

ANÁLISE DE CUSTOS DOS FUNCIONÁRIOS E SEU IMPACTO NO PREÇO DO PRODUTO NO SETOR DO MÁRMORE E GRANITO EM CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM

BRENDA POGGIAN DE OLIVEIRA

(brenda_poggian@hotmail.com)

DANIELLA FABRES PARTELLI

(daniella-partelli@hotmail.com)

JOÃO CARLOS DOS SANTOS DA SILVA

(joaocarlossantos1997@gmail.com)

LEONARDO LIBERATORI MARTINS

(leonardoliberatori21@gmail.com)

PATRICK CASSAGO CEZÁRIO (ORIENTADOR)

(patrickccezario@hotmail.com)

RESUMO

Os consumidores tendem a buscar bastante a relação custo x benefício no momento da compra de um produto, e isso não é diferente no setor de Mármore e Granito. Antes da tomada de decisão para contratação de mão de obra, é necessário analisar os prós e contras que virão juntamente com esse pacote e sua influência no preço final do produto. Com base nessas ideias, o presente artigo tem por objetivo realizar um estudo de caso específico, no custo da mão de obra e seu impacto no preço final do produto do setor de Mármore e Granito na cidade de Cachoeiro de Itapemirim – ES. Para esta análise foi enviado um questionário para 15 empresas com perguntas específicas sobre o assunto, onde obtivemos de todas as empresas as devidas repostas. A pesquisa proporcionou como resultado que grande parte das organizações sabe o significado de custos com funcionários, e que esse gasto não se resume apenas a mão de obra, mas o quanto isso pode interferir na administração e lucratividade de uma empresa. Podendo até levar a organização a falência, devido a tentativa de recuperação de gastos refletidos nos preços dos produtos finais, o que pode ocasionar significativamente na perda de clientes principalmente pela alta competitividade de mercado.

Palavras-Chave: Custos, Mão de Obra, Preço de Venda.

ABSTRACT

Consumers are very keen on cost-benefit ratio when purchasing a product, and this is no different in the Marble and Granite sector. Before making the decision to hire labor, it is necessary to analyze the pros and cons that will come along with this package and its influence on the final price of the product. Based on these ideas, this article aims to carry out a specific case study on the cost of labor and its impact on the final product price of the Marble and Granite sector in the city of Cachoeiro de Itapemirim - ES. For this analysis a questionnaire was sent to 15 companies with specific questions on the subject, where we obtained answers from all companies. The research has found that most organizations know the meaning of employee costs, and that this is not just about manpower but how much it can interfere with a company's management and profitability. It may even lead to bankruptcy, due to the attempt to recover expenses reflected in final product prices, which can cause significant loss of customers mainly due to high market competitiveness.

Key Words: Costs, Labor, Selling Price.

1. INTRODUÇÃO

Para gerenciar custos e preços é preciso entender todos os conceitos correlacionados. De acordo com Wernke:

“a interpretação inadequada das várias definições encontradas na literatura contábil ou administrativa pode levar o administrador a equivocar-se quanto aos fatores que sejam classificáveis como despesas e custos.”
(WERNKE, 2006)

Levando em consideração o cenário econômico brasileiro e o quadro social, será interpelada a atual situação que se encontra o setor do mármore e granito, na cidade de Cachoeiro de Itapemirim, embasando um estudo teórico, e para demonstração do custo da mão de obra, serão analisados os elementos dos custos envolvidos na relação de trabalho.

É importante ressaltar que o custo que um colaborador gera para uma empresa não está apenas limitado ao salário que o mesmo recebe todo mês. Através da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT 2017 – é correto afirmar que o custo final é quase o dobro do que pensado inicialmente pelos empreendedores, pois ainda são acrescidos custos administrativos, fiscais e tributários.

O meio mais comum, procurado por muitos empreendedores, é organizar um departamento – conhecido como Departamento Pessoal e Recursos Humanos – que ficará responsável por essa atividade, ou então, terceirizar o serviço para um escritório de contabilidade. O importante é que o empreendedor tome conhecimento da necessidade que há de verificar o custo de cada funcionário, pois terá impacto direto nas finanças da empresa.

A partir desse ponto, o trabalho busca analisar o custo gerado na contratação e manutenção de cada colaborador, de forma a impactar no preço final do produto, sendo abordado especificamente o setor do mármore e granito.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

CUSTO

Custo é o valor pago por um trabalho, também denominado mão de obra, que gerará algum tipo de produto e/ou serviço. Em relação à divisão do custo da mão de obra, Modenesi (1972) afirma que:

“costuma-se dividir o custo da mão de obra em custo de prestação de serviços e encargos sociais. Agora toma-se como unidade o salário diário, por exemplo. O custo direto anual do trabalhador será dado pelo produto do salário diário em função do número de dias efetivamente trabalhados no ano. Além dos custos adicionais do conceito anterior, serão também obrigações sociais as que se traduzem por diminuição do número de dias trabalhados, deixando inalterado o custo monetário da mão de obra. Isto é: tais encargos elevam a relação custo da mão de obra/volume de produção, ao diminuir o volume produzido, devido à redução do número de dias trabalhados.” (MODENESI, 1972)

Analisando o conceito básico de custo é indispensável que antes de contratar um funcionário o empresário busque conhecimento para montar seu plano de negócios, planejando e projetando os custos gerados pela contratação e manutenção de seus funcionários, compreendendo assim todos os custos quegerados no ciclo de vida da mão de obra.

