

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Ana Carolina Paschoalini Hernandes
Gabriel de Souza Gomes
Gabriel Riboldi Menezes Leu
Isabela Iara dos Santos

PAINTBALL GUNS

Fernandópolis
2019

Ana Carolina Paschoalini Hernandez
Gabriel de Souza Gomes
Gabriel Riboldi Menezes Leu
Isabela Iara dos Santos

PAINTBALL GUNS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Fabio Roque Amado.

Fernandópolis
2019

Ana Carolina Paschoalini Hernandez
Gabriel de Souza Gomes
Gabriel Riboldi Menezes Leu
Isabela Iara dos Santos

PAINTBALL GUNS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão e Negócios, à Escola Técnica Estadual de Fernandópolis, sob orientação do Professor Fabio Roque Amado.

Examinadores:

Examinador 1

Examinador 2

Examinador 3

Fernandópolis
2019

DEDICATÓRIA

Dedicamos a Deus, que nos abençoou com a capacidade de completarmos nosso trabalho de conclusão de curso, não nos esqueceremos também de nossos amigos e família que nos deram total apoio e auxílio em nosso projeto. Agradecimento especial aos professores que nos auxiliaram e guiaram do início ao fim e a Etec Armando José Farinazzo que sempre nos proporcionou um ambiente de qualidade e excelência fundamental para chegarmos onde estamos hoje.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus pelo dom da vida que nos deu, a nossa família que sempre estiveram e vão estar aos nossos lados, a todos os integrantes de nossa sala, professores que nos auxiliaram e nos proporcionaram os conhecimentos adquiridos, e ao nosso grupo, pois se não fosse nossa união, não seria possível o desenvolvimento deste trabalho. A todos, nosso muito obrigado!

EPÍGRAFE

“A administração é a ciência da ação, e agir... não é para qualquer um”.

Gabryela Resende

RESUMO

A *Paintball Guns* é uma empresa destinada a prestação de serviços no segmento da prática do esporte do “Paintball”. Ela foi fundada a fim de oferecer um esporte com muita diversão e principalmente, com segurança a todos os seus praticantes como também, aos familiares que lá forem prestigiar seus entes queridos. A *Paintball Guns* pretende trabalhar de acordo com as Normas Regulamentadoras como também, atender seus clientes com excelência e o máximo de eficácia, tornando-os desta forma, uma família neste segmento, tornando-se referência no município de Fernandópolis, como também, na região noroeste do Estado de São Paulo, com a prática do esporte e contando também com área de alimentação. Para a realização deste trabalho, foi realizada pesquisa junto a população sobre oportunidades de negócios, onde se destacou a intenção da prática do Paintball, com equipamentos e munição de qualidade e principalmente, com todos os Equipamentos de Proteção Individual como máscaras, luvas e macacão aos nossos usuários. Temos o prazer no decorrer de nosso trabalho, demonstrar que a *Paintball Guns* é uma ótima oportunidade de negócio e que veio para ficar.

Palavras chave: Paintball, segurança, diversão, entretenimento.

ABSTRACT

Paintball Guns is a company dedicated to providing services in the segment of the practice of the sport of "Paintball". It was founded in order to offer a sport with a lot of fun and especially, safely to all its practitioners as well as to family members who are there to honor their loved ones. *Paintball Guns* intends to work in accordance with the Regulatory Standards as well as to serve its customers with excellence and maximum efficiency, thus making them a family in this segment, becoming a reference in the municipality of Fernandópolis, as well as in the region. northwest of the State of São Paulo, with the practice of sports and also with eating area. To carry out this work, a survey was conducted with the population about business opportunities, highlighting the intention of the practice of Paintball, with quality equipment and munition and especially with all Personal Protective Equipment such as masks, gloves and overalls. our users. We are pleased to be demonstrating that *Paintball Guns* is a great business opportunity and here to stay.

Keywords: Paintball, safety, fun, entertainment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
Objetivo Geral.....	1
Objetivo Específico.....	1
Problematização.....	2
Hipóteses.....	2
Capítulo I	3
1. Histórico.....	3
1.1. Missão	3
1.2. Visão.....	4
1.3. Valores	4
Capítulo II	5
2. Apresentação da empresa.....	5
2.1. Dados da empresa	5
2.2. Forma Jurídica.....	5
2.3. Enquadramento tributário	6
2.4. Contrato social.....	6
2.5. Organograma da empresa.....	6
2.6. Canvas do modelo de negócio	7
Capítulo III	9
3. Produção/ Serviços e Distribuição.....	9
3.1. Fornecedores	9
3.1.1. Prospecção de Fornecedores.....	9

3.1.2. Política da empresa com os fornecedores.....	10
3.1.3. Fornecedores da empresa.....	10
3.2. Layout.....	11
3.3. Método de produção.....	12
3.4. Capacidade de atendimento.....	12
3.5. Manutenção.....	13
3.5.1. Tipos de manutenção	13
3.5.2. Política de manutenção da empresa	13
3.6. Distribuição e transporte.....	14
3.7. Alianças estratégicas.....	14
Capítulo IV.....	15
4. Gestão de pessoas.....	15
4.1. Planejamento de recursos humanos	15
4.2. Descrição de cargos e salário	16
4.3. Recrutamento	16
4.3.1. Recrutamento interno	16
4.3.2. Recrutamento externo	17
4.4. Seleção.....	17
4.5. Admissão.....	18
4.5.1. Contrato de trabalho e registro na CTPS.....	18
4.5.2. Exame médico admissional	19
4.6. Integração.....	19
4.6.1. Manual de integração	20
4.7. Treinamento	20
4.7.1. Operacional/Técnico.....	21
4.8. Benefícios.....	21
4.8.1. Sociais/Legais	21

4.8.2. Espontâneos.....	22
4.9. Remuneração	22
4.9.1. Remuneração básica e complementar	23
4.9.2. Folha de pagamento.....	23
4.9.3. Demonstrativo de pagamento/pró-labore	24
4.10. Avaliação de desempenho	24
4.11. Segurança no trabalho	25
4.11.1. Mapa de risco	25
4.11.2. NRs utilizada na empresa.....	26
4.12. Qualidade de vida.....	27
4.13. Desligamento.....	27
4.14. Outsourcing	29
Capítulo V.....	30
5. Planejamento de Marketing	30
5.1. Briefing	31
5.2. Definição de público-alvo.....	32
5.3. Comportamento do consumidor	32
5.3.1. Fatores culturais	32
5.3.2. Fatores sociais	33
5.3.3. Fatores pessoais	33
5.3.4. Fatores psicológicos.....	33
5.4. O composto de marketing.....	34
5.4.1. Produto	34
5.4.2. Preço	34
5.4.3. Praça	35
5.4.4. Promoção - em relação com as mídias	35
5.5. Análise do ambiente – SWOT/ BCG/ CVP	37

5.6. Análise de concorrentes	40
5.7. Definição de objetivos e metas	40
5.8. Posicionamento de mercado	40
5.9. Definição da marca.....	41
5.9.1. Uniforme	42
5.9.2. Embalagens manual de identidade visual	42
5.10. Endomarketing	43
5.10.1. Motivação	43
5.10.2. Integração.....	44
5.10.3. Informação.....	44
5.11. Plano de fidelização.....	44
5.12. Estratégia de pós-venda & garantias.....	45
5.13. Marketing social e verde.....	46
Capítulo VI.....	47
6. Planejamento financeiro	47
6.1. Investimento fixo.....	47
6.1.1. Resumo do investimento físico.....	49
6.2. Investimento financeiro.....	49
6.2.1. Estimativa de investimentos	51
6.2.2. Total de investimento financeiro	51
6.3. Investimentos pré-operacionais.....	51
6.3.1. Legalização	52
6.3.2. Dependências físicas.....	53
6.3.3. Aluguel/ Construção/ Reformas.....	53
6.3.4. Outras despesas	54
6.4. Estimativa de investimento total	54
Fonte: Os autores.....	55

6.5. Estimativa de faturamento mensal	55
6.5.1. Elaboração do preço de venda.....	57
6.6. Estimativa de custo com materiais/insumos	58
6.7. Estimativa de custo de comercialização	59
6.8. Estimativa de custo de mão-de-obra	59
6.9. Despesas com depreciação	60
6.10. Estimativa de custo fixo mensal	61
6.11. Demonstração de resultado.....	61
6.12. Indicadores de viabilidade	62
6.12.1. Ponto de equilíbrio.....	62
6.12.2. Lucratividade	63
6.12.3. Rentabilidade.....	63
6.12.4. Prazo de retorno do investimento.....	64
Capítulo VII.....	65
7. Responsabilidade Social e ambiental.....	65
7.1. Projeto Paintball Reciclável	65
7.2. Projeto Fome Zero.....	66
7.3. Justificativa/Objetivo	66
Considerações finais	67
Referências	68
ANEXOS.....	70
01 - NORMA REGULAMENTADORA N.º 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS	71
02 - NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI.....	76
03 - NR 8 - EDIFICAÇÕES.....	79
05 - NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho	84
APÊNDICES.....	92
Apêndice 01 - Manual de integração	93

Apêndice 02 – Gráficos da pesquisa realizada.....	96
---	----

INTRODUÇÃO

Paintball é um esporte de combate, individual ou em equipes, usando marcador de ar comprimido HPA (gás oxigênio comprimido) ou CO2 que atiram bolas contendo tinta colorida. O objetivo é atingir o oponente, marcando suas roupas com tinta, sem causar danos ou lesões corporais. Cada lado do combate deve se usar uma tonalidade de cor diferente, diferenciando um do outro para ter a facilidade de identificação do surgimento do tiro. Com isso podem conter vários tipos de disputa: um contra um, grupo contra grupo, contagem de pontos, captura de líder, defesa de território, captura de bandeira, como em qualquer outro jogo de simulação de combate. Assim como jogos de FPS (First Person Shot; em português: tiro em primeira pessoa) é uma brincadeira que acabou se tornando um esporte também.

Temos o objetivo de realizar e satisfazer o desejo de lazer e diversão dos nossos clientes, com segurança de qualidade e um ambiente adequado.

Objetivo Geral

Satisfazer através da prática do Paintball de maneira segura e correta, com equipamentos e EPI's adequados, a fim de preservar a segurança de nossos clientes, com preços justos a fim de nos tornarmos, referência na prática do esporte em todo o noroeste do Estado de São Paulo.

Objetivo Específico

Como objetivos específicos estabelecemos:

- Visualizar a viabilidade de uma empresa desse ramo na região;
- Analisar a frequência de uso das pessoas por esse lazer;
- O quanto as pessoas pretendem gastar nesse tipo de atividade;
- Ser destacar no mercado no ramo de diversão.

Problematização

- Será que conseguiremos divulgar e expandir o esporte do Paintball e conseguiremos desmistificar que a prática do mesmo é um esporte caro e inseguro, fazendo que as pessoas de Fernandópolis e região frequentem nossa empresa?

Hipóteses

Para tirar o medo das pessoas em praticar o esporte, disponibilizaremos equipamentos de segurança como máscaras, colete, macacões, safe zone (local de aguardo em caso de ser atingido durante o jogo), além de todo nosso campo ser protegido de acordo com as exigências de segurança para a prática do esporte.

Com promoções e pacotes mensais, pretendemos acabar de vez essa imagem de que a prática do paintball é um esporte para poucas classes sociais, tornando de vez, um esporte da grande massa com um valor justo e adequado.

Através ações de divulgações utilizando cartazes, propagandas nas redes sociais, lives e reportagens demonstraríamos como é a pratica do esporte, tornando-o mais popular na cidade e região.

Capítulo I

1. Histórico

Nossa empresa foi constituída a partir da necessidade de prestação de serviço no ramo de diversão e lazer identificado em Fernandópolis e região, no qual as pessoas sentem falta, no entanto não tem muitas opções. A origem do nome da empresa, *Paintball Guns*, vem através do jogo de palavras em inglês que em tradição significa Armas Paintball, no qual o jogo é praticado com armas de tinta.

1.1. Missão

A missão é a razão de ser da empresa. Nesse ponto procura-se determinar qual o negócio da empresa, porque ela existe, ou, ainda, em que tipos de atividades a empresa deverá concentrar-se no futuro. (DE PINHO; DJALMA, 2005).

A missão da empresa *Paintball Guns*:

“Proporcionar lazer e diversão, com a prática do paintball em Fernandópolis, com um excelente atendimento, um espaço de alimentação e prática de *happy hour* entre amigos, através de um ambiente agradável e familiar, com prestatividade e conforto, utilizando marcadores novos, os mais modernos equipamentos de segurança, e, preservando e valorizando o contato junto a natureza”.

1.2. Visão

A visão proporciona o grande delineamento do planejamento estratégico a ser desenvolvido e implementado pela empresa. A visão representa o que a empresa quer ser. (DE PINHO; DJALMA, 2005).

A visão da empresa *Paintball Guns*:

“Seremos uma empresa reconhecida como referência no mercado regional, como destaque na prática de paintball sendo buscada pela segurança e responsabilidade socioambiental dentro de dez anos”.

1.3. Valores

Valores representam o conjunto dos princípios e crenças fundamentais de uma empresa, bem como fornecem sustentação a todas as suas principais decisões. (DE PINHO; DJALMA, 2005).

Os valores da empresa *Paintball Guns*, são:

- Comprometimento com a segurança de qualidade;
- A satisfação do cliente pelo atendimento qualificado e pelos produtos;
- Responsabilidade socioambiental;
- Prestatividade nos serviços prestados;
- Conforto no ambiente local;
- Lazer, ética e transparência.

Capítulo II

2. Apresentação da empresa

A empresa foi constituída a partir do levantamento da necessidade de atender Fernandópolis e região com um novo local para a prática do esporte do Paintball, através de uma empresa que ofereça aos seus clientes, equipamentos de qualidade e que atendam às exigências de segurança para prestação de serviço no ramo de diversão e lazer identificado em Fernandópolis e região, através de um atendimento especializado com funcionários altamente treinados.

2.1. Dados da empresa

A empresa *Paintball Guns* atuará no ramo da prestação de serviços e estará localizada na cidade de Fernandópolis – Estado de São Paulo, na alça de acesso ao Shopping Center Fernandópolis, local de fácil acesso e visível a todos que trafegam pela Rodovia Washigton Luiz. O número de telefone para contato será (17) 9 0000-0000 / (17) 9 0000-0001.

2.2. Forma Jurídica

Forma jurídica pode ser denominada de três formas, a primeira pela forma individual, ou seja, é constituída por uma pessoa física que é o empresário, a segunda é por meio de sociedade civil, ou seja, conjunto de organizações que são voluntários e por último a sociedade empresária que é forma por empresários.

