\$ 186,65	R\$ 188,92	R\$ 188,92	R\$ 188,92	R\$ 188,92	R\$ 188,98	R\$ 188,98	R\$ 188,98	R\$ 189,18	R\$ 189,18	R\$ 189,18
Medicina Ocupacional	10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80
Seguro de Vida	10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51
Provisão Mensal Férias	1/12 Avos												
Salário		R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17
1/3 s/ Férias		R\$ 28,78	R\$ 28,78	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06	R\$ 33,06
MSS Empregador	20,00%	R\$ 23,03	R\$ 23,03	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44	R\$ 26,44
RAT	4,9671%	R\$ 5,72	R\$ 5,72	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57	R\$ 6,57
Terceiros	5,80%	R\$ 6,68	R\$ 6,68	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67	R\$ 7,67
FGTS	8,00%	R\$ 9,21	R\$ 9,21	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58	R\$ 10,58
Provisão Mensal 13º Salário	1/12 Avos												
Salário		R\$ 86,35	R\$ 86,35	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17	R\$ 99,17
MSS Empregador	20,00%	R\$ 17,27	R\$ 17,27	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83	R\$ 19,83
RAT	4,9671%	R\$ 4,29	R\$ 4,29	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93	R\$ 4,93
Terceiros	5,80%	R\$ 5,01	R\$ 5,01	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75	R\$ 5,75
FGTS	8,00%	R\$ 6,91	R\$ 6,91	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93	R\$ 7,93
Total		R\$ 2.254,81	R\$ 2.239,29	R\$ 2.538,70	R\$ 2.511,55	R\$ 2.494,40	R\$ 2.604,25	R\$ 2.644,31	R\$ 2.521,61	R\$ 2.501,61	R\$ 2.497,51	R\$ 2.487,51	R\$ 2.426,06

Tabela 45: Demonstração dos Custos Mensais com a Admissão de Carpinteiro no ano de 2011

Fonte: Autora

Figura 9: Base de Cálculo para Apuração Custos com Contratação de Contra Mestre de Ferragem no ano de 2011

Bases de Cálculos			
	Salário Base	Vale Alimentação	Vale Transporte
Janeiro	R\$ 1.348,00	R\$ 150,15	R\$ 250,00
Fevereiro	R\$ 1.348,00	R\$ 143,00	R\$ 240,00
Março	R\$ 1.477,00	R\$ 164,45	R\$ 270,00
Abril	R\$ 1.477,00	R\$ 157,30	R\$ 250,00
Maio	R\$ 1.477,00	R\$ 150,15	R\$ 240,00
Junho	R\$ 1.477,00	R\$ 150,15	R\$ 250,00
Julho	R\$ 1.477,00	R\$ 157,30	R\$ 270,00
Agosto	R\$ 1.477,00	R\$ 157,30	R\$ 260,00
Setembro	R\$ 1.477,00	R\$ 157,30	R\$ 240,00
Outubro	R\$ 1.477,00	R\$ 143,00	R\$ 250,00
Novembro	R\$ 1.477,00	R\$ 143,00	R\$ 240,00
Dezembro	R\$ 1.477,00	R\$ 121,55	R\$ 200,00

Fonte: Autora

Segue abaixo custos com a contratação de contra mestre de ferragem no ano de 2011 na empresa Construtora Vêneto Ltda, sendo que nas bases de cálculos, baseamo-nos nos valores de salários pagos conforme Convenção Coletiva da categoria, tendo alteração no mês de Março e para valor de desconto de vale alimentação, o valor de R\$7,15 por dia e o vale transporte sendo calculado como no valor diário de R\$ 2,50 e os mesmos utilizando 4 passagens por dia.

	Referência	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
		Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador	Empregador
Salário Base		R\$ 1.348,00	R\$ 1.348,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00	R\$ 1.477,00
MSS Retido	8,00%												
Vale Transporte	6,00%	R\$ 169,12	R\$ 159,12	R\$ 181,38	R\$ 161,38	R\$ 151,38	R\$ 161,38	R\$ 181,38	R\$ 171,38	R\$ 151,38	R\$ 161,38	R\$ 151,38	R\$ 111,38
Vale Alimentação	21,50	R\$ 128,65	R\$ 121,50	R\$ 142,95	R\$ 135,80	R\$ 128,65	R\$ 228,50	R\$ 248,50	R\$ 135,80	R\$ 135,80	R\$ 121,50	R\$ 121,50	R\$ 100,05
FGTS	8,00%	R\$ 107,84	R\$ 107,84	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16	R\$ 118,16
MSS Empregador	20,00%	R\$ 269,60	R\$ 269,60	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40	R\$ 295,40
RAT	4,9671%	R\$ 66,96	R\$ 66,96	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36	R\$ 73,36
Terceiros	5,80%	R\$ 78,18	R\$ 78,18	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67	R\$ 85,67
FAT	14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50	R\$ 14,50
EPI		R\$ 281,19	R\$ 283,91	R\$ 286,18	R\$ 286,18	R\$ 282,90	R\$ 282,90	R\$ 282,96	R\$ 282,96	R\$ 282,96	R\$ 283,16	R\$ 283,16	R\$ 283,16
Medicina Ocupacional	10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80	R\$ 10,80
Seguro de Vida	10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51	R\$ 10,51
Provisão Mensal Férias	1/12 Avos												
Salário		R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08
1/3 s/ Férias		R\$ 37,44	R\$ 37,44	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03	R\$ 41,03
MSS Empregador	20,00%	R\$ 29,96	R\$ 29,96	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82	R\$ 32,82
RAT	4,9671%	R\$ 7,44	R\$ 7,44	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15	R\$ 8,15
Terceiros	5,80%	R\$ 8,69	R\$ 8,69	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52	R\$ 9,52
FGTS	8,00%	R\$ 11,98	R\$ 11,98	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13	R\$ 13,13
Provisão Mensal 13º Salário	1/12 Avos												
Salário		R\$ 112,33	R\$ 112,33	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08	R\$ 123,08
MSS Empregador	20,00%	R\$ 22,47	R\$ 22,47	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62	R\$ 24,62
RAT	4,9671%	R\$ 5,58	R\$ 5,58	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11	R\$ 6,11
Terceiros	5,80%	R\$ 6,52	R\$ 6,52	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14	R\$ 7,14
FGTS	8,00%	R\$ 8,99	R\$ 8,99	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85	R\$ 9,85
Total		R\$ 2.849,07	R\$ 2.834,64	R\$ 3.094,44	R\$ 3.067,29	R\$ 3.046,86	R\$ 3.156,71	R\$ 3.196,77	R\$ 3.074,07	R\$ 3.054,07	R\$ 3.049,97	R\$ 3.039,97	R\$ 2.978,52

Tabela 46: Demonstração dos Custos Mensais com a Admissão de Contra Mestre de Ferragem no ano de 2011

Fonte: Autora