O “ciclo de vida da mão de obra”, englobando todos os custos relacionados aos funcionários pode ser classificado conforme a seguir:

ADMISSÃO → MANUTENÇÃO → DESLIGAMENTO

Os gastos admissionais ocorrem antes mesmo do início do exercício da função dentro da empresa, compreendendo os itens relacionados abaixo de acordo com a

legislação do Ministério do Trabalho e Emprego e da Convenção Coletiva do Mármore e Granito:

- Recrutamento
- Entrevistas
- Exames admissionais
- Exames complementares (a depender da função)
- Treinamento (a depender da função)

Para a manutenção dos empregados:

- Salário contratual (obedecendo ao valor mínimo estabelecido pelo sindicato da classe).
- Adicionais de periculosidade e insalubridade (de acordo com a função)
- FGTS
- Recolhimento do INSS
- Exames de Saúde Periódicos
- Horas extras
- Descanso Semanal Remunerado sobre horas extras (DSR)
- Férias
- 1/3 de Férias
- 13º Salário

Quando do desligamento do empregado, a empresa arca com:

- Aviso prévio (de acordo com o tipo de aviso).
- Rescisão Contratual
- Recolhimento do INSS
- Multa rescisória do FGTS
- Exames demissionais

Diante de tantos direitos previstos na CLT/2017, é possível que alguns gestores ainda acreditem que o valor da remuneração prevista para a função de um determinado funcionário é o total de sua despesa, porém esse valor pode dobrar quando somado a ele os encargos e benefícios que um funcionário tem direito.

“O caráter fixo do custo total gera um peso muito grande para as empresas, vários valores entram nesse custo, salários e outras formas de remuneração pela atividade exercida, em seguida entram os custos previstos na legislação, como: férias, DSR, décimo terceiro salário, horas extraordinárias, etc.”. (PASTORE, 1994, p. 23)

Esse custo é gerado devido a Mão de Obra, que consiste no trabalho aplicado diretamente na confecção do produto, ou na prestação de serviços, desde que possível à mensuração do tempo dedicado e a identificação de quem desenvolveu o trabalho, tal custo pode ser composto por salário, encargos sociais e provisões para férias e 13º salário.

Segundo os autores Hernandez, Oliveira e Costa (2003), é obrigação da entidade cumprir com as normas previstas na Legislação Trabalhista, assim fornecendo folha de pagamento detalhada e fazer o recolhimento dos encargos trabalhistas para cada funcionário devidamente registrado nos livros ou fichas de controle de pessoal.

Uma parte do valor utilizado para a manutenção do funcionário é direcionado aos encargos sociais que incidem diretamente em cima do salário-base, horas extraordinárias e outros benefícios, e consiste nos pagamentos de guias que beneficiam diretamente o Estado como o Instituto Nacional de Seguro Social – INSS; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS; Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PIS/PASEP entre outros. A outra parte é destinada para a contabilização dos gastos com encargos trabalhistas que consiste no décimo terceiro salário, adicional de férias, licenças remuneradas em geral e o descanso semanal remunerado (HERNANDEZ; OLIVEIRA e COSTA, 2003).

Pastore afirma ainda que:

“O custo do trabalho no Brasil é objeto de intensa discussão e estudo há alguns anos. Entretanto, pouco consenso existe sobre quanto custa de fato contratar, manter e desligar um trabalhador. Uma das principais razões é a complexidade da legislação trabalhista do país, além, é claro, da grande quantidade impostos e obrigações impostas aos empregadores.” (PASTORE, 1994)

Segundo Pochmann, 1994:

“O debate acerca do custo do trabalho no Brasil é antigo, em geral, centra-se na discussão sobre o impacto da legislação trabalhista sobre o custo do trabalho. Há economistas que defendem que os encargos trabalhistas no

Brasil estão entre os mais altos do mundo. Por outro lado, há aqueles que argumentam que o custo do trabalho no Brasil não é alto, já que os encargos representam apenas um quarto da remuneração total recebida pelos trabalhadores. (POCHMANN, 1994)

A explicação para estes resultados tão conflitantes têm como cerne o entendimento do que consiste o valor recebido pelos trabalhadores, ou seja, a remuneração. De acordo com Pastore (1996), o salário é “apenas aquilo que é recebido diretamente pelos empregados resultado do trabalho efetivamente realizado e não é imposto pela legislação trabalhista”. De acordo com essa orientação, o 13º salário constitui-se como encargo social sobre o salário, por exemplo. O quadro 1 a seguir apresenta a estrutura dos encargos sociais segundo Pastore.