A *Paintball Guns* por tanto será uma sociedade empresária do tipo limitada, ou seja, sociedade por duas ou mais pessoas que se juntam, dividem o capital inicial por quotas, e como somos quatro sócios, será dividida igualmente em quatro cotas com o capital de 25% (vinte e cinco por cento) para cada integrante.

2.3. Enquadramento tributário

O enquadramento tributário é um conjunto de regras as quais as empresas estão sujeitas, de acordo com as condições da atividade econômica. Os impostos são pagos de acordo com o lucro ao longo do período de exercício.

A *Paintball Guns* se enquadra como uma Empresa de Pequeno Porte (EPP) onde tem uma receita bruta é de R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil Reais) à R\$ 3.600.000,00 (Três milhões e seiscentos mil Reais), e usará a forma de tributação Simples Nacional, onde haverá redução simplificada dos tributos.

2.4. Contrato social

O contrato social é um documento onde constam as regras e as condições sob as quais a empresa funcionará e onde estão estabelecidos os direitos e as obrigações para cada um dos proprietários que compõem a sociedade.

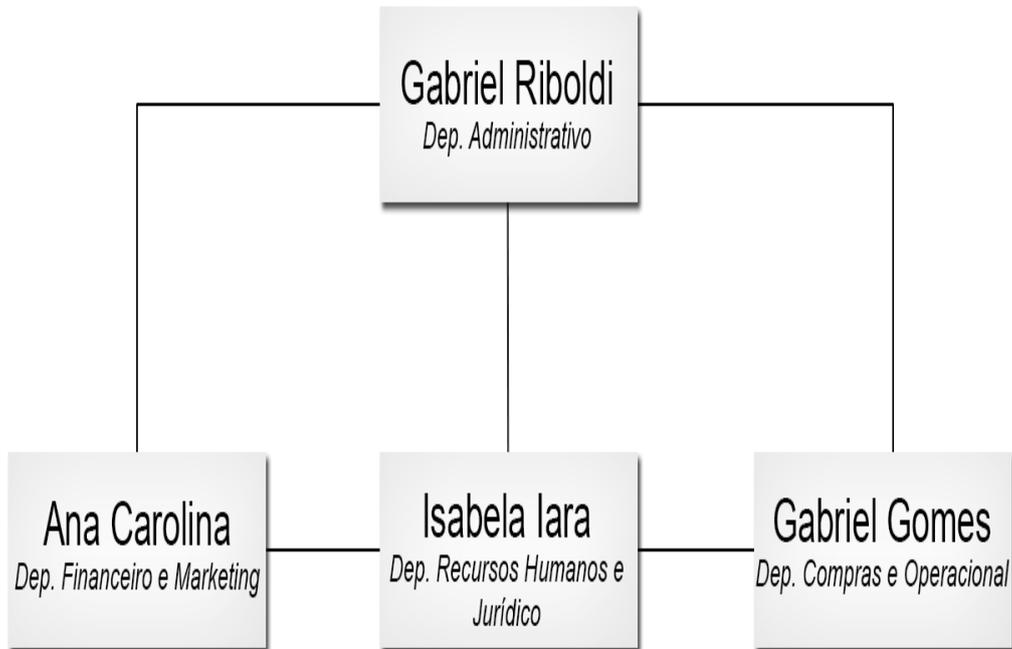
Conforme se é solicitado pela legislação, vide apêndice XX o contrato social da *Paintball Guns*.

2.5. Organograma da empresa

O organograma serve para facilitar e entender os cargos existentes e seus ocupantes de dentro de qualquer empresa. Ele deve ser de fácil acesso a

todos e ficar em lugar visível, a fim de que seu uso seja sempre analisado e caso necessário, se faça as alterações devidas.

Figura 01 – Organograma da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

2.6. Canvas do modelo de negócio

O Canvas é uma ferramenta do modelo de negócio que contém os fornecedores (parcerias chaves), atividades principais (atividades chaves), recursos principais (recursos chaves), ofertas de valor, relacionamento que pode ser interno e externo, canais que são o meio de divulgação, segmento de clientes que são a classe dos clientes, estrutura de custos aquilo que vai me causar custos e fontes de receita, ou seja, aquilo que vai me dar um retorno financeiro.

Paintball Guns estabelece abaixo o Canvas da empresa:

Figura 02 – Canvas da *Paintball Guns*.

Parcerias-chave - Kamikasi Paintball - Caue Distribuidora - Doces Vaz - Papelaria Bom Jesus - Magazine Luiza - Pessotto Flex	Atividades-chave - Pratica do Paintball - Cantina	Oferta de valor - Lazer - Diversão - Conforto	Relacionamento - Atendimento de qualidade - Treinamento - Segurança	Segmentos de clientes - Classes B e C
	Recursos-chave - Equipamento - Colaboradores - Infraestrutura		Canais - Internet (site e redes sócias) - Força de Vendas	
Estrutura de custos - Infraestrutura - Divulgação - Materiais		Fontes de receita - Venda - Cantina		

Fonte: Os autores.

Capítulo III

3. Produção/ Serviços e Distribuição

A *Paintball Guns* promove a prestação de serviços nos ramos de lazer e esportes, além do alimentício, onde com o oferecimento de equipamentos para a realização dos jogos, praça de alimentação e um ótimo atendimento com funcionários altamente qualificados.

3.1. Fornecedores

Podemos classificar como Fornecedor toda empresa interessada em suprir as necessidades de outras empresas em termos de: matéria prima; serviços e mão-de-obra. (AURÉLIO P. DIAS; MARCO, 2007).

Para o bom funcionamento da *Paintball Guns*, é de suma importância a busca por ótimos fornecedores, garantido desta maneira, a integridade, saúde e segurança de nossos clientes.

3.1.1. Prospecção de Fornecedores

A escolha dos fornecedores foi pela qualificação nos produtos, preço e frete acessível, ótimo prazo de entrega assim vamos oferecer uma melhor prestação de serviços para os nossos clientes.

3.1.2. Política da empresa com os fornecedores

A política da empresa junto aos seus fornecedores será de trabalhos em parcerias firmados através de acordos conforme surgirem oportunidades que favoreçam a ambos, nós como nossos fornecedores.

3.1.3. Fornecedores da empresa

Após pesquisas realizadas, abaixo a relação de fornecedores da *Paintball Guns*.

Tabela 01 – Fornecedores da *Paintball Guns*.

Suprimentos	Fornecedores
Paint Balls	Kamikasi Paintball
Refrigerante Lata	Caue Distribuidora
Salgadinho	Doces Vaz
Caderno	Papelaria Bom Jesus
Papel sulfite A4	Papelaria Bom Jesus
Canetas	Papelaria Bom Jesus
Tinta de impressora	Magazine Luiza
Vassoura	Pessotto Flex
Rodinho	Pessotto Flex
Bucha	Pessotto Flex
Sabonete	Pessotto Flex
Panos	Pessotto Flex
Balde	Pessotto Flex
Desinfetante	Pessotto Flex
Detergente	Pessotto Flex

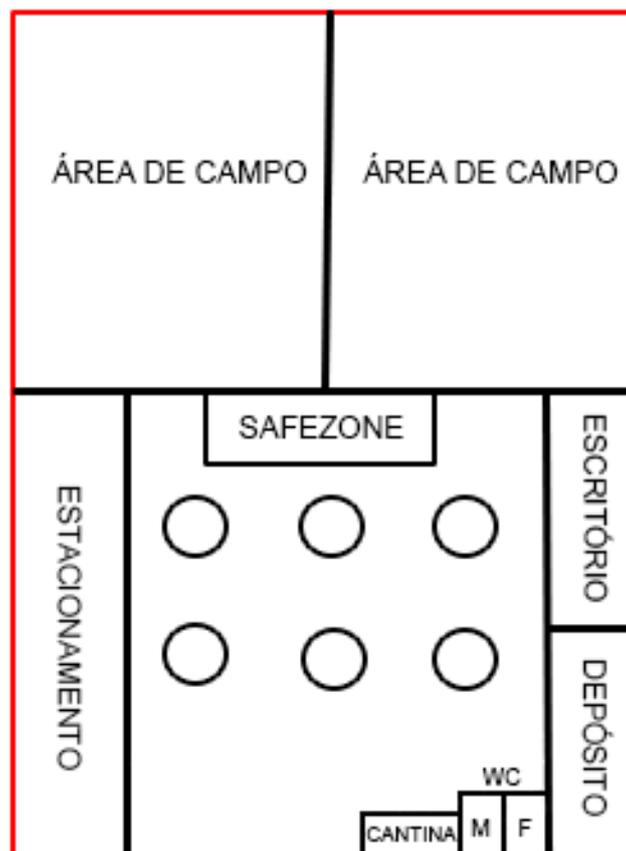
Fonte: Os autores.

3.2. Layout

O layout é o arranjo de elementos de um design em relação ao espaço que eles ocupam e em conformidade com um esquema estético geral. Também podemos chamá-lo de gestão da forma e espaço. (AMBROSE; GAVIN, HARRIS; PAUL, 2012).

A apresentação do layout é para que todos colaboradores da empresa conheçam onde ficam as localizações de cada ambiente do nosso estabelecimento, facilitando para se localizar durante o horário de trabalho, a seguir nosso *layout*.

Figura 03 – Layout da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

- Banheiro: Conterá um banheiro feminino e um masculino, ambos preparados para portadores de necessidades especiais.
- Cantina: Será o local para as pessoas aguardarem comprando bebidas e alimentos anteriormente ou posteriormente as partidas.

- Depósito: Espaço para armazenagem dos equipamentos, produtos de limpeza.
- Escritório: onde ocorrerá reuniões e planejamento sobre a empresa, contendo computador, documentos e todos outros bens da empresa.
- Safe zone: Local onde os jogadores esperam o término da partida para retornarem ao jogo
- Estacionamento: Local onde os clientes e sócios estacionam seus veículos com segurança.
- Área de campo: Área onde os jogadores realizarão sua partida de paintball.

3.3. Método de produção

Método de produção é a forma de organização da elaboração de um processamento na fabricação, seja ele formado pelas forças de produção e ligações na produção, podem ser realizadas por processos ou simplesmente pela prestação de serviço.

A empresa *Paintball Guns* é uma prestadora de serviço que atende seus clientes oferecendo os equipamentos para praticarem paintball.

3.4. Capacidade de atendimento

Tendo a capacidade de ser realizado o jogo a cada uma hora de uma partida para a outra, nosso espaço sendo de médio porte com um limite de 14 jogadores em cada área de campo e os demais na praça de alimentação e estacionamento.

A área de alimentação terá um conjunto de 6 mesas com 6 lugares cada uma, contendo assim 36 lugares para as pessoas que esperarem terminar a

partida possam ficar aguardando. A empresa disponibilizará um sócio para assessorar as máquinas caso algum cliente tenha dúvida.

3.5. Manutenção

Manutenção é o mecanismo utilizado para melhor aproveitamento de máquinas e equipamentos, contendo o uso de boa qualidade através da preservação de ferramentas tendo um ótimo reparo.

3.5.1. Tipos de manutenção

Existem três tipos de manutenções possíveis para se fazer em uma empresa que são elas a manutenção corretiva que é quando algum equipamento já houve o problema e ela corrige ele. A manutenção preventiva é aquela que deve se fazer nos equipamentos prevenindo para que não ocorra problema, ela é periódica. Manutenção preditiva é aquela que indica a condição de vida útil dos equipamentos contendo os mecanismos corretos para que o seu tempo seja aproveitado.

A empresa *Paintball Guns* oferecerá abastecimento nas máquinas através da manutenção preventiva, conservação dos equipamentos no fim de cada partida contendo a manutenção preditiva nos marcadores e caso as máquinas estraguem utilizaremos manutenção corretiva.

3.5.2. Política de manutenção da empresa

A política da empresa será através monitoração de equipamentos, análise físicas e químicas, investimento em tecnologia deixando os aparelhos mais avançados e terceirizando o serviço de manutenção.

3.6. Distribuição e transporte

A distribuição é o processo que passa o produto até chegar a empresa, pelo qual os fornecedores entregam sejam eles por algum meio de transporte, ocorrendo da maneira correta para que não ocorra nenhum dano no produto.

A distribuição dos fornecedores será por meio de caminhões que enviaram todos os produtos de acordo com as características da carga como em transportes perecíveis e de carga seca por uma entrega no tempo certo e qualificada.

3.7. Alianças estratégicas

As alianças estratégicas são meios de parcerias de duas ou mais empresas, sendo assim elas fornecem os produtos através de buscar alcançadas a um objetivo em conjunto mesmo sendo empresas independentes.

As alianças estratégicas Da empresa *Paintball Guns* serão baseadas na parceria com a empresa *Kamikasi Paintball* que irá fornecer os equipamentos com qualidade obtendo desconto sobre eles para que assim iremos obter pouco gasto em relação a isso e poderemos sempre investir com um preço bem acessível.

Capítulo IV

4. Gestão de pessoas

A Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHAVIENATO; IDALBERTO, 2005).

4.1. Planejamento de recursos humanos

Pelo planejamento de recursos humanos será efetuado pelos sócios da empresa poderá se realizar o processo de recrutamento de seleção de pessoas, de admissão, desligamento, plano de carreira, política de remuneração contendo benefícios, propondo sempre novas maneiras para se executar o recrutamento de acordo com a empresa necessite e manter os colaboradores informados sobre informativos legais e os deveres e direitos dos trabalhadores junto ao sindicato de cada categoria de trabalhador, caso haja futuramente a necessidade de contratar um colaborador.

Os procedimentos serão realizados com o objetivo de que os colaboradores se sintam parte da empresa, buscando sua satisfação, com consequência trabalho eficaz que irá fazer com que a *Paintball Guns* seja de padrão excelente.

4.2. Descrição de cargos e salário

O processo de descrição de cargos visa fazer um registro consistente das informações sobre diversas áreas e tarefas que constituem o conjunto de atribuições e responsabilidade de cada cargo dentro da empresa. (FRANCO; JOSÉ DE OLIVEIRA,2012).

Para que a empresa *Paintball Guns* possua um bom funcionamento e sucesso em seus negócios, seguirão abaixo a descrição dos cargos e respectivas responsabilidades que serão executadas pelos sócios.

Nome do cargo: Administrador

Horário de trabalho: Terça-feira á domingo das 13:00 às 21:00.

Local: Rua José Garcia Pelaio e Valério Angeluci

Remuneração

4.3. Recrutamento

Tem por objetivo recrutar um grupo de pessoas para compor a empresa com mão de obra qualificada que atenda as necessidades da empresa podendo ser por meio de divulgação sobre a vaga de emprego.