Quadro 1 – Custo do Trabalho	
Descrição	% sobre o Salário
A – Obrigações Sociais	
Previdência Social – INSS	20,00
FGTS	8,00
Salário Educação	2,50
Acidentes de Trabalho (média)	2,00
Sesi	1,50
Senai	1,00
Sebrae	0,60
Incra	0,20
Subtotal A	35,80
B – Tempo não Trabalhado I	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C – Tempo não Trabalhado II	
13º Salário	10,91
Despesas de Rescisão Contratual	2,57
Subtotal C	13,48
Total Geral	102,06

QUADRO 1 - Custo do Trabalho - Encargos Sociais Básicos do Setor do Mármore e Granito

FONTE: Constituição Federal de 88 e CLT

ELABORADO POR: José Pastore (1996)

A última linha do quadro acima sugere que a carga dos encargos sociais sobre o salário por hora trabalhada recebida pelos trabalhadores chega a 102,06%, isso acontece, pois o valor de um funcionário não se limita apenas ao salário base, dentro desse pacote que podemos chamar de contratação, estão inclusos encargos com INSS, FGTS, férias, 13º salário, e até mesmo o tempo em que o funcionário não fica a disposição da empresa, chamado DSR. É normal que a empresa questione seu contador e seus administradores o porquê de não estar obtendo o lucro estimado, e em contrapartida os trabalhadores indagam a respeito do valor do seu salário.

A sobrevivência das organizações depende cada vez mais das práticas gerenciais de apuração, análise e controle de produção dos bens e serviços, principalmente no atual ambiente de extrema competição.

O constante cuidado dos executivos encarregados pelo destino das empresas justifica integralmente a busca ininterrupta de melhor estabelecimento competitivo, nas muitas fases da evolução do ambiente empresarial e da sociedade. Nesse sentido, a efetiva administração dos custos reveste-se de uma importância fundamental, fazendo com que haja sempre a procura de novas metodologias para apuração, análise e gestão dessa área crítica.

Os quadros 2, 3 e 4 apresentam a estrutura dos encargos sociais no ramo do mármore e granito, deixando assim, exemplificado o que foi afirmado anteriormente, que o funcionário vale quase o dobro de seu salário base. Foi usado como base o salário compatível com o sindicato da classe, nesse caso Sindimármore, conforme convenção coletiva publicada em julho de 2016.

“20ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores beneficiados por esta CCT serão reajustados a partir de 1º de maio de 2016 nos percentuais abaixo e a incidir sobre os salários vigentes em abril de 2016, podendo ser compensadas todas as antecipações espontâneas concedidas:

a) Os salários de até R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), serão reajustados em 7% (sete por cento) a partir de 01 de maio de 2016 e mais 2,65% (dois inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento) a partir de 01/01/2017, este último a incidir sobre o salário vigente em dezembro de 2016;

21ª – PISOS SALARIAIS NORMATIVOS

Os trabalhadores das indústrias de mármore, granito, calcário e outros minerais não metálicos terão um piso salarial normativo, vigorando a partir de janeiro de 2017, nos seguintes valores:

c) ProfissionaisR\$ 1.328,38

d) Encarregado de Setor na ProduçãoR\$ 1.620,07

e) Encarregado Geral de ProduçãoR\$ 2.067,13

§ 1º – Entende-se por Encarregado de Setor na Produção o líder de equipe ou profissional com denominação equivalente que exerce a liderança de equipe numa área da produção, controlando suas atividades, acompanhando o funcionamento dos equipamentos, coordenando o desempenho de sua equipe e atuando na execução das tarefas operacionais de determinado setor dentro da produção;

§ 2º – Entende-se por Encarregado Geral de Produção o profissional responsável por supervisionar todas as atividades de produção da empresa, mantendo o funcionamento adequado dos equipamentos, promovendo a distribuição dos serviços, coordenando as atividades de todos os setores da produção, buscando a qualidade e produtividade do trabalho, além de outros poderes.” (SINDIMÁRMORE, 2016)

O quadro 2 demonstra o piso salarial e os benefícios de um profissional no ramo do mármore e granito de acordo com a convenção coletiva do ano de 2016/2018.

Quadro 2 – Resultado Cálculo de Custo de Funcionários		
Profissionais do Ramo Mármore e Granito		
Evento	Alíquota (%)	Valor (R\$)
Salário		R\$ 1.328,38
Vale transporte		R\$ 75,00
Vale Refeição		R\$ 360,00
Plano de Saúde		R\$ 150,00
Provisão de 13º Salário		R\$ 110,70
Provisão de Férias		R\$ 110,70
Provisão 1/3 Férias		R\$ 36,90
FGTS	8,00	R\$ 106,27
Provisão FGTS (13º e Férias)		R\$ 20,66
INSS	20,00	R\$ 265,68
Provisão INSS (13º e Férias)		R\$ 51,66
Custo Total	-	R\$ 2.615,95

QUADRO 2 – Encargos Sociais de um Profissional no ramo do Mármore e Granito

ELABORADO: site www.calculador.com.br (acesso em 23 de novembro de 2017).

O quadro 3 demonstra o piso salarial e os benefícios de um encarregado do setor de produção no ramo do mármore e granito de acordo com a convenção coletiva.

Quadro 3 – Resultado Cálculo de Custo de Funcionários		
Encarregado do Setor de Produção		
Evento	Alíquota (%)	Valor (R\$)
Salário		R\$ 1.620,07
Vale transporte		R\$ 75,00
Vale Refeição		R\$ 360,00
Plano de Saúde		R\$ 150,00
Provisão de 13º Salário		R\$ 135,01
Provisão de Férias		R\$ 135,01
Provisão 1/3 Férias		R\$ 45,00
FGTS	8,00	R\$ 129,61
Provisão FGTS (13º e Férias)		R\$ 25,20
INSS	20,00	R\$ 324,01
Provisão INSS (13º e Férias)		R\$ 63,00
Custo Total	-	R\$ 3.061,91

QUADRO 3 – Encargos Sociais de um Encarregado no ramo do Mármore e Granito
ELABORADO: site www.calculador.com.br (acesso em 23 de novembro de 2017).

O quadro 4 demonstra o piso salarial e os benefícios de um encarregado geral no setor da produção no ramo do mármore e granito de acordo com a convenção coletiva.

Quadro 4 – Resultado Cálculo de Custo de Funcionários		
Encarregado Geral da Produção		
Evento	Alíquota (%)	Valor (R\$)
Salário		R\$ 2.067,07
Vale transporte		R\$ 75,00
Vale Refeição		R\$ 360,00
Plano de Saúde		R\$ 150,00
Provisão de 13º Salário		R\$ 172,26
Provisão de Férias		R\$ 172,26
Provisão 1/3 Férias		R\$ 57,42
FGTS	8,00	R\$ 165,37
Provisão FGTS (13º e Férias)		R\$ 32,16
INSS	20,00	R\$ 413,43
Provisão INSS (13º e Férias)		R\$ 80,39
Custo Total	-	R\$ 3.745,36

QUADRO 4 – Encargos Sociais de um Encarregado Geral no ramo do Mármore e Granito
ELABORADO: site www.calculador.com.br (acesso em 23 de novembro de 2017)

Conforme observado nos quadros acima, o sindicato não apenas determina o valor dos pisos salariais, mas também os benefícios que a empresa deve conceder a cada funcionário de acordo com as exigências da convenção coletiva. Os casos de descumprimento das cláusulas impostas pela mesma, podem ocasionar multas para a empresa, por isso é de suma importância que o setor responsável pelo departamento pessoal fique atento a todas essas exigências, pois qualquer descumprimento pode causar um grande impacto no setor financeiro da empresa, ocasionando prejuízos mais do que indesejáveis.

PREÇO

Preço é o valor monetário pago por um bem ou serviço. No mercado atual, caracterizado por concorrência acirrada e queda real nas margens de lucros obtidas, ganha relevância a atenção que deve ser dada a uma das estratégias mercadológicas mais cruciais: a precificação. A adequada determinação dos preços de venda cada vez mais é questão fundamental para sobrevivência e crescimento das empresas, independentemente do porte ou área de atuação.

Exemplo, uma pia de pedra de granito custa em média R\$ 300,00, para que o comprador adquira esse produto ele deve pagar o valor imposto pela empresa. Dentro dessa quantia monetária estão embutidos os custos da empresa com matéria prima e mão de obra (também chamados de custos diretos) e transportes, energia, aluguel da fábrica (também chamados de custos indiretos) e todos os outros fatores relacionados à fabricação desse produto, porém, para administrar o preço de qualquer produto é necessário ter conhecimento dos custos gerados pelo produto.

A ideia de fixar o custo no preço do produto nasceu no início do século XX, como uma forma de alocação dos custos e despesas conhecida como RKW (abreviação de Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit). Essa técnica consiste no rateio dos custos e despesas relacionados à fabricação, se realizado de maneira correta, pode nos dar o gasto completo desse processo. Antes de fixar o valor de um produto a empresa deve analisar todos os critérios relacionados às suas despesas com os funcionários, assim como a quantidade a ser fabricada para a demanda que o mercado exige, pois além da influencia da mão de obra e dos matérias para fabricar o produto, também existe a influencia do consumidor, que na maioria das vezes se torna crucial no preço final do produto, podemos chamar esse fator de valor percebido.

Segundo Zeithaml (1988), “valor percebido é a avaliação geral do cliente acerca da utilidade de um produto baseada em percepções sobre o que é recebido e o que é dado”. Ainda afirma que existem quatro expressões para conceituar valor percebido, são elas:

- Valor é preço baixo;
- Valor é o que desejo em um produto;
- Valor é a qualidade que obtenho pelo preço que pago;
- Valor é o que obtenho pelo que dou.

Entre as várias ferramentas para o gerenciamento de custos, apropriadas ao cotidiano dos administrantes que lidam com preços e custos, talvez a de maior importância seja a Análise Custo/Volume/Lucro, também conhecida como Análise CVL. Assim, o entendimento aprofundado desse instrumento é vital aos gestores das empresas que atuam em mercados de concorrência acirrada, principalmente se consideradas as diversas informações gerenciais que proporciona.

Wernke, no livro “Análise de Custos e Preços de Vendas – ênfase em aplicações em casos nacionais” afirma:

“A Análise CVL é um modelo que possibilita prever o impacto, no lucro do período ou no resultado projetado, de alterações ocorridas (ou previstas) no volume vendido (quanto ao número de unidades), nos preços de venda vigentes (como descontos ou majorações) e nos valores de custos e despesas, quer sejam fixos, quer variáveis. A Análise CVL responde questões relacionadas ao que acontecerá com o lucro da empresa em situações de:

I – aumento ou diminuição do preço de compra dos insumos (como matérias-primas) por parte dos fornecedores ou de terceiros (frete pagos na aquisição de matérias);

II – diminuição ou aumento nas despesas variáveis de venda, como alterações nas alíquotas de tributos ou nas comissões incidentes sobre as vendas;

III – redução ou aumento de custos e despesas fixas, por decisão da empresa com relação a gastos com folha de pagamentos, material de expediente, energia elétrica, telefone etc.;

IV – diminuição ou aumento do volume de vendas, por expansão ou retração de mercados ou segmentos;

V – redução ou majoração dos preços de venda, por opção voluntária da empresa ou forçada pela concorrência.” (WERNKE, 2006, p.98).