4.3.1. Recrutamento interno

O norte do recrutamento interno é o aproveitamento do capital humano já existente na empresa, serve como um grande fator de retenção e motivação. Quando o processo seletivo é aberto internamente é necessário checar se a empresa tem algum colaborador em potencial para oportunidade, pois o que deveria ser uma oportunidade pode tornar-se uma série de episódios de frustração com aquele que participa do processo. (ANJOS; AMANDA, 2019).

A empresa *Paintball Guns* não contara com recrutamento interno por estar em processo de criação ainda não existem funcionários contratados para a prática desse processo.

4.3.2. Recrutamento externo

O processo seletivo quando aberto externamente exige métodos diferentes de condução, onde as técnicas devem ser bem definidas e a área solicitante da vaga deve ter de forma bem clara o perfil que o RH deverá trabalhar. Sem um alinhamento e conhecimento dessas informações o recrutamento pode tornar-se ineficiente. Para a empresa o recrutamento externo lhe dá mais opções de levantamento de perfil e a possibilidade de escolher a que mais atende as expectativas da vaga e optar por novas experiências na organização. (ANJOS; AMANDA, 2019).

A empresa *Paintball Guns* contará com recrutamento externo em cargos específicos para compor o quadro de colaboradores em curto e médio prazo.

4.4. Seleção

A seleção pode ser definida como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou seja, enquanto o recrutamento é uma atividade atrativa e convidativa, a seleção é uma atividade de escolha, aceitando ou rejeitando um candidato, num processo de comparação, buscando adequar o homem ao cargo. (MORALES; MÉRCIA, 2002).

A seleção dos candidatos será realizada na própria empresa, onde ocorrerá os processos de análises de currículos, de referência pessoal e profissional, prova de conhecimentos gerais. Os candidatos que atingirem a pontuação estipulada serão direcionados para última etapa pelo setor de recursos humanos.

4.5. Admissão

A admissão será executada após o término do processo de seleção do candidato que atender as necessidades da empresa. Para que aconteça o processo de admissão será necessária apresentação de alguns documentos:

- Exame médico admissional (deve vir obrigatoriamente);
- Carteira de trabalho;
- 1 foto 3X4;
- Cópia simples do documento de RG;
- Cópia simples do documento de CPF;
- Cópia simples do documento de título de eleitor;
- Cópia simples do documento do comprovante de residência;
- Cópia simples do documento de PIS;
- Cópia simples do documento de CNH;
- Cópia simples do documento de Reservista (homem) cópia simples da certidão de casamento / Nascimento;
- Cópia simples de certidão de nascimento de filhos menores de 21 anos;
- Cópia simples do cartão de vacina (filhos menores de 5 anos);
- Cópia simples de comprovante de escolaridade (filhos até 14 anos).

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. (CLT, art. 29).

4.5.1. Contrato de trabalho e registro na CTPS

Contrato de trabalho é um acordo que pode ser feito de forma verbal ou tácito, escrito ou expresso e que trata das relações de emprego, entre empregado e empregador. Há, portanto, um vínculo empregatício, que é relação entre ambas as partes, definida por um contrato de trabalho que mostra a prestação de serviços que serão oferecidos a empresa. (CLT, art. 442).

O tipo de contrato de trabalho oferecido pela *Paintball Guns* será por tempo indeterminado para admissão do colaborador. O contrato de informações referentes ao pagamento, horário de trabalho, cargo, danos causados a empresa e ao empregado e mudanças ocorridas.

4.5.2. Exame médico admissional

O exame admissional é indispensável para evidenciar o estado de saúde física e psíquica do empregador no momento que antecede a contratação na empresa. Esse procedimento irá verificar a saúde do colaborador, e por meio desse laudo um médico, identificar e avaliar o estado de saúde antes de desenvolver a atividade.

A obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. (NR 7.1.1, 1994).

4.6. Integração

Integrar é tornar inteiro, completar. Integrar um novo funcionário dentro da empresa é inteirá-lo sobre a cultura, valores, ao ambiente, evidenciando informações importantes para esse novo colaborador, bem como o próprio treinamento na função para o qual foi contratado. (SILVA, DEBORA DE ALMEIDA; 2015).

A empresa *Paintball Guns* efetuará o processo de integração com seus funcionários para eles obterem o conhecimento sobre as regras, normas, o ambiente de trabalho com a carga horária para ser cumprida, a cultura da empresa mostrando como se adequar à empresa através de comportamento e vestimenta.

4.6.1. Manual de integração

Manual de integração é uma ferramenta utilizada para orientar o colaborador sobre a empresa incluindo regras, normas, atividades e o intuito da empresa, de maneira que deve ser executada facilitando o processo de comunicação.

4.7. Treinamento

O treinamento tem por finalidade ensinar e manter o preparo das pessoas para o desempenho de suas atividades na organização, transmitindo-lhes informações e conhecimentos, desenvolvendo suas habilidades ou mudando suas atitudes. (MORALES; MÉRCIA, 2002).

Treinar é promover mudanças no comportamento das pessoas, através de um processo educacional, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, habilidades e atitudes para o desempenho de seus cargos.

Para as empresas, um treinamento se faz necessário a fim de que se transmitam aos funcionários os conhecimentos relativos à tarefa que ele irá desempenhar e às máquinas que irá operar, no próprio ambiente de trabalho, ao ingressar na empresa, o funcionário recebe o seu primeiro treinamento, iniciando a sua integração.

A empresa *Paintball Guns* irá promover treinamentos frequentes para que o colaborador obtenha alto nível de capacidade e conhecimento para melhor gerir as situações de atendimento ao público e também garantir a execução dos procedimentos para garantir a qualidade do produto e do serviço.

O treinamento será efetuado dentro do ambiente de trabalho fazendo uso de métodos teóricos sendo através de cursos profissionalizantes e práticos como o atendimento.

4.7.1. Operacional/Técnico

A empresa *Paintball Guns* irá realizar o treinamento operacional e técnico de forma com que cada colaborador saiba executar suas funções dentro da empresa.

Os treinamentos serão contínuos para que os colaboradores se mantenham capacitados e qualificados. Quando houver uma necessidade a empresa também se responsabilizara em atender os colaboradores para que não haja perda de qualidade o tempo.

4.8. Benefícios

Os benefícios podem ser classificados a partir de sua natureza em: assistenciais, recreativos e serviços. Os benefícios em nosso país são simplesmente uma forma de remuneração complementar. Os benefícios oferecem suporte para os empregados que lhes permitem a segurança a que de outra forma não teriam acesso. (DUTRA; JOEL SOUZA, 2009).

4.8.1. Sociais/Legais

Os benefícios sociais podem ser definidos como um lucro para o colaborador participando de forma indireta na remuneração do mesmo.

Os benefícios legais concedidos pela *Paintball Guns* são:

- Férias;

- 13º salário;
- Abono de férias;
- Repouso semanal renumerado;
- Contribuição para previdência social;
- Salário licença maternidade;
- Horas extras;
- Aposentadoria;
- Seguro acidente de trabalho;
- Auxílio doença.

4.8.2. Espontâneos

Os benefícios espontâneos podem ser os mais variados como exemplo: Gratificação, refeições, transporte, empréstimos, assistência médica e odontológica, cesta básica, assistência farmacêutica, bolsas de estudo, horário flexível, etc.

Pela situação da empresa *Paintball Guns* ser iniciante, os benefícios espontâneos para os colaboradores será inicialmente:

- Cesta básica.

4.9. Remuneração

A remuneração é a contrapartida econômica e/ou financeira de um trabalho realizado pela pessoa, tem componentes intrínsecos importantes, como todo processo da valorização. A remuneração traduz em muitas situações a importância relativa da pessoa para a empresa e seu status profissional para o mercado. (DUTRA, JOEL SOUZA; 2009).

A empresa *Paintball Guns* terá somente quatro sócios que serão retirados do pró-labore, sem a contratação de mais colaboradores, no valor de R\$ 998,00.

A remuneração feita pela empresa *Paintball Guns* encontra-se no contrato através da aceitação de todos os sócios e que conterà na folha de pagamento, três componentes como: a remuneração básica, os benefícios e os incentivos salariais.

4.9.1. Remuneração básica e complementar

A remuneração básica é feita a partir do salário base, que pode ser por hora ou mensalmente servindo para recompensar os colaboradores através do incentivo salarial, que pode ser em forma de bônus, de colaboração nos lucros e resultado da empresa.

A remuneração complementar é um conjunto de benefícios que a pessoa recebe em contrapartida pelo trabalho realizado, geralmente ela complementa a remuneração básica e visa oferecer segurança e conforto aos trabalhadores em sua relação com a organização.

4.9.2. Folha de pagamento

A folha de pagamento também conhecida por holerite é a folha onde consta na remuneração paga pelos colaboradores e todos procedimentos que são inclusos pela empresa.

A cada mês os colaboradores recebem holerites contendo remuneração, salário de acordo com o cargo registrado na carteira de trabalho como consta abaixo:

Figura 04 – Holerite.

Matrícula		Nome		CBO	Empr.	Centro Custo	Depto.	FL
530		NOME DO FUNCIONÁRIO		720115	1	2	02011	
Código	Descrição	Referência	Vencimentos		Descontos			
2	SALÁRIO	30	5.345,70					
9	H.EXTRA 50%	014:20	522,42					
10	H.EXTRA 100%	006:30	315,88					
13	DSR S/HORAS EXTRAS		126,66					
19	ADIC. NOTURNO	003:00	16,66					
161	INSS	11			375,81			
162	IRRF	27,5			778,13			
169	CONTR.SINDICAL	1			178,19			
175	ASSISTÊNCIA MÉDICA				38,15			
230	VALE-ALIMENTAÇÃO				45,90			
BANCO 237 AG 2839 C/S 22782-0 EM 05/04			Total de Vencimentos		Total de Descontos			
Mensagem Número Dois			6.327,32		1.416,18			
Mensagem Número Três			Total Líquido		4.911,14			
Mensagem Número Quatro								
Salário Base	Sal.Contr.INSS	Base Cál. FGTS	FGTS do mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF	Dep.IRRF		
5.345,70	3.416,54	6.327,32	506,19	5.348,75	5	4		

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTANCIA LIQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO .

ASSINATURA

05 / 04 / 2010

DATA

Fonte: Internet.

4.9.3. Demonstrativo de pagamento/pró-labore

O Demonstrativo do pagamento ou pró-labore é o salário dos sócios retirados mensalmente no valor de R\$ 998,00 (Novecentos e noventa e oito Reais) cada, sendo que os lucros serão divididos igualmente entre eles com o término de cada ano.

4.10. Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimular o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização. (CHIAVENATO; IDALBERTO, 2005).

A empresa *Paintball Guns* tem como forma de avaliação a denominada 360 graus.

Um sistema de avaliação por múltiplas fontes, chamada também de 360°, como forma de minimizar a subjetividade e apresentar para a pessoa avaliada a opinião pública a seu respeito. (DUTRA; JOEL SOUZA, 2009).

A empresa realizará esta avaliação uma vez a cada semestre com o objetivo de desenvolver os colaboradores obtendo um desenvolvimento individual a partir disso, além de ter a avaliação e desenvolvimento da empresa.

4.11. Segurança no trabalho

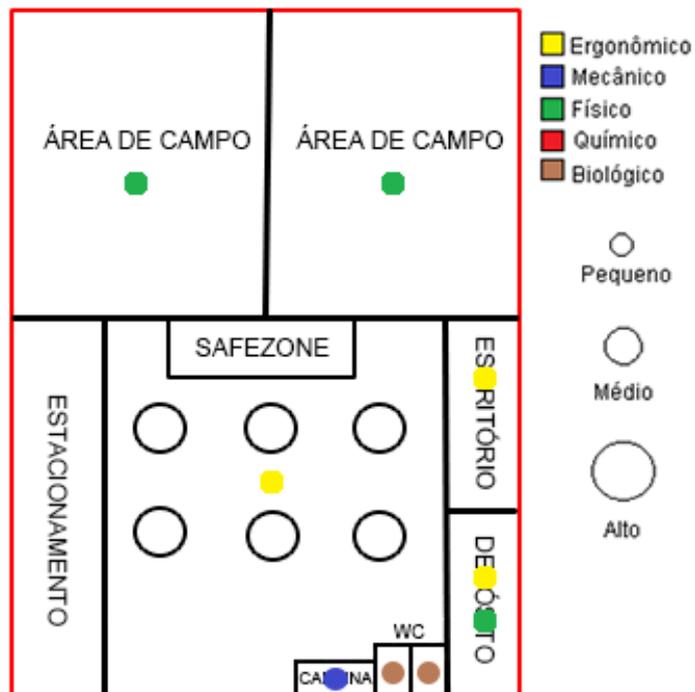
A segurança no trabalho está relacionada com a prevenção de acidentes e com a administração de risco ocupacionais. Sua finalidade é profilática no sentido de antecipar-se para que os riscos de acidentes sejam minimizados. (CHIAVENATO; IDALBERTO, 2005).

De acordo com isso *Paintball Guns* irá proteger ao máximo seus colaboradores fazendo cumprir as NRs com a prevenção dos acidentes de trabalho e deixando os clientes se sentirem protegidos.

4.11.1. Mapa de risco

O mapa de risco indica no layout diferentes riscos recorrentes ao ambiente que podem ser ocorridos no dia a dia na empresa. Apresentado graficamente, o mapa de risco é analisado através de círculos de cores diferentes referentes aos grupos de risco, o tamanho do círculo varia de acordo com o tamanho do risco, sendo pequeno, médio ou grande.

Figura 05 – Mapa de risco da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

4.11.2. NRs utilizada na empresa

As Normas Regulamentadoras são normas que constituem deveres que os colaboradores devem cumprir para que não ocorram doenças e acidentes de trabalho de acordo com a função do funcionário.

As NRs utilizadas pela empresa *Paintball Guns* serão:

- NR 01 - Disposições gerais
- NR 02 - Inspeção prévia
- NR 03 – Embargo e interdição
- NR 06 - Equipamento de proteção individual - EPI;
- NR 08 - Edificações
- NR 17 – Ergonomia
- NR 24 - Condições de higiene e conforto no local de trabalho

4.12. Qualidade de vida

Qualidade de vida no trabalho refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Atualmente, o conceito de qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A Qualidade de vida do trabalho duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade. (CHIAVENATO; IDALBERTO, 2005).