Adicionalmente, a análise CVL permite averiguar, para atingir um determinado montante de lucro desejado pelos investidores, quais valores devem ser praticados quanto aos preços de venda, qual o custo de fabricação máximo dos produtos e quantas unidades devem ser vendidas.

A relação do custo de um funcionário com o preço do produto não impacta somente na vida financeira da empresa, mas também nas finanças da sociedade. Se o empresário não souber como aplicar seus custos, despesas e gastos no preço final do produto, ele corre o risco de não vender o que foi produzido, não conseguindo repor dessa forma o que foi utilizado para confeccionar o produto. Por isso é de suma importância que o administrador da empresa entenda que todas as decisões tomadas a respeito da empresa impactam no preço do produto, principalmente a contratação de mão de obra e compra de matéria prima.

3. METODOLOGIA

Foi elaborado um questionário através de uma ferramenta fornecida no aplicativo do G-mail e enviando pelo mesmo para empresas de mármore e granitos da região, entramos em contato com trinta entidades e obtivemos quinze respostas, o questionário havia nove questões de resposta obrigatória, de múltipla escolha. Após o recebimento das respostas, foi feita a análise e interpretação dos resultados, com apresentação gráfica da pesquisa.

A presente pesquisa de caráter exploratório teve como objetivo proporcionar maior familiaridade com o assunto abordado, visando torná-lo mais explícito, e tendo como base a forma de pesquisa bibliográfica, que conforme Gil (1991, p.48) “é desenvolvida a partir de um material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Além disso, para elaboração do trabalho foram utilizados artigos publicados em jornais, revistas e na internet.

A vantagem desse tipo de pesquisa é que se torna possível a cobertura de uma gama muito mais ampla de fenômenos diferentemente de uma pesquisa direta, que tem sua qualidade comprometida, pois as fontes secundárias podem apresentar dados coletados ou processados equivocadamente.

Também foi realizado como método de estudo uma pesquisa de campo, que visou buscar informações das empresas ligadas a área de Mármore e Granito, localizadas no município de Cachoeiro de Itapemirim – ES. Com intuito de verificar os custos gerados pela contratação e manutenção de empregados em específico no setor abordado, onde foi avaliado toda a despesa do funcionário dentro da empresa, perante as leis trabalhistas, direitos e deveres exercidos pelo colaborador.

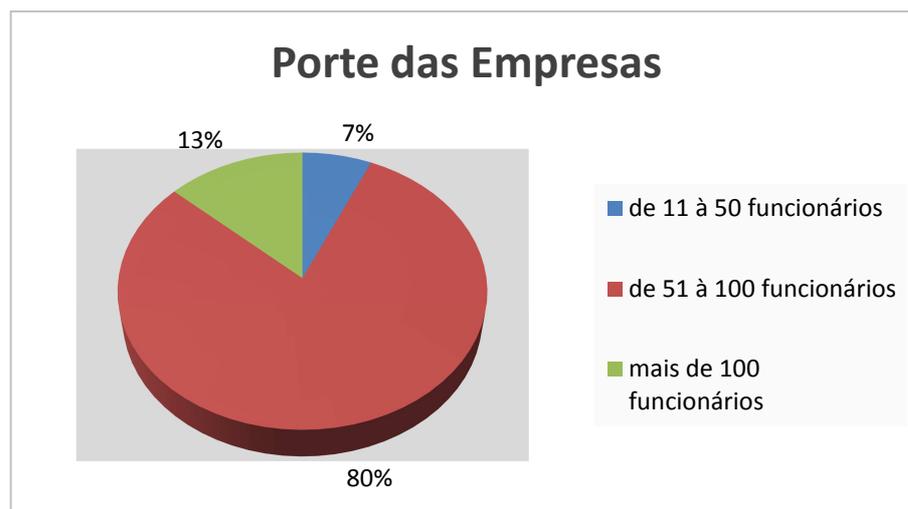
Após selecionar as empresas, dividindo as que optaram pela terceirização e as que contém um departamento interno próprio para contabilizar contratos e folhas de

pagamentos dos funcionários, aplicamos um questionário via e-mail para coletar dados de gastos com funcionário, verificando desde a contratação e a manutenção diante da mão de obra exercida pelo mesmo.

Para resultados finais, tendo comparado os resultados, fornece um relatório contendo a conclusão do trabalho, e para melhor visualizar, cria-se uma planilha com todos os gastos em média gerados por um funcionário de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhista – CLT.

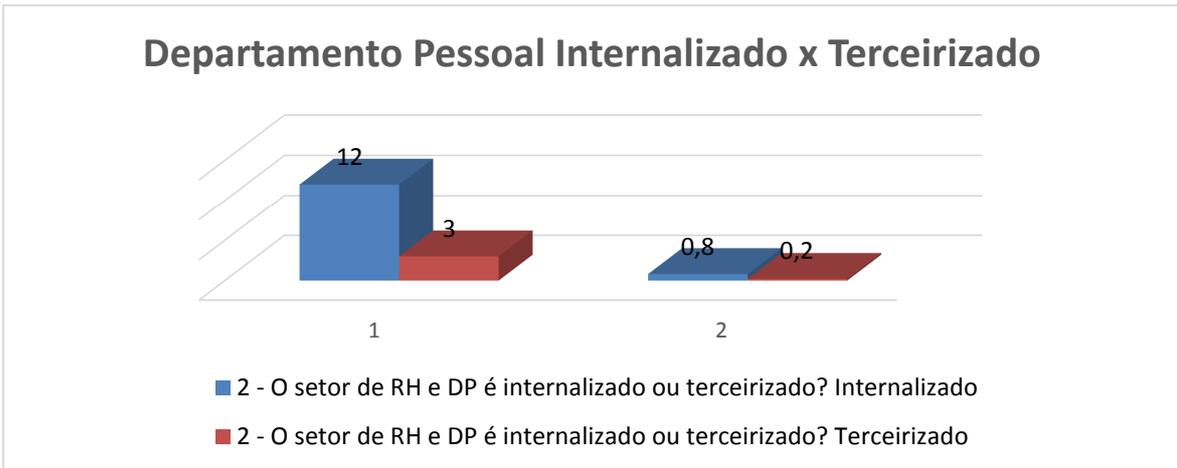
4. ANALISE DOS RESULTADOS

Nas quinze empresas nas quais tivemos respostas, analisamos seu quadro de funcionários e assim apresentamos no gráfico a seguir que 80% das empresas são de médio porte.



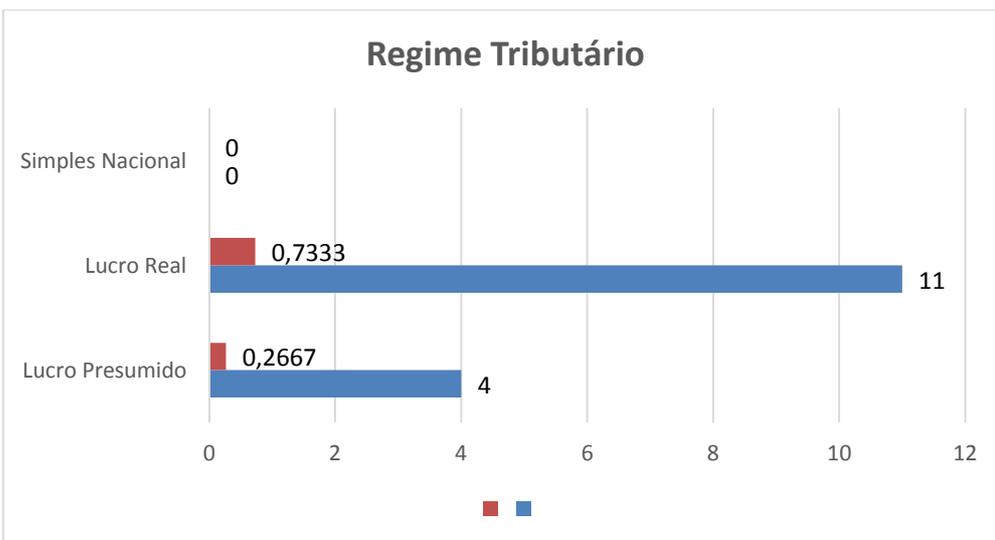
Fonte: Elaboração própria.

A maioria confirma que tendo o setor de Recursos Humanos e Departamento Pessoal internalizado auxilia melhor na tomada de decisões, atende melhor a demanda da empresa e também dos colaboradores. Veja a seguir no gráfico.



Fonte: Elaboração própria.

Apurando o quadro de empresas analisadas com base no Gráfico abaixo, 26% são de lucro presumido e 76% de lucro real.



Fonte: Elaboração própria.

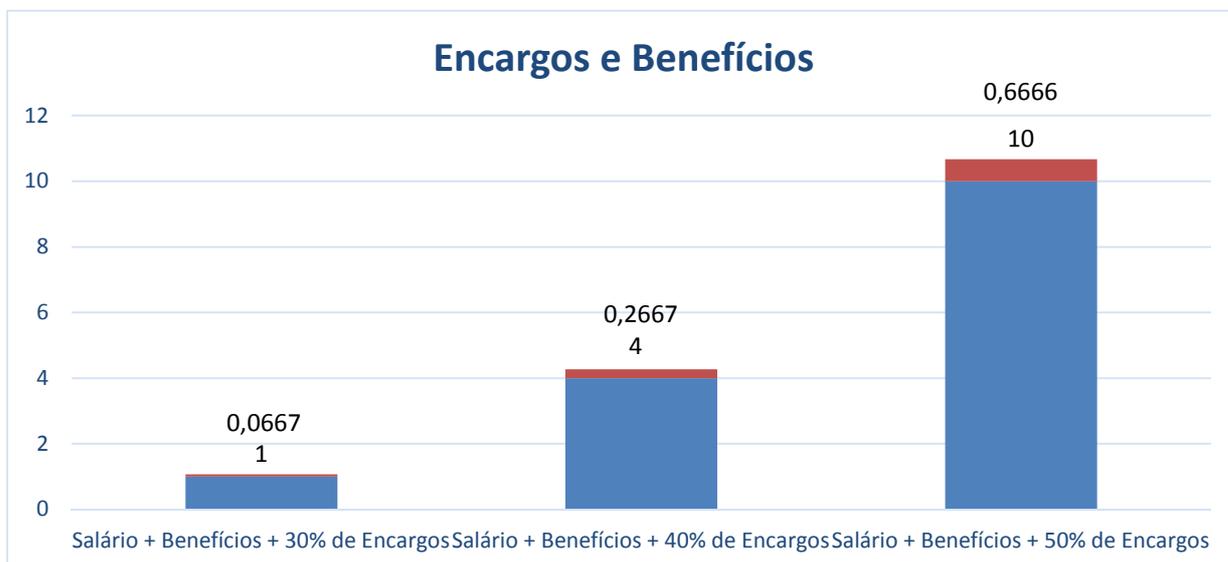
O gráfico a seguir mostra que boa parte dos entrevistados entende que o custo com colaborador vai além do salário que é pago mensalmente. É visível que manter um funcionário gera custos com encargos.