A *Paintball Guns* baseado nesse contexto irá proporcionar uma qualidade de vida dos colaboradores não pensando somente em questão da produção, mas também em seu bem-estar dentro da empresa para não causar efeitos como irritabilidade, até mesmo desistência do trabalho. Para isso iremos proporcionar um momento de intervalo no horário de trabalho para haver descanso e integralização entre os funcionários.

Em consideração a pirâmide de Maslow com as atividades da empresa *Paintball Guns* o perfil dos clientes que irão frequentar os nossos produtos e serviços, mesmo sem ao menos saber o conceito da pirâmide de Maslow seja ela fisiológica até mesmo a auto realização. Tendo em vista estes detalhes a empresa irá oferecer aos clientes externos por meio de ótimos serviços, atendimento, ambiente buscando atender a necessidades da empresa.

4.13. Desligamento

O desligamento são várias etapas e processos efetuados com a saída de um colaborador seja por sua vontade própria ou seja pela vontade da empresa que irão conter verbas rescisórias.

A *Paintball Guns* realizará este procedimento uma vez que:

❖ Quando o colaborador pedir demissão, ele terá as seguintes verbas rescisórias:

- Saldo de salários proporcional aos dias que trabalhou;
- 13º salário proporcional aos meses que trabalhou;
- Férias proporcionais aos meses que trabalhou;
- 1/3 de férias calculado sobre o valor das férias proporcionais;
- Aviso prévio, caso ele trabalhe o mês do aviso.

Ao colaborador efetuar esse pedido, ele perderá o direito de receber o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

❖ Quando o colaborador é demitido por justa causa, ele terá direito das verbas rescisórias a seguir:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas com acréscimo de 1/3 de férias, caso tenha mais de um ano de empresa.

Porém ele perde o direito do FGTS e o 13º salário proporcional ao tempo trabalhado pelo colaborador.

❖ Se o colaborador é demitido sem justa causa, ele terá o direito de receber as verbas rescisórias a seguir:

- Saldo de salários;
- Aviso prévio no valor de sua última remuneração;
- 13º salário proporcional;
- Férias proporcionais;
- 1/3 de Férias;
- Saque do FGTS depositado na Caixa Econômica Federal;
- Indenização de 40% (sobre o FGTS depositado)
- Seguro desemprego (se o funcionário tiver trabalhado por, no mínimo, seis meses).

Assim irá conter um aviso prévio de no mínimo 30 dias de antecedência, propondo a possibilidade para procurar um novo emprego, mas a lei do aviso prévio vem sofrendo mudanças.

4.14. Outsourcing

Outsourcing é uma prática em que parte do conjunto de produtos e serviços utilizados por uma empresa (na realização de uma cadeia produtiva) são providenciados por uma empresa externa, num relacionamento colaborativo e independente. (FILHO; EDELVINO RAZZOLINI, 2012).

O outsourcing ocorrerá na limpeza onde serão contratados funcionários para realizar o serviço nessa área. Também serão terceirizados os serviços de manutenção de equipamentos de jogo.

Capítulo V

5. Planejamento de Marketing

Ao longo dos anos, o marketing evoluiu, passando por três fases, quais são chamadas de Marketing 1.0, 2.0 e 3.0. Onde muitos profissionais praticam esses três tipos ou algum deles. No entanto no marketing 3.0 são onde se encontram as melhores oportunidades.

Na área industrial, quando a principal tecnologia eram os equipamentos das indústrias, o marketing tinha como objetivo vender os produtos das fabricas ao mercado de massa, também padronizar e diminuir os custos de produção, para que a mercadoria pudesse ser adquirida pelo maior número de compradores. O modelo T, de Henry Ford, resumia essa estratégia. Era o marketing 1.0.

O Marketing 2.0 surgiu com o foco na área de informação, onde a tarefa já não era mais tão simples. Os consumidores hoje têm o poder de comparar várias ofertas de produtos semelhantes. O cliente define o valor do produto. O profissional de marketing precisa desenvolver o produtor superior para o mercado-alvo. A regra “o cliente é rei” funciona na maior parte das empresas. Os profissionais de marketing tentam chegar à mente do consumidor. Essa é a visão do marketing 2.0, a era orientada para o cliente.

Marketing 3.0 é voltado para os valores. Invés de tratar as pessoas como consumidores tratam como seres humanos: com mente, coração e espírito. As pessoas buscam empresas que abordam mais necessidades de justiça social, econômica e ambiental em sua missão, visão e valor. Buscam satisfação funcional, emocional e espiritual nos produtos e serviços que escolhem.

O marketing 3.0 também visa satisfação do consumidor, no entanto as empresas que o praticam têm contribuição maior ao apresentar o mundo e oferecer soluções para problemas sociais. (HOTLER; PHILIP, 2010).

Atualmente estamos no marketing 4.0 que é a área digital, onde as empresas não são somente físicas, são online, onde os consumidores têm mais acesso aos produtos e serviços das empresas.

O marketing da empresa *Paintball Guns* será investido através das redes sociais como o Facebook, WhatsApp e Instagram que muitas pessoas têm acesso e o marketing boca a boca feito pelos próprios clientes.

5.1. Briefing

O briefing contém a história da empresa desde o surgimento dela, quem teve a ideia, sua localização, o que ela vai oferecer com seus diferenciais pensando em um público alvo específico.

A empresa nasceu em 2019, a partir da união de quatro pessoas com interesses comuns de criar uma empresa de paintball. Com instintos visionários, foi observado uma oportunidade de trazer à cidade essa empresa do ramo de lazer e diversão.

Assim a partir disso veio a ideia e começamos a construir a empresa *Paintball Guns* (que significa Armas Paintball), essa empresa se localiza em Fernandópolis entre a rua José Garcia Pelaio e Valério Angeluci, próximo ao Shopping Center de Fernandópolis, onde terá maior acesso e movimentação das pessoas.

Visando atender ao público da classe B e C, irá oferecer segurança, entretenimento, inovação em questão de maior ângulo de jogabilidade e interação entre os clientes.

O nosso funcionamento será de terça-feira à domingo das 13h00 às 21h00, onde os jogos funcionarão nesses horários.

O ambiente dos campos de jogos será com temas personalizados. O diferencial da empresa serão os temas de campo e na praça de alimentação terá uma ampla visão os clientes poderão ter a visibilidade das partidas a todo momento, sempre estaremos inovando nos equipamentos.

5.2. Definição de público-alvo

O público-alvo da empresa *Paintball Guns* irá se definir como quem quer praticar esportes de ação buscando estratégias para derrotar o adversário classes B e C, especificamente o público entre 18 ou mais anos sendo homens e mulheres.

5.3. Comportamento do consumidor

Para que o marketing seja bem-sucedido, as empresas devem conhecer seus clientes. Adotar o conceito de marketing holístico significa entendê-los – adquirir uma visão completa tanto do cotidiano como das mudanças que ocorrem ao longo do ciclo de vida dele. Entender o cliente a fundo ajuda a assegurar que os produtos certos estão sendo comercializados para os clientes certos da maneira certa. (KOTLER; KELLER, 2011).

O comportamento dos consumidores será observado através das pesquisas que serão feitas por nossa empresa. Com o resultado das pesquisas serão feitas análises para podermos descobrir qual comportamento de nosso consumidor.

5.3.1. Fatores culturais

A cultura é o principal determinante do comportamento e dos desejos de uma pessoa. À medida que cresce, a criança absorve certos valores, percepções, preferências e comportamentos de sua família e de outras instituições. (KOTTLER; KELLER, 2011).

Na empresa *Paintball Guns* esses fatores culturais irão influenciar no comportamento de nosso consumidor. Por essa cultura o consumidor poderá ter a

sensação que o serviço oferecido pela nossa empresa não é seguro. Como empresa deveremos tirar essa visão de nosso público.

5.3.2. Fatores sociais

O comportamento do consumidor também é influenciado por fatores sociais, como grupos de referência, família, papéis sociais e status. (KOTTLER; KELLER, 2011).

Os grupos de referência são aqueles que exercem alguma influência direta ou indireta sobre as atitudes ou comportamento de uma pessoa. Os grupos que exercem influência direta são chamados grupos de afinidade como família, amigos, vizinhos e colegas de trabalho.

5.3.3. Fatores pessoais

As decisões do comprador também são influenciadas por características pessoais, como idade e estágio no ciclo de vida, ocupação, circunstâncias econômicas, personalidade, autoimagem, estilo de vida e valores. Como muitas dessas características tem um impacto direto sobre o comportamento do consumidor, é importante para os profissionais de marketing conhecê-las bem. (KOTLER; KELLER, 2011).

5.3.4. Fatores psicológicos

Um conjunto de fatores psicológicos combinado a determinadas características do consumidor leva a processos de decisão e decisões de compra. A tarefa do profissional de marketing é entender o que acontece no consciente do

comprador entre a chegada do estímulo externo e a decisão de compra. (KOTLER; KELLER, 2011).

5.4. O composto de marketing

Composto de marketing ou Mix de marketing é a relação de quatro itens que são chamados de 4Ps (Produto, Preço, Praça e Promoção) que irão influenciar na tomada de decisões da empresa na área administrativa especificamente no marketing, planejando corretamente a empresa conseguirá atingir os seus objetivos contendo sucesso.

5.4.1. Produto

Produto é aquela mercadoria que passa por etapas para ser fabricado ou produzido, contendo um valor através do resultado final ocorrendo a qualidade atendendo as necessidades dos consumidores.

A empresa *Paintball Guns* irá ofertar aos seus clientes através de uma máquina chips e refrigerante de qualidade para que nossos clientes se sintam satisfeitos no nosso ambiente.

5.4.2. Preço

Preço é a quantidade em dinheiro que se paga para atribuir um produto, serviço ou patrimônio que justifica o valor e qualidade do bem tangível ou intangível.

A *Paintball Guns* irá ter o preço do kit completo de terça à quinta será entre R\$ 18,00 (Dezoito Reais) a R\$ 20,00 (Vinte Reais) e de sexta, sábado,

domingo e feriados será entorno de R 21,00 (Vinte e um Reais) à R\$ 25,00 (Vinte e cinco Reais).

5.4.3. Praça

Praça á o local onde a empresa estará seja ele físico, ou seja, ter uma estrutura em um lugar fixo, ou seja, ele virtual que são empresa através de sites, ou seja, online.

Figura 06 – Foto da área do *Paintball Guns*.



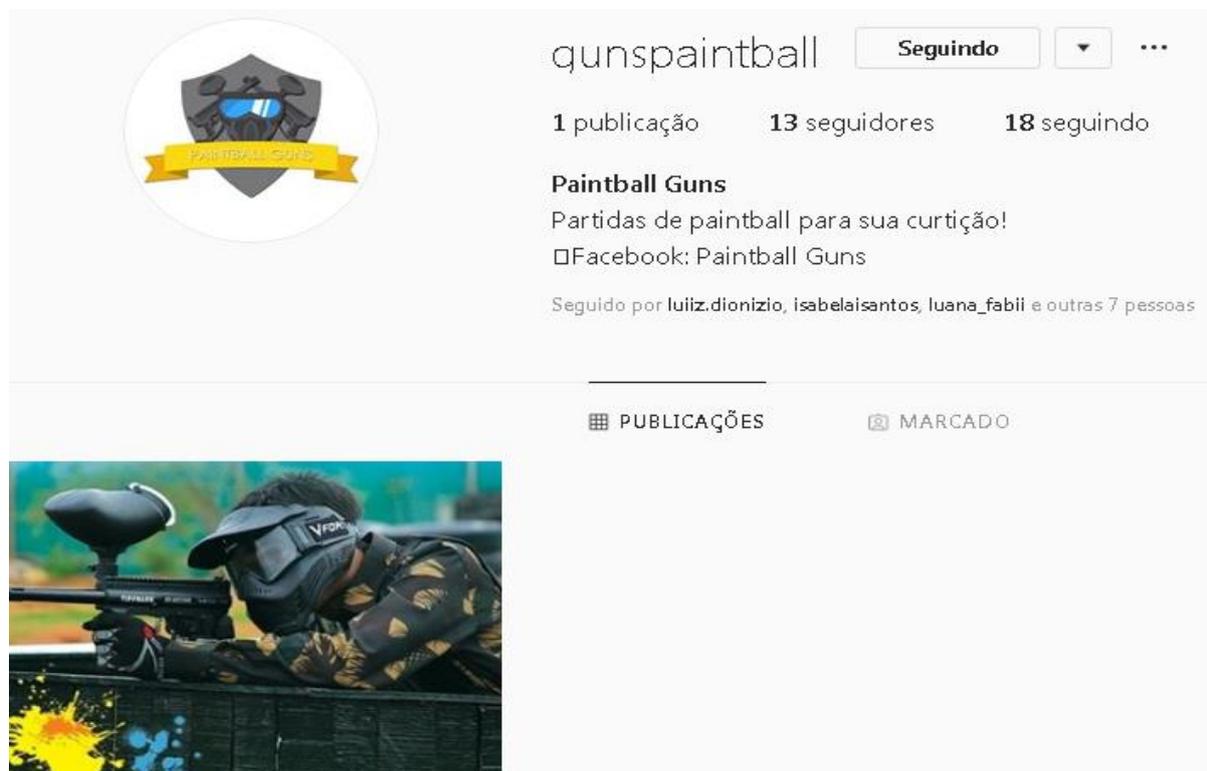
Fonte: Os autores.

5.4.4. Promoção - em relação com as mídias

Promoção são atividades relacionadas com a comunicação que se tornam decisões para instruir os clientes externos sobre os produtos/ serviços da empresa fazendo as pessoas comprarem em curto prazo ou em maior quantidade divulgando a empresa através das mídias sociais.

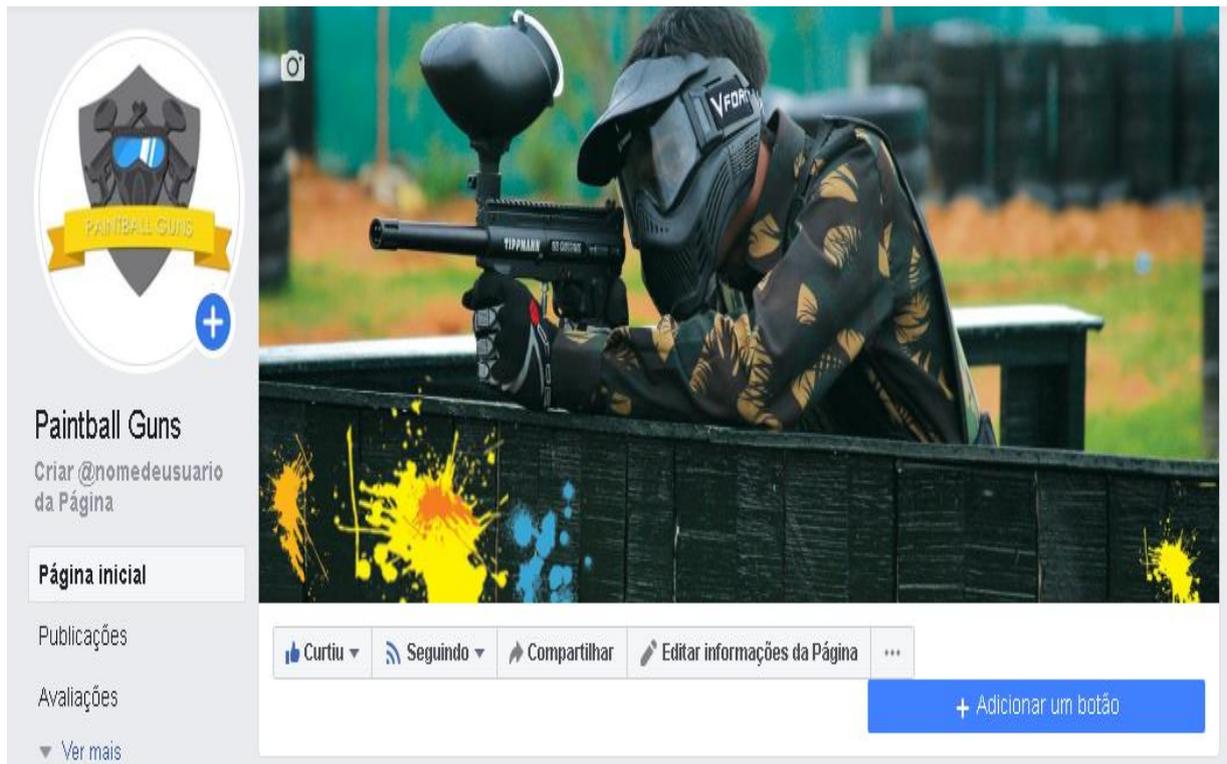
A *Paintball Guns* irá realizar a promoção através do Instagram e o Facebook:

Figura 07 – Instagram da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

Figura 08 – Facebook da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

5.5. Análise do ambiente – SWOT/ BCG/ CVP

Análise do ambiente de uma empresa se dá pelo reconhecimento da parte interna, ou seja, microambiente que são características da empresa (Forças e Fraquezas), a parte externa é em relação aos seus concorrentes que é chamada de macro ambiente (Oportunidades e Ameaças) que podem afetar de forma positiva ou negativa sendo capaz de prejudicar a missão da empresa.

Uma unidade de negócios tem de monitorar importantes forças macro ambientais (econômicas, demográficas, tecnológicas, político- legais e socioculturais) que afetam sua capacidade de obter lucros. (KOTLER; KELLER, 2011).

Figura 09 – Análise SWOT.

Ambiente Interno	Forças <ul style="list-style-type: none">• Segurança;• Honestidade;• Inovação no ramo da cidade;• Tecnologia;• Atendimento qualificado;• Infraestrutura;• Tema diferenciado.	Fraquezas <ul style="list-style-type: none">• Falta de conhecimento sobre Paintball.
Ambiente Externo	Oportunidades <ul style="list-style-type: none">• Único a oferecer esse serviço no município;• Tecnologia;• Prestação de serviço qualificada;• Novos campos no futuro.	Ameaças <ul style="list-style-type: none">• Concorrência;• Receio dos clientes pelo esporte.

Fonte: Os autores.

Matriz BCG é um meio efetuado pela consultoria Boston Consulting Group criada para analisar os produtos ou serviços da empresa conforme a sua atuação no mercado em que lugar ela se encaixa (Estrela, em questionamento, vaca leiteira e abacaxi).

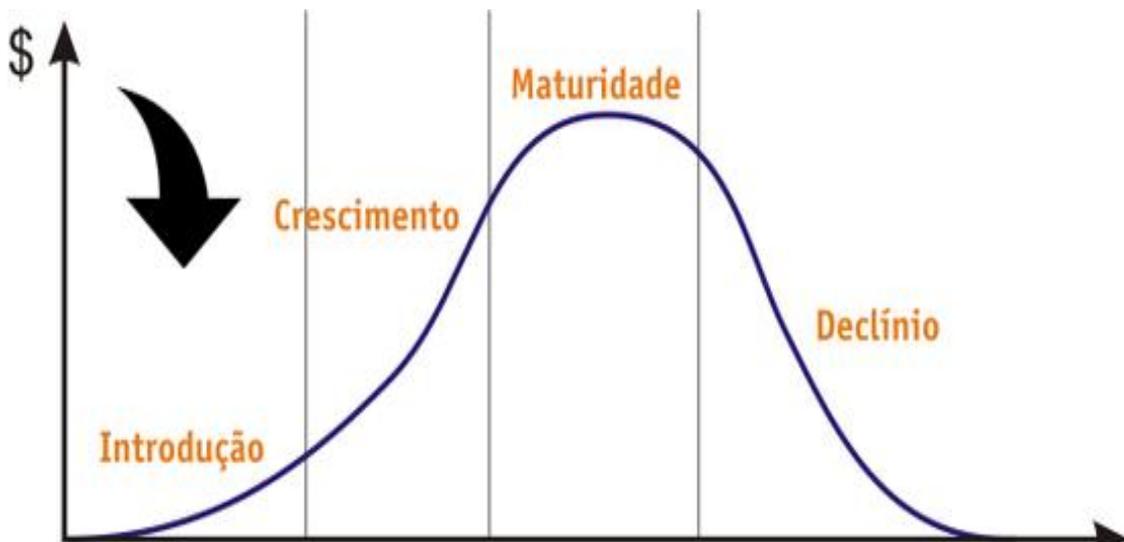
Figura 10 – Matriz BCG da *Paintball Guns*.

BCG		PARTICIPAÇÃO RELATIVA DE MERCADO	
		ALTA	BAIXA
CRESCIMENTO DO MERCADO	ALTO	<p>Estrela</p> 	<p>Interrogação</p>  
	BAIXO	<p>Vaca leiteira</p> 	<p>Abacaxi</p> 

Fonte: Os autores.

A maioria das curvas do ciclo de vida do produto assume a forma de sino. Essa curva normalmente é dividida em quatro estágios: introdução, crescimento, maturidade e declínio. (KOTLER; KELLER, 2011).

Figura 11 – Ciclo de vida do produto da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

5.6. Análise de concorrentes

A análise dos concorrentes é descobrir como você está em relação aos seus concorrentes procurando ser destaque para se diferenciar através deles podendo efetuar uma pesquisa de mercado para saber a opinião dos consumidores da sua empresa.

Os concorrentes da empresa *Paintball Guns* já estão no mercado algum tempo, então para nos destacarmos propomos o ambiente de jogo uma decoração que agrade os nossos clientes, além de um preço acessível.

5.7. Definição de objetivos e metas

Depois de ter realizado a análise de SWOT, a empresa pode estabelecer metas específicas para o período de planejamento. Essa etapa do processo é denominada estabelecimento de metas. Os gerentes utilizam o termo metas para descrever objetivos em termos de magnitude e prazo.

A maioria das empresas procuram um conjunto de objetivos que incluem lucratividade, crescimento, aumento da participação do mercado, contenção de riscos, inovação e reputação. (KOTLER; KELLER, 2011).

Através dos investimentos em tecnologia da empresa *Paintball Guns*, teremos como método o aperfeiçoamento dos equipamentos, aprimoramento da mão-de-obra e melhoria na segurança do local para os clientes internos e externos e com isso virar referência tanto no município quanto na região.

5.8. Posicionamento de mercado

O posicionamento de uma empresa, nada mais é do que a projeção e a imagem da organização na mente do seu consumidor ou público alvo.

A empresa *Paintball Guns* tem como posicionamento ser uma empresa acessível a todas as classes sociais, posicionamento de qualidade de serviço e preço disponível para nosso público-alvo

5.9. Definição da marca

Figura 12 – Logotipo da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

O logotipo é definido por uma representação gráfica da marca/empresa, um conjunto de arte que represente a empresa em uma imagem.

O logotipo da empresa *Paintball Guns* mantém o nome da empresa Guns (armas) no seu logotipo com dois marcadores cruzados e equipamentos de proteção usados no jogo e o escudo significando segurança para compor o resto do logotipo acompanhado do nome.

Definição das cores:

- Branco - Honestidade, luz, vida, calma;
- Amarelo - Riqueza, virtude, fortuna;
- Azul - Harmonia, confiança, tranquilidade, limpeza;
- Cinza - Maturidade, neutralidade, tecnologia.

5.9.1. Uniforme

O uniforme é indispensável dentro de qualquer empresa pelo fato de ser um meio que mostra a marca diferenciando os clientes externos dos internos. Tem como objetivo de padronizar os colaboradores da empresa, deixando com um aspecto de identificação da marca, organização, pertencimento à empresa e fortalecimento dela.

Ele funciona como uma ferramenta de marketing, além de fazer com que a empresa cresça, ele traz fortalecimento da marca, garante segurança do funcionário e traz conforto.

Figura 13 – Uniforme da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

5.9.2. Embalagens manual de identidade visual

Embalagem é um recipiente que armazena os produtos seja ele individual ou em grupo para que durem um determinado prazo tendo maior conservação do produto.

A empresa *Paintball Guns* não terá embalagem porque ela só irá ofertar serviços.

5.10. Endomarketing

Ações gerenciadas de marketing eticamente dirigidas ao público interno (funcionários) das organizações e empresas focadas no lucro, das organizações não-lucrativas e governamentais e das do terceiro setor, observando condutas de responsabilidade comunitária e ambiental.

Tem como objetivo facilitar e realizar trocas, construindo lealdade no relacionamento com o público interno, compartilhando os objetivos da empresa, cativando e cultivando para harmonizar e fortalecer essas relações. (BEKIN; SAUL FAINGAUS, 2006).

O endomarketing da empresa *Paintball Guns* será através de cursos profissionalizantes, oferta de benefícios e atividades de integração.

5.10.1. Motivação

A motivação é um processo global que tem como objetivo final comprometer o funcionário com as causas e os objetivos da empresa para integrá-lo à cultura organizacional. Esse comprometimento implica o aprimoramento do desempenho do funcionário por meio de sua valorização e satisfação como indivíduo que pertence à uma organização. (BEKIN; SAUL FAINGAUS, 2006).

A motivação da empresa *Paintball Guns* será realizada através de incentivos de produtividade como o aumento de salário buscando a competitividade entre os funcionários para que assim o mais criativo ganhe benefícios.

5.10.2. Integração

A integração é utilizada para que os colaboradores possam compartilhar informações relacionadas à empresa fazendo a mesma fluir de forma harmônica por consequência ocorrer o relacionamento entre as pessoas.

A *Paintball Guns* irá oferecer todo mês aos seus funcionários eventos para que eles se comuniquem, ocorrerá em dias que não haverá funcionamento partidas de Paintball entre eles.

5.10.3. Informação

Pessoas informadas sobre a empresa onde trabalham, voltadas para um trabalho em equipe baseado na comunicação e que permite o desenvolvimento do potencial do indivíduo, do funcionário. (BEKIN; SAUL FAINGAUS, 2006).

A *Paintball Guns* irá oferecer cursos profissionalizantes para seus colaboradores, buscando conhecimento e para adquirir melhor desempenho.

5.11. Plano de fidelização

O plano de fidelização é as estratégias usadas com seu cliente para conquistar sua confiança fazendo com que ele retorne ocorrendo benefícios entre o relacionamento da empresa com o cliente buscando atingir metas das vendas.

A empresa *Paintball Guns* irá oferecer um atendimento de qualidade fazendo que os clientes retornem, serviço com excelência, cartão fidelidade para os clientes.

Figura 14 – Cartão fidelidade da *Paintball Guns*.



Fonte: Os autores.

5.12. Estratégia de pós-venda & garantias

A estratégia de pós-venda pode ser definida por serviços oferecidos ao seu cliente após oferecer o seu produto buscando ter uma melhoria tanto na venda tanto nos produtos ou serviços prestados procurando saber as opiniões dos clientes oferecendo satisfação com melhorias.

A empresa *Paintball Guns* preza a comunicação entre empresa e cliente onde espera melhorar através de sugestões e opiniões contendo um feedback dos nossos serviços com isso efetuaremos pesquisas através de ligações.

Todas as empresas vendedoras são legalmente responsáveis pela satisfação das expectativas normais ou razoáveis dos compradores. Garantias de funcionamento são declarações formais feitas pelo fabricante relacionadas ao desempenho esperado do produto. Produtos que estejam na garantia podem ser devolvidos ao fabricante ou encaminhados a uma assistência técnica para que sejam consertados, trocados ou para que o comprador seja reembolsado. Garantias de funcionamento, tanto as expressas claramente como as implícitas, são obrigatórias por lei. (KOTLER; KELLER, 2011).

A garantia da *Paintball Guns* será de um funcionamento de qualidade seja eles nos equipamentos, como no atendimento qualificado e procurando feedback do nosso serviço.

5.13. Marketing social e verde

O marketing é realizado para tratar diretamente um problema ou causa social. O marketing social é feito por uma organização não lucrativa ou governamental para promover uma causa, como 'diga não às drogas' ou 'exercite-se mais e coma melhor'. (KOTLER; KELLER, 2011).

A empresa *Paintball Guns* não realizará marketing social por ser uma empresa com fins lucrativos.

O marketing verde é uma forma voltada para o beneficiamento do meio ambiente relacionada aos processos de produtos e serviços. É uma estratégia que a empresa busca para mostrar que sua marca está ligada a natureza.

A *Paintball Guns* em relação ao marketing verde na área que ocorrerá as partidas plantará árvores para deixar o ambiente arejado e desenvolver decorações recicláveis como mesas, cadeiras, campo entre outros.

Capítulo VI

6. Planejamento financeiro

É o planejamento que calcula a quantidade necessária de financiamento para efetuar os processos seja através de orçamentos que orienta nas tomadas de decisões da empresa.

O planejamento da *Paintball Guns* será realizado a partir da missão, visão e valores estipulados da empresa. Através do planejamento será possível traçar o caminho para as informações referentes aos orçamentos que vão estipular todo o processo financeiro. Além disso iremos manter o controle dos orçamentos para facilitar o funcionamento da empresa.

6.1. Investimento fixo

Investimento fixo são os bens adquiridos pela empresa para a mesma estar em condições de funcionamento, ou seja, para que o negócio obtenha condições de abertura. Para administrar os itens que serão utilizados precisaremos construir uma tabela contendo a quantidade, valor unitário e total necessário a ser gasto.

Os investimentos fixos da empresa *Paintball Guns* serão apresentados com a tabela a baixo:

Tabela 02 – Máquinas e equipamentos da *Painball Guns*.

Descrição	Quantidade	Valor Unitário	Total
Marcador	20	R\$ 1.575,00	R\$ 31.500,00
Carregador	20	R\$ 50,00	R\$ 1.000,00
Kit de bolas de tinta	1	R\$ 126,32	R\$ 126,32
Notebook	1	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Telefone	1	R\$ 40,00	R\$ 40,00
Kit de cameras	1	R\$ 185,00	R\$ 185,00
Sistema wifi	1	R\$ 65,00	R\$ 65,00
Bebedouro	1	R\$ 922,56	R\$ 922,56
Máquina snack	1	R\$ 14.500,00	R\$ 14.500,00
Compressor	1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00
Cilindro de gás	1	R\$ 1.065,00	R\$ 1.065,00
Capacete	20	R\$ 364,00	R\$ 7.280,00
Luvas	20	R\$ 89,00	R\$ 1.780,00
Cotoveleiras	20	R\$ 130,00	R\$ 2.600,00
Pescoceiras	20	R\$ 32,00	R\$ 640,00
Cotoveleiras	20	R\$ 105,00	R\$ 2.100,00
Macacões	20	R\$ 125,00	R\$ 2.500,00

Fonte: Os autores.

Tabela 03 – Móveis e utensílios da *Paintball Guns*.

Descrição	Quantidade	Valor Unitário	Total
Mesa Grande	1	R\$ 215,91	R\$ 215,91
Mesa	6	R\$ 200,00	R\$ 1.200,00
Kit de cadeiras	6	R\$ 160,00	R\$ 960,00
Cadeira de escritório	4	R\$ 94,99	R\$ 379,96
Sofá	1	R\$ 269,91	R\$ 269,91
Armário	1	R\$ 175,00	R\$ 175,00
Cadeira	1	R\$ 68,10	R\$ 68,10
Total			R\$ 72.872,76

Fonte: Os autores.

6.1.1. Resumo do investimento físico

Investimento físico é toda parte imobilizada da empresa, são destinados à aquisição de bens, ativos para o negócio que se utiliza e dura por um certo tempo, ou seja, o prédio da empresa, máquinas, veículos, etc.

Os investimentos físicos não são consumidos como a matéria-prima, eles fazem parte do patrimônio da empresa.

Tabela 04 – Móveis e utensílios da *Paintball Guns*.

Descrição	Quantidade	Valor Unitário	Total
Mesa Grande	1	R\$ 215,91	R\$ 215,91
Mesa	6	R\$ 200,00	R\$ 1.200,00
Kit de cadeiras	6	R\$ 160,00	R\$ 960,00
Cadeira de escritório	4	R\$ 94,99	R\$ 379,96
Sofá	1	R\$ 269,91	R\$ 269,91
Armário	1	R\$ 175,00	R\$ 175,00
Cadeira	1	R\$ 68,10	R\$ 68,10
Aluguel	1	R\$ 60.000,00	R\$ 60.000,00
Total			R\$ 63.268,88

Fonte: Os autores.

6.2. Investimento financeiro

Investimento financeiro é uma aplicação geralmente em dinheiro, com objetivo de obter lucro futuro, ou um retorno superior ao capital inicial investido. Também é destinado para formação do capital de giro.

Tabela 05 – Máquinas e equipamentos da *Paintball Guns*.

Descrição	Quantidade	Valor Unitário	Total
Marcador	20	R\$ 1.575,00	R\$ 31.500,00
Carregador	20	R\$ 50,00	R\$ 1.000,00
Kit de bolas de tinta	1	R\$ 126,32	R\$ 126,32
Notebook	1	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Telefone	1	R\$ 40,00	R\$ 40,00
Kit de cameras	1	R\$ 185,00	R\$ 185,00
Sistema wifi	1	R\$ 65,00	R\$ 65,00
Bebedouro	1	R\$ 922,56	R\$ 922,56
Máquina snack	1	R\$ 14.500,00	R\$ 14.500,00
Compressor	1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00
Cilindro de gás	1	R\$ 1.065,00	R\$ 1.065,00
Capacete	20	R\$ 364,00	R\$ 7.280,00
Luvas	20	R\$ 89,00	R\$ 1.780,00
Cotoveleiras	20	R\$ 130,00	R\$ 2.600,00
Pescoceiras	20	R\$ 32,00	R\$ 640,00
Cotoveleiras	20	R\$ 105,00	R\$ 2.100,00
Macacões	20	R\$ 125,00	R\$ 2.500,00

Fonte: Os autores.

Tabela 06 – Estimativa de capital de giro da *Paintball Guns*.

Reserva de Caixa (Cobertura dos Custos)	R\$ 1.605,83
Total de investimentos financeiros	R\$ 71.209,71

Fonte: Os autores.

6.2.1. Estimativa de investimentos

Estimativa de investimento é a estimulação de qualquer aplicação de métodos que trazem retorno futuramente para a empresa. É implicado em tal intensidade o dinheiro em como ao capital financeiro.

Tabela 07 – Estimativa de investimentos da *Paintball Guns*.

Estimativa dos Investimentos Financeiros	R\$ 71.209,71
Estimativa dos Investimentos Pré-Operacionais	R\$ 118.834,00
Estimativa dos Investimentos Físicos	R\$ 63.268,88
TOTAL	R\$ 253.312,59

Fonte: Os autores.

6.2.2. Total de investimento financeiro

Tabela 08 – Total de investimentos financeiros da *Paintball Guns*.

Total de investimentos financeiros	R\$ 71.209,71
---	----------------------

Fonte: Os autores.

6.3. Investimentos pré-operacionais

É a prática de realizar a identificação de todos os gastos antes que a empresa abra e comece a dar lucro.

Tabela 09 – Investimentos pré-operacionais da *Paintball Guns*.

Despesas de Legalização	R\$ 1.650,00
Obras civis e/ou reformas	R\$ 116.184,00
Divulgação	-
Outras despesas	R\$ 1.000,00
TOTAL	R\$ 118.834,00

Fonte: Os autores.

6.3.1. Legalização

O alvará é um documento que autoriza o funcionamento da empresa seja ele de forma provisória que é uma autorização, ou seja, de forma permanente que é uma legalização. Esse documento é emitido pela prefeitura ou outro órgão do governo.

Figura 15 – Alvará da *Paintball Guns*.

PREFEITURA MUNICIPAL DE NITERÓI SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA SUPERINTENDÊNCIA DA RECEITA		
ALVARÁ DE LICENÇA PARA LOCALIZAÇÃO/ FUNCIONAMENTO		
INSCRIÇÃO	CONDIÇÃO	ZONA
351	DEFINITIVO	MISTA DE ALTA DENSIDADE
NOME/RAZÃO SOCIAL		
PAINTBALL GUNS		
ENDEREÇO/LOCALIZAÇÃO		
RUA JOSÉ GARCIA PELAIO E VALÉRIO ANGELUCI		
ATIVIDADE PRINCIPAL		
PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE ENTRETENIMENTO DE PAINTBALL		
OUTRAS ATIVIDADES		
COMÉRCIO DE BEBIDAS E ALIMENTO		
Observações		
Em .31. de OUTUBRO. de ...2019....		
 COORDENAÇÃO DE RECEITAS DIVERSAS SUPERINTENDÊNCIA DA RECEITA		SELO DE AUTENTICIDADE SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA 024.751

Fonte: Os autores.

6.3.2. Dependências físicas

Dependências físicas de uma empresa é o local onde ela será inserida, assim como também a maneira com o prédio da empresa se apresenta disposto em seu interno e externo.

A *Paintball Guns* será inserida em um prédio com dois banheiros, estacionamento, praça de alimentação, duas áreas de partida, escritório, estoque, zona segura.

Tabela 10 – Construção da *Paintball Guns*.

Construção	R\$ 116.184,00
------------	----------------

Fonte: Os autores.

6.3.3. Aluguel/ Construção/ Reformas

Aluguel é uma forma de usar um bem móvel ou imóvel por um prazo determinado por intermédio de pagamentos.

Construção é um conjunto de métodos de atividades que tem ato ou efeito de construir algo.

Reformas é o ato de aprimoramento ou melhoramento de algo que já foi feito/construído.

A empresa *Paintball Guns* irá utilizar a construção e aluguel, pois será necessário a construção e o aluguel, para ter o terreno e nele ser construído o prédio da empresa.

Tabela 11 – Construção da *Paintball Guns*.

Construção	1	R\$ 116.184,00	R\$ 116.184,00
-------------------	---	----------------	----------------

Fonte: Os autores.

Tabela 12 – Aluguel da *Paintball Guns*.

Aluguel	1	R\$ 60.000,00	R\$ 60.000,00
----------------	---	---------------	---------------

Fonte: Os autores.

6.3.4. Outras despesas

Despesas são gastos necessários para manter a empresa funcionando mesmo não estando ligado diretamente à produção e não ajudando nas vendas de produtos ou serviços.

Tabela 13 – Outras despesas da *Paintball Guns*.

Outras Despesas		R\$	1.000,00
------------------------	--	-----	----------

Fonte: Os autores.

6.4. Estimativa de investimento total

É uma aproximação monetária de todos os investimentos que a empresa teve formado por capital de giro, investimentos fixos e pré-operacionais.

Tabela 14 – Estimativa de investimentos da *Paintball Guns*.

Descrição	Total
Estimativa dos Investimentos Financeiros	R\$ 71,209.71
Estimativa dos Investimentos Pré-Operacionais	R\$ 118,834.00
Estimativa dos Investimentos Físicos	R\$ 63,268.88
TOTAL	R\$ 253,312.59

Fonte: Os autores.

6.5. Estimativa de faturamento mensal

A estimativa de faturamento tem como objetivo conceder uma base de quanto se pode obter em determinado período, somando preço unitário e os ganhos totais. Essa estimativa é feita especialmente para os sócios e investidores da empresa.

Durante a semana:

Tabela 15 – Estimativa de faturamento durante a semana da *Paintball Guns*.

Produto/Serviço	Quantidade	Preço de venda	Faturamento
	(Estimativa de Vendas)	Unitário	Diário
1 jogo	12	R\$ 24,40	R\$ 292,80
1 jogo	12	R\$ 24,40	R\$ 292,80
1 jogo	14	R\$ 24,40	R\$ 341,60
1 jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1 jogo	12	R\$ 24,40	R\$ 292,80
1 jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1 jogo	14	R\$ 24,40	R\$ 341,60
1 jogo	12	R\$ 24,40	R\$ 292,80
1jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1 jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1 jogo	12	R\$ 24,40	R\$ 292,80
1 jogo	14	R\$ 24,40	R\$ 341,60
1 jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1 jogo	14	R\$ 24,40	R\$ 341,60
1 jogo	12	R\$ 24,40	R\$ 292,80
1 jogo	14	R\$ 24,40	R\$ 341,60
1 jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1 jogo	14	R\$ 24,40	R\$ 341,60

1 jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
1 jogo	12	R\$ 24,40	R\$ 292,80
1 jogo	16	R\$ 24,40	R\$ 390,40
Soda	180	R\$ 5,03	R\$ 905,40
Guarana Antartida	180	R\$ 5,27	R\$ 948,60
Coca cola	200	R\$ 5,29	R\$ 1.058,00
Salagadinho	600	R\$ 2,79	R\$ 1.674,00
Recarga (1 jogo)	5	R\$ 20,00	R\$ 100,00
Recarga (1 jogo)	6	R\$ 20,00	R\$ 120,00
Recarga (1 jogo)	5	R\$ 20,00	R\$ 100,00
Recarga (1 jogo)	6	R\$ 20,00	R\$ 120,00
Recarga (1 jogo)	6	R\$ 20,00	R\$ 120,00
Recarga (1 jogo)	6	R\$ 20,00	R\$ 120,00
Recarga (1 jogo)	5	R\$ 20,00	R\$ 100,00
Recarga (1 jogo)	5	R\$ 20,00	R\$ 100,00
Total			R\$ 13.078,80

Fonte: Os autores.

Final de semana:

Tabela 16 - Estimativa de faturamento aos finais de semana da *Paintball Guns*.

Produto/Serviço	Quantidade	Preço de venda	Faturamento
	(Estimativa de Vendas)	Unitário	Mensal
1 jogo	16	R\$ 27,20	R\$ 435,20
1 jogo	16	R\$ 27,20	R\$ 435,20
1 jogo	14	R\$ 27,20	R\$ 380,80
1 jogo	14	R\$ 27,20	R\$ 380,80
1 jogo	16	R\$ 27,20	R\$ 435,20
1 jogo	12	R\$ 27,20	R\$ 326,40
1 jogo	16	R\$ 27,20	R\$ 435,20
1 jogo	16	R\$ 27,20	R\$ 435,20
Recarga (1 jogo)	5	R\$ 27,20	R\$ 136,00
Recarga (1 jogo)	6	R\$ 20,00	R\$ 120,00
Recarga (1 jogo)	6	R\$ 20,00	R\$ 120,00
Recarga (1 jogo)	5	R\$ 20,00	R\$ 100,00
Total			R\$ 3.740,00

Fonte: Os autores.

6.5.1. Elaboração do preço de venda

A elaboração do preço de venda é de muita importância para as empresas, pois determina o valor que o produto irá receber ao ser vendido aos seus clientes.

O Mark-Up é utilizado para elaborar o preço de venda, devendo-se levar em consideração a mão de obra gasta para fabricar ou realizar o produto ou serviço.

São todos os gastos realizados antes da abertura da empresa, são investidos em ativos operacionais que vão durar por um longo prazo, essenciais para o funcionamento da empresa.

O preço de venda da empresa foi adquirido a partir de uma pesquisa de aceitação, e terá uma margem de lucro de 23% sendo Mark up de 0,68. no final de semana. Durante a semana 30% lucro sendo o Mark up de 0,61. Sendo assim o preço de final de semana R\$27,20 e durante a semana R\$ 24,40.

6.6. Estimativa de custo com materiais/insumos

É um demonstrativo de resultados elaborado para os sócios do custo dos materiais usados na produção para finalização do produto.

Tabela 17 – Estimativa de custo com insumos da *Paintball Guns*.

Descrição	Quantidade	Valor Unitário	Total
Soda	180	R\$ 3,87	R\$ 696,60
Guarana Antartida	180	R\$ 4,05	R\$ 729,00
Coca cola	200	R\$ 4,07	R\$ 814,00
Salgadinho	600	R\$ 2,15	R\$ 1.290,00
Tinta de impressora - 1 l	1	R\$ 65,00	R\$ 65,00
Caneta	20	R\$ 1,20	R\$ 24,00
Papel sulfite A4 - 500	1	R\$ 17,90	R\$ 17,90
Caderno	4	R\$ 29,00	R\$ 116,00
Desinfetante - 2l	2	R\$ 4,99	R\$ 9,98
Detergente	2	R\$ 1,75	R\$ 3,50
Vassoura	2	R\$ 10,85	R\$ 21,70
Rodinho	2	R\$ 10,00	R\$ 20,00
Balde	3	R\$ 23,79	R\$ 71,37
Bucha	2	R\$ 3,01	R\$ 6,02
Papel Higienico - 16 um	7	R\$ 10,42	R\$ 72,94
Pano	10	R\$ 1,96	R\$ 19,60
Sabonete	10	R\$ 2,95	R\$ 29,50
Total			R\$ 4.007,11

Fonte: Os autores.

6.7. Estimativa de custo de comercialização

O valor monetário aproximado de todos os gastos efetuados para fazer com que uma empresa possa vender seus produtos ou serviços, se tornar comerciável.

Tabela 18 – Estimativa de custo de comercialização da *Paintball Guns*.

Descrição	%	Faturamento Estimado	Custo Total
Impostos	3,00%	R\$ 792,00	R\$ 23,76
		R\$ 585,00	R\$ 17,55
TOTAL			R\$ 41,31

Fonte: Os autores.

6.8. Estimativa de custo de mão-de-obra

Aproximação monetária dos gastos utilizados para designar o trabalho manual ou braçal para realizar tais serviços contendo nele alguns benefícios, sendo conhecido por salário.

Tabela 19 – Salários da *Paintball Guns*.

Função	Funcion	Salário Mensal	FGTS	FGTS 13^o
Administrador	1	R\$ 998,00	R\$ 79,84	R\$ 6,65
Financeiro e Marketing	1	R\$ 998,00	R\$ 79,84	R\$ 6,65
RH e Jurídico	1	R\$ 998,00	R\$ 79,84	R\$ 6,65
Compras e Operacional	1	R\$ 998,00	R\$ 79,84	R\$ 6,65
Tercerizado	1	R\$ 998,00	R\$ 79,84	R\$ 6,65

Fonte: Os autores.

Tabela 20 – Salários da *Paintball Guns*.

13^o	Pró-labore	TOTAL UNIT.	TOTAL GERAL
R\$ 83,17	R\$ 998,00	R\$ 2.193,38	R\$ 2.193,38
R\$ 83,17	R\$ 998,00	R\$ 2.193,38	R\$ 2.193,38
R\$ 83,17	R\$ 998,00	R\$ 2.193,38	R\$ 2.193,38
R\$ 83,17	R\$ 998,00	R\$ 2.193,38	R\$ 2.193,38
R\$ 83,17		R\$ 1.195,38	R\$ 1.195,38

Fonte: Os autores.

Tabela 21 – Total dos custos de mão de obra da *Paintball Guns*.

TOTAL DOS CUSTOS COM MÃO DE OBRA	R\$ 9.968,91
---	---------------------

Fonte: Os autores.

6.9. Despesas com depreciação

São gastos que a empresa tem com produtos que tiveram desvalorização de qualidade ou preço com a obsolescência de certos produtos ou serviços.

Tabela 22 – Despesas com depreciação da *Paintball Guns*.

Ativos Fixos	Valor do Bem	Vida Útil em Anos	Depreciação Anual	Depreciação Mensal
Máquinas e Equipamentos	R\$ 69.603,88	10	6960,388	R\$ 580,03
Móveis e Utensílios	R\$ 3.268,88	10	R\$ 326,89	R\$ 27,24
TOTAL				R\$ 607,27

Fonte: Os autores.

6.10. Estimativa de custo fixo mensal

O valor, aproximadamente, das despesas que uma empresa que está funcionando tem mensalmente mesmo sem vender ou prestar serviços.

Tabela 23 – Estimativa de custo fixo mensal da *Paintball Guns*.

Material de escritório	R\$	222,90
Material de limpeza	R\$	3.529,60
Alimentos e Refrigerante	R\$	254,61
Depreciação	R\$	607,27
TOTAL	R\$	4.614,38

Fonte: Os autores.

6.11. Demonstração de resultado

Demonstração de resultado é um documento contábil conhecido por DRE que tem o objetivo de demonstrar os resultados da empresa que são as receitas, custos e despesas.

Tabela 24 – Demonstração de resultado da *Paintball Guns*.

Descrição	Valor	Índice	%
Receita Total com Vendas	R\$ 16.818,80		
Custos Variáveis Totais	R\$ 3.529,60	0,21	20,99
Margem de Contribuição	R\$ 13.289,20	0,79	
Custos Fixos Totais	R\$ 4.614,38	0,27	
Lucro do Exercício	R\$ 8.674,82	0,52	

Fonte: Os autores.

6.12. Indicadores de viabilidade

Indicador de viabilidade mostra quanto tempo demora para o seu lucro acumulado se igualar ao investimento feito em um primeiro momento, ou seja, pra você ter o retorno de fato.

Tabela 25 – Indicadores de viabilidade da *Paintball Guns*.

Ponto de Equilíbrio	R\$ 8.149,60	
Lucratividade	51,58%	
Rentabilidade	3,42%	
Prazo de Retorno do Investimento	29,20	Meses
	2,43	Anos

Fonte: Os autores.

6.12.1. Ponto de equilíbrio

Ponto de equilíbrio é quando a empresa se iguala nos custos e despesas. Sendo assim, ele atende o que é necessário para ser produzido na empresa, ou seja, a empresa não terá lucros e nem prejuízo.

Tabela 26 – Ponto de equilíbrio da *Paintball Guns*.

Ponto de Equilíbrio	R\$ 8.149,60
---------------------	--------------

Fonte: Os autores.

6.12.2. Lucratividade

A lucratividade serve como um indicador que mostra se a empresa está gerando lucro perante a atividade em que a mesma desenvolve. Ela indica se a atividade está respondendo ou não a operação, se os valores das vendas são suficientes para pagar as despesas e ainda gerar lucro.

Tabela 27 – Lucratividade da *Paintball Guns*.

Lucratividade	51,58%
---------------	--------

Fonte: Os autores.

6.12.3. Rentabilidade

A rentabilidade é como um percentual de remuneração tendo a partir da quantidade que você investiu. É o valor que você terá de retorno após uma aplicação.

Tabela 28 – Rentabilidade da *Paintball Guns*.

Rentabilidade	3,42%
---------------	-------

Fonte: Os autores.

6.12.4. Prazo de retorno do investimento

O Prazo de Retorno do Investimento (PRI), é um indicador de atratividade de negócios. Ele mostra quanto tempo que o empreendedor tem para que possa recuperar tudo o que investiu.

Tabela 29 – Prazo de retorno do investimento da *Paintball Guns*.

Prazo de Retorno do Investimento	29,20	Meses
	2,43	Anos

Fonte: Os autores.

Capítulo VII

7. Responsabilidade Social e ambiental

O ser humano para sobreviver utiliza os recursos da natureza, os retirando do meio ambiente, o que implica em problemas ambientais a longo prazo.

A sustentabilidade tem como conceito a preservação dos recursos naturais, para que o planeta não sofra, também diminuir a poluição gerada por essa retirada de recursos.

No Brasil atual, as empresas estão aderindo a essa consciência de conservação, mostrando esse conceito também para a sociedade, tornando-se um desafio para ambos os lados, empresa e sociedade.

Diante desses fatores as empresas começaram a criar estratégias de controles dessas poluições para se tornarem sustentáveis e ecologicamente corretas. Além de ganhar clientes com o incentivo dessas práticas.

Preocupada com o meio ambiente e a sociedade, a *Paintball Guns* procura trabalhar em um ambiente com o maior contato possível com a natureza. Além disso traça projetos e metas para atender as necessidades que são exigidas pela sociedade atualmente.

7.1. Projeto Paintball Reciclável

A empresa *Paintball Guns* contará com um projeto social que consiste na arrecadação de latas que são consumidas dentro da própria empresa e as que são entregues pela sociedade. As mesmas serão armazenadas por um determinado período, e depois serão enviadas para a reciclagem.

7.2. Projeto Fome Zero

Esse projeto tem a finalidade de arrecadar diversos alimentos não perecíveis para doar as instituições sociais de caridade, como por exemplo: APAE, Asilos, orfanatos, casa de apoio, entre outros.

7.3. Justificativa/Objetivo

Com esses projetos temos o objetivo de melhorar a qualidade de vida e a satisfação da sociedade em que estamos inseridos e igualmente proporcionar melhoras na qualidade de ambiental da cidade.

Em um mundo onde grande parte da população não tem a total consciência de preservação ambiental, nós da *Paintball Guns* queremos mostrar que com pequenas e simples atitudes podemos mudar a situação ambiental e social que nos encontramos atualmente.

Considerações finais

A *Paintball Guns* é um projeto elaborado a fim de que ao final do mesmo, nós, os integrantes do grupo, obteríamos uma análise a fim de nos amparar a fim de tomarmos uma decisão efetiva.

Após realizadas pesquisas na internet, livros, sites especializados, orientações diversas, inúmeros debates junto a professores, calculados todos os custos e receitas com base em nossas perspectivas de atendimento, ficou nítido através dos índices obtidos que, a *Paintball Guns*, apesar de ser uma empresa que tem como por objetivo prática a divulgação do esporte do Paintball, economicamente tratando, ela galgará lucro em grande quantidade, o que acarretará um retorno de investimento a curto prazo, prazo este de dois anos, o que a torna neste momento, praticável a quem deseja investir em um novo negócio a fim de obter lucros.

Referências

AMBROSE, G.; HARRIS, P. **Layout**: s.m. arranjo de partes etc. de acordo com um plano, 2.ed. AVA, 2012. n.p.

BEKIN, S.F. **Endomarketing**: Como praticá-lo com sucesso, 3.ed. São Paulo: Roger Trimer, 2006. 186p.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: Segunda edição totalmente revista e atualizada. 2.ed. Elsevier Editora Ltda., 2005. 529p.

DIAS, M.A.P. **Administração de materiais**: Uma abordagem logística, 4.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2007. 399p.

DUTRA, J.S. **Gestão de pessoas**: Modelos, processos, tendências e perspectivas. 1.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009. 210p.

FILHO, E.R. **Administração de material e patrimônio**, Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012. 328p.

FRANCO, J.O. **Cargos, Salários e Remuneração**. ed.rev. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012. 144p.

KOTLER, P.; KELLER, K.L. **Administração de marketing**. 12.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009. 750p.

KOTLER, P. et al. **Marketing 3.0**: As forças que estão definindo o novo marketing centrado no ser humano, 1.ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda., 2006. 250p.

MORALES, M. **Princípios da administração de recursos humanos**: Aplicados em cursos técnicos e qualificação profissional, 1.ed. São Paulo: Textonovo, 2002. 103p.

OLIVEIRA, D.P.R. **Planejamento Estratégico**: Conceitos, metodologia e práticas. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2005. 335p.

HANDAR, Z. NR 7 – **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL** (107.000-2). 13 de junho de 2016. Disponível em <<https://ctcem.com.br/legislacoes/nr-7-programa-de-controle-medico-de-saude-ocupacional-107-000-2/>> Acesso em 17 de outubro de 2019.

ANJOS, A. **Recrutamento Interno X Recrutamento Externo**. 2 de abril de 2019. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-interno-x-externo/>> Acesso em 18 de outubro de 2019.

Art. 29 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10762468/artigo-29-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acesso em 17 de outubro de 2019.

Art. 442 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714759/artigo-442-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acesso em 17 de outubro de 2019.

ANEXOS

- 01 - NORMA REGULAMENTADORA N.º 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS
- 02 - NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI
- 03 - NR 8 - EDIFICAÇÕES
- 04 - NR 17 - ERGONOMIA
- 05 - NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

01 - NORMA REGULAMENTADORA N.º 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 Objetivo

1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde no trabalho.

1.1.2. Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, consideram-se os termos e definições constantes no Anexo I.

1.2 Campo de aplicação

1.2.1. As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais.

1.2.1.1. As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

1.2.1.2. Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas.

1.2.2 A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

1.3 Competências e estrutura

1.3.1 A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho para:

- a) formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador;
- b) promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;
- c) coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;
- d) promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho - SST em todo o território nacional;
- e) Participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST;
- f) conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

1.3.2. Compete à SIT e aos órgãos regionais subordinados a SIT em matéria de segurança e saúde no trabalho, nos limites de sua competência, executar:

- a) a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) as atividades relacionadas com a CANPAT e o PAT.

1.3.3. Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

1.4 Direitos e deveres

1.4.1. Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) informar aos trabalhadores:
 - I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
 - II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar tais riscos;
 - III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
 - IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;

f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual.

1.4.2. Cabe ao trabalhador:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;

b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;

c) colaborar com a organização na aplicação das NR;

d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

1.4.2.1. Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto nas alíneas do subitem anterior.

1.4.3 O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

1.4.3.1. Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade, enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.

1.4.4. Todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:

a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;

b) os meios para prevenir e controlar tais riscos;

c) as medidas adotadas pela organização;

d) os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e

e) os procedimentos a serem adotados em conformidade com os subitens 1.4.3 e 1.4.3.1.

1.4.4.1. As informações podem ser transmitidas:

a) durante os treinamentos;

b) por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico.

1.5 Da prestação de informação digital e digitalização de documentos

1.5.1. As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.

1.5.1.1. Os modelos aprovados pela STRAB devem considerar os princípios de simplificação e desburocratização.

1.5.2. Os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), normatizada por lei específica.

1.5.3. Os documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta NR, podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei.

1.5.3.1 O processo de digitalização deve ser realizado de forma a manter a integridade, a autenticidade e, se necessário, a confidencialidade do documento digital, com o emprego de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

1.5.3.2. Os empregadores que optarem pela guarda de documentos prevista no caput devem manter os originais conforme previsão em lei.

1.5.4 O empregador deve garantir a preservação de todos os documentos nato digitais ou digitalizados por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade, privacidade e interoperabilidade.

1.5.5 O empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos digitalizados ou nato digitais.

1.5.5.1. Para os documentos que devem estar à disposição dos trabalhadores ou dos seus representantes, a organização deverá prover meios de acesso destes às informações de modo a atender os objetivos da norma específica.

1.6 Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho

1.6.1 O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em conformidade com o disposto nas NR.

1.6.1.1. Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

1.6.1.2 A capacitação deve incluir:

- a) treinamento inicial;
- b) treinamento periódico; e
- c) treinamento eventual.

1.6.1.2.1 O treinamento inicial deve ocorrer antes de o trabalhador iniciar suas funções ou de acordo com o prazo especificado em NR.

1.6.1.2.2 O treinamento periódico deve ocorrer de acordo com periodicidade estabelecida nas NR ou, quando não estabelecido, em prazo determinado pelo empregador.

1.6.1.2.3 O treinamento eventual deve ocorrer:

- a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;
- b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento
- c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

1.6.1.2.3.1 A carga horária, o prazo para sua realização e o conteúdo programático do treinamento eventual deve atender à situação que o motivou.

1.6.1.3 A capacitação pode incluir:

- a) estágio prático, prática profissional supervisionada ou orientação em serviço; b) exercícios simulados; ou
- c) habilitação para operação de veículos, embarcações, máquinas ou equipamentos.

1.6.2 O tempo despendido em treinamentos previstos nas NR é considerado como de trabalho efetivo.

1.6.3 O certificado deve ser disponibilizado ao trabalhador e uma cópia arquivada na organização.

1.6.4 A capacitação deve ser consignada nos documentos funcionais do empregado.

1.6.5. Os treinamentos previstos em NR podem ser ministrados em conjunto com outros treinamentos da organização, observados os conteúdos e a carga horária previstos na respectiva norma regulamentadora. Aproveitamento de conteúdos de treinamento na mesma organização

1.6.6. É permitido o aproveitamento de conteúdos de treinamentos ministrados na mesma organização desde que:

- a) o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior;
- b) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR ou há menos de 2 (dois) anos, quando não estabelecida esta periodicidade; e
- c) seja validado pelo responsável técnico do treinamento.

1.6.6.1 O aproveitamento de conteúdos deve ser registrado no certificado, mencionando o conteúdo e a data de realização do treinamento aproveitado.

1.6.6.1.1 A validade do novo treinamento passa a considerar a data do treinamento mais antigo aproveitado. Aproveitamento de treinamentos entre organizações

1.6.7. Os treinamentos realizados pelo trabalhador poderão ser avaliados pela organização e convalidados ou complementados.

1.6.7.1 A convalidação ou complementação deve considerar:

a) as atividades desenvolvidas pelo trabalhador na organização anterior, quando for o caso;

b) as atividades que desempenhará na organização;

c) o conteúdo e carga horária cumpridos;

d) o conteúdo e carga horária exigidos; e

e) que o último treinamento tenha sido realizado em período inferior ao estabelecido na NR ou há menos de 2 (dois) anos, nos casos em que não haja prazo estabelecido em NR.

1.6.8 O aproveitamento de treinamentos anteriores, total ou parcialmente, não exclui a responsabilidade da organização de emitir a certificação da capacitação do trabalhador, devendo mencionar no certificado a data da realização dos treinamentos convalidados ou complementados.

1.6.8.1. Para efeito de periodicidade de realização de novo treinamento, é considerada a data do treinamento mais antigo convalidado ou complementado. Dos treinamentos ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial.

1.6.9. Os treinamentos podem ser ministrados na modalidade de ensino a distância ou semipresencial desde que atendidos os requisitos operacionais, administrativos, tecnológicos e de estruturação pedagógica previstos no Anexo II desta NR.

1.6.9.1 O conteúdo prático do treinamento pode ser realizado na modalidade de ensino a distância ou semipresencial desde que previsto em NR específica.

1.7 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte - EPP

1.7.1 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos e biológicos, ficarão dispensados de elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA.

1.7.1.1. As informações digitais de segurança e saúde no trabalho declaradas devem ser divulgadas junto aos trabalhadores.

1.7.2 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.5.1 e não possuírem riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos, ficarão dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

1.7.2.1 A dispensa do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

1.7.3 Os graus de riscos 1 e 2 mencionados nos subitens 1.7.1 e 1.7.2 são os previstos na Norma Regulamentadora n.º 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.

1.7.4 O empregador é o responsável pela prestação das informações previstas nos subitens 1.7.1 e 1.7.2.

1.8 Disposições finais

1.8.1 O não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

1.8.2 As dúvidas suscitadas e os casos omissos verificados no cumprimento das NR serão decididos pela Secretaria de Trabalho, ouvida a SIT.

NR 2 - INSPEÇÃO PRÉVIA

2.1 Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTb. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)

2.2 O órgão regional do MTb, após realizar a inspeção prévia, emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações - CAI, conforme modelo anexo. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)

2.3 A empresa poderá encaminhar ao órgão regional do MTb uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo, que poderá ser aceita pelo

referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)

2.4 A empresa deverá comunicar e solicitar a aprovação do órgão regional do MTb, quando ocorrer modificações substanciais nas instalações e/ou nos equipamentos de seu (s) estabelecimento (s). (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)

2.5. É facultado às empresas submeter à apreciação prévia do órgão regional do MTb os projetos de construção e respectivas instalações. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)

2.6 A inspeção prévia e a declaração de instalações, referidas nos itens 2.1 e 2.3, constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho, razão pela qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo. (Alteração dada pela Portaria n.º 35, de 28/12/83)

02 - NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

6.1. Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.1.1. Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual, todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

6.2 O equipamento de proteção individual, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

6.3 A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,
- c) para atender a situações de emergência.

6.4. Atendidas as peculiaridades de cada atividade profissional, e observado o disposto no item 6.3, o empregador deve fornecer aos trabalhadores os EPI adequados, de acordo com o disposto no ANEXO I desta NR.

6.4.1. As solicitações para que os produtos que não estejam relacionados no ANEXO I, desta NR, sejam considerados como EPI, bem como as propostas para reexame daqueles ora elencados, deverão ser avaliadas por comissão tripartite a ser constituída pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, após ouvida a CTPP, sendo as conclusões submetidas àquele órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para aprovação.

6.5. Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, ouvida a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade. (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.5.1. Nas empresas desobrigadas a constituir SESMT, cabe ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e 2 trabalhadores usuários. (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.6 Responsabilidades do empregador. (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT n.º 107, de 25 de agosto de 2009)

6.7 Responsabilidades do trabalhador. (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;

- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso;
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado. 6.8 Responsabilidades de fabricantes e/ou importadores. (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.8.1 O fabricante nacional ou o importador deverá:

- a) cadastrar-se junto ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)
- b) solicitar a emissão do CA; (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)
- c) solicitar a renovação do CA quando vencido o prazo de validade estipulado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde do trabalho; (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)
- d) requerer novo CA quando houver alteração das especificações do equipamento aprovado; (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)
- e) responsabilizar-se pela manutenção da qualidade do EPI que deu origem ao Certificado de Aprovação - CA;
- f) comercializar ou colocar à venda somente o EPI, portador de CA;
- g) comunicar ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho quaisquer alterações dos dados cadastrais fornecidos;
- h) comercializar o EPI com instruções técnicas no idioma nacional, orientando sua utilização, manutenção, restrição e demais referências ao seu uso;
- i) fazer constar do EPI o número do lote de fabricação; e,
- j) providenciar a avaliação da conformidade do EPI no âmbito do SINMETRO, quando for o caso;
- k) fornecer as informações referentes aos processos de limpeza e higienização de seus EPI, indicando quando for o caso, o número de higienizações acima do qual é necessário proceder à revisão ou à substituição do equipamento, a fim de garantir que os mesmos mantenham as características de proteção original. (Inserido pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)
- l) promover adaptação do EPI detentor de Certificado de Aprovação para pessoas com deficiência. (Inserida pela Portaria MTb n.º 877, de 24 de outubro de 2018)

6.8.1.1 Os procedimentos de cadastramento de fabricante e/ou importador de EPI e de emissão e/ou renovação de CA devem atender os requisitos estabelecidos em Portaria específica. (Inserido pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.9 Certificado de Aprovação - CA

6.9.1. Para fins de comercialização o CA concedido aos EPI terá validade: (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010) a) de 5 (cinco) anos, para aqueles equipamentos com laudos de ensaio que não tenham sua conformidade avaliada no âmbito do SINMETRO; b) do prazo vinculado à avaliação da conformidade no âmbito do SINMETRO, quando for o caso.

6.9.2 O órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, quando necessário e mediante justificativa, poderá estabelecer prazos diversos daqueles dispostos no subitem 6.9.1.

6.9.3 Todo EPI deverá apresentar em caracteres indelévels e bem visíveis, o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do CA, ou, no caso de EPI importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do CA.

6.9.3.1. Na impossibilidade de cumprir o determinado no item 6.9.3, o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho poderá autorizar forma alternativa de gravação, a ser proposta pelo fabricante ou importador, devendo esta constar do CA.

6.9.3.2 A adaptação do Equipamento de Proteção Individual para uso pela pessoa com deficiência feita pelo fabricante ou importador detentor do Certificado de Aprovação não invalida o certificado já emitido, sendo desnecessária a emissão de novo CA. (Inserido pela Portaria MTb n.º 877, de 24 de outubro de 2018)

6.10 (Excluído pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.10.1 (Excluído pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.11 Da competência do Ministério do Trabalho e Emprego / MTE 6.11.1 Cabe ao órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho:

- a) cadastrar o fabricante ou importador de EPI;
- b) receber e examinar a documentação para emitir ou renovar o CA de EPI;
- c) estabelecer, quando necessário, os regulamentos técnicos para ensaios de EPI;
- d) emitir ou renovar o CA e o cadastro de fabricante ou importador;
- e) fiscalizar a qualidade do EPI;
- f) suspender o cadastramento da empresa fabricante ou importadora; e
- g) cancelar o CA.

6.11.1.1 Sempre que julgar necessário o órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, poderá requisitar amostras de EPI, identificadas com o nome do fabricante e o número de referência, além de outros requisitos.

6.11.2. Cabe ao órgão regional do MTE:

- a) fiscalizar e orientar quanto ao uso adequado e a qualidade do EPI;
- b) recolher amostras de EPI; e,
- c) aplicar, na sua esfera de competência, as penalidades cabíveis pelo descumprimento desta NR.

03 - NR 8 - EDIFICAÇÕES

8.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham.

8.2. Os locais de trabalho devem ter a altura do piso ao teto, pé direito, de acordo com as posturas municipais, atendidas as condições de conforto, segurança e salubridade, estabelecidas na Portaria 3.214/78. (Alterado pela Portaria SIT n.º 23, de 09 de outubro de 2001)

8.2.1. (Revogado pela Portaria SIT n.º 23, de 09 de outubro de 2001) 8.3. Circulação.

8.3.1. Os pisos dos locais de trabalho não devem apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

8.3.2. As aberturas nos pisos e nas paredes devem ser protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

8.3.3. Os pisos, as escadas e rampas devem oferecer resistência suficiente para suportar as cargas móveis e fixas, para as quais a edificação se destina. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

8.3.4. As rampas e as escadas fixas de qualquer tipo devem ser construídas de acordo com as normas técnicas oficiais e mantidas em perfeito estado de conservação. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

8.3.5. Nos pisos, escadas, rampas, corredores e passagens dos locais de trabalho, onde houver perigo de escorregamento, serão empregados materiais ou processos antiderrapantes.

8.3.6 Os andares acima do solo devem dispor de proteção adequada contra quedas, de acordo com as normas técnicas e legislações municipais, atendidas as condições de segurança e conforto. (Alterado pela Portaria SIT n.º 222, de 06 de maio de 2011)

8.4. Proteção contra intempéries.

8.4.1. As partes externas, bem como todas as que separem unidades autônomas de uma edificação, ainda que não acompanhem sua estrutura, devem, obrigatoriamente, observar as normas técnicas oficiais relativas à resistência ao fogo, isolamento térmico, isolamento e condicionamento acústico, resistência estrutural e impermeabilidade. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

8.4.2. Os pisos e as paredes dos locais de trabalho devem ser, sempre que necessário, impermeabilizados e protegidos contra a umidade. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

8.4.3. As coberturas dos locais de trabalho devem assegurar proteção contra as chuvas. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

8.4.4. As edificações dos locais de trabalho devem ser projetadas e construídas de modo a evitar insolação excessiva ou falta de insolação. (Alterado pela Portaria SIT n.º 12, de 06 de outubro de 1983)

04 - NR 17 - ERGONOMIA

17.1 Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1 As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

17.1.2 Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora. 17.2 Levantamento, transporte e descarga individual de materiais.

17.2.1. Para efeito desta Norma Regulamentadora:

17.2.1.1 Transporte manual de cargas designa todo transporte no qual o peso da carga é suportado inteiramente por um só trabalhador, compreendendo o levantamento e a deposição da carga.

17.2.1.2 Transporte manual regular de cargas designa toda atividade realizada de maneira contínua ou que inclua, mesmo de forma descontínua, o transporte manual de cargas.

17.2.1.3 Trabalhador jovem designa todo trabalhador com idade inferior a dezoito anos e maior de quatorze anos.

17.2.2. Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança.

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

17.2.4. Com vistas a limitar ou facilitar o transporte manual de cargas deverão ser usados meios técnicos apropriados.

17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.6 O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.7 O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.3 Mobiliário dos postos de trabalho.

17.3.1 Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição.

17.3.2. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

- a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
- b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;
- c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

17.3.2.1 Para trabalho que necessite também da utilização dos pés, além dos requisitos estabelecidos no subitem

17.3.2, os pedais e demais comandos para acionamento pelos pés devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance, bem como ângulos adequados

entre as diversas partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado.

17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

- a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;
- b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento;
- c) borda frontal arredondada;
- d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

17.3.5. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

17.4 Equipamentos dos postos de trabalho.

17.4.1 Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.4.2. Nas atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia deve:

- a) ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação frequente do pescoço e fadiga visual;
- b) ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento.

17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

- a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;
- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho tela, olho teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

17.4.3.1 Quando os equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados eventualmente poderão ser dispensadas as exigências previstas no subitem

17.4.3, observada a natureza das tarefas executadas e levando-se em conta a análise ergonômica do trabalho.

17.5 Condições ambientais de trabalho.

17.5.1. As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.5.2. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

- a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO;
- b) índice de temperatura efetiva entre 20oC (vinte) e 23oC (vinte e três graus centígrados);
- c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s;
- d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento.

17.5.2.1 Para as atividades que possuam as características definidas no subitem

17.5.2, mas não apresentam equivalência ou correlação com aquelas relacionadas na NBR 10152, o nível de ruído aceitável para efeito de conforto será de até 65 dB (A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB.

17.5.2.2 Os parâmetros previstos no subitem 17.5.2 devem ser medidos nos postos de trabalho, sendo os níveis de ruído determinados próximos à zona auditiva e as demais variáveis na altura do tórax do