Agora, ainda que apenas 13% entenda que o custo está fixado somente no salário, é preocupante, pois são empresas, administradores que precisam de orientação para melhor entendimento da causa.



Fonte: Elaboração própria.

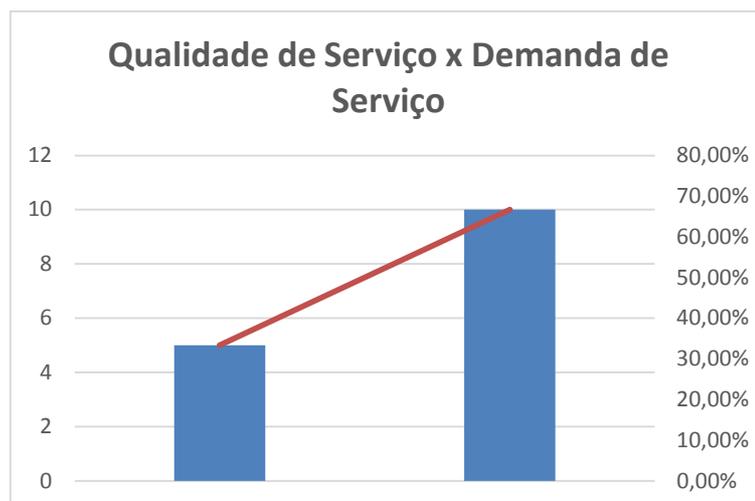
Mais de 60% afirma que o salário a ser pago mensalmente é apenas uma parte do 'pacote' que conta ainda com encargos sociais e trabalhistas, recolhidos obrigatoriamente por todas as empresas, além dos benefícios oferecidos livremente pelo contratante. Considerando o Gráfico a seguir.



Fonte: Elaboração própria.

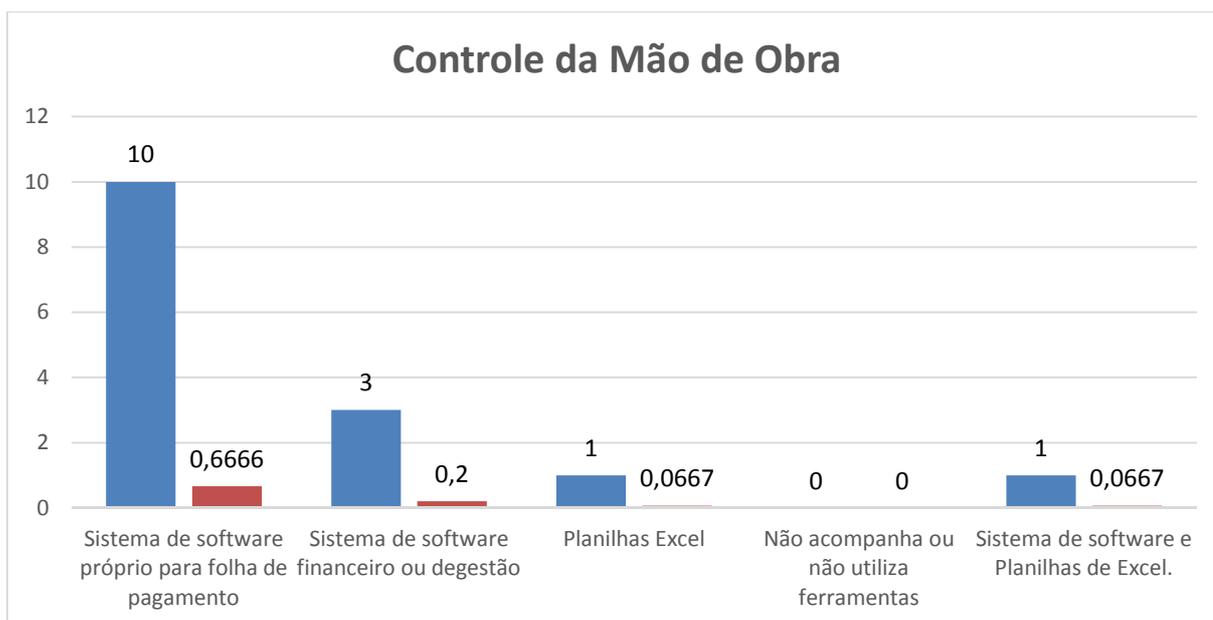
Com relação ao que é considerado custo com mão de obra, todos marcaram a opção salário como custo e comentaram que FGTS, INSS e demais provisões são considerados custos.

O gráfico a seguir demonstra que mais de 60% dos empregadores realizam o processo de contratação de funcionários pela qualidade de serviço e 30% por demanda de serviço.



Fonte: Elaboração própria.

O gráfico abaixo demonstra como a empresa controla regularmente os custos da mão de obra, a maioria utiliza sistema de software próprio para folha de pagamento.



Fonte: Elaboração própria.

Na última questão informada pelo gráfico, questionamos aos gestores que contribuições Sociais são ônus repassados ao governo pelas entidades em geral, com base nas suas folhas de pagamento, com o objetivo de constituir fundos destinados ao financiamento de atividades sociais estatais ou paraestatais, e se assim são consideradas custo para manutenção dos empregados. Mais de 60% não os consideram custo de manutenção, pois não são evitadas e sim obrigatórias, as contribuições sociais podem ser somente uma opção de custo da empresa e não um

vínculo direto ligado ao custo de manutenção do empregado. Os restantes alegam que sim, pois todo custo que incide sobre a folha de pagamento é custo com pessoal.



Fonte: Elaboração própria.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado ao exposto é visível que a administração da empresa antes de considerar a realização de novas contratações deve realizar uma análise de todos os custos que vem junto com a mesma. Pois como foi mostrado acima o custo com um funcionário começa antes mesmo de sua admissão e se estende até o seu desligamento da empresa, e esse custo influencia diretamente no preço dos produtos.

A maioria das respostas recebidas através dos questionários enviados foi bastante satisfatória, foi possível perceber que em sua maioria as empresas estão fazendo o levantamento de seus custos com a mão de obra e analisando o seu impacto no preço final do produto.

De acordo com as informações apresentadas no gráfico 04 a maioria das empresas entende que o custo do funcionário vai além do salário, mas ainda assim existem empregadores e administradores que entendem que o custo é apenas o salário, e isso torna-se preocupante na medida que vão surgindo outros custos e a empresa não está preparada financeiramente para arcar com os mesmos, ou até mesmo no momento em que é colocado o preço no produto, pois os atuais consumidores pesquisam a fundo a respeito do custo x benefício, e sem dúvidas um produto com um valor alto apenas pela irresponsabilidade dos administradores da empresa não atrai clientes.

Assim sendo, podemos concluir que o controle dos custos da mão de obra, assim como a análise minuciosa no momento de colocar o preço no produto é de suma importância para que a vida financeira da empresa tenha saúde.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. CLT (1988). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasil, DF: Senado, 1988.

Conceito de Preço, disponível em <<https://conceito.de/preco>> acesso em 13/04/2018.

Disponível em: <https://www.terra.com.br>, acesso em 20 de nov de 2017.

ESPIRITO SANTO. **Convenção Coletiva dos trabalhadores nas Indústrias de Extração, Beneficiamento e Comércio de Mármore, Granito e Calcário do estado do Espírito Santo**. Disponível em <<http://www.sindimarmore.com.br/documento/convencoes-coletivas>> acesso em 02/04/2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ª edição, São Paulo, Atlas S.A., 1991.

HERNANDEZ, José “et al” **Gestão e Estratégica de Custos**, 1ª edição, São Paulo, Atlas S. A., 2003.

KNOPIK, Danieli Hoffmann. **Análise da margem de contribuição: Gestão de Custos e Preços**. 2016. Trabalho acadêmico, 3º Período Gestão de Agronegócios – Faculdade de Balsas – UNIBALSAS.

MODENESI, R. L. - **A evolução dos encargos trabalhistas no Brasil**. São Paulo: EPGE - IBRE - FGV, 1972, Ap. A-2. (dissertação de mestrado).

PASTORE, José. **Relações do Trabalho**. 1994. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/>>, acesso em: 23 de nov de 2017.

PASTORE, José. **A batalha dos encargos sociais**. Folha de S. Paulo, São Paulo, 28 fev. 1996.

POCHMANN, Márcio. **Cálculo dos componentes dos custos do trabalho nos 10 setores mais importantes da economia dos Países do Mercosul**. Campinas: UNICAMP/CESIT, 1994, p.57 (Documento de trabalho).

SILVA, Fernando Linhares. **Análise dos custos para contratação e manutenção de empregados na área de construção civil**: Um estudo de caso no município de Barreiras – Bahia. 2013. Estudo de caso.

Tabela 01, Encargos Sociais Básicos do Setor do Mármore e Granito, Constituição Federal de 1988 e CLT, José Pastore (1996).

Tabelas 02, 03 e 04. Disponível em: <www.calculador.com.br>, acesso em 24 de nov. de 2017.

WERNEK, Rodney. **Análise de custos e preços de venda – ênfase em aplicações e casos nacionais**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 03, 04, 99, 100, 147, 148, 149.

ZEITHAML, V. Consumer Perceptions of Price, Quality, and Value: A means-end Model and Synthesis of Evidence, **Journal of Marketing**, Chicago, Iss. 3, v. 52, p.2-22, July 1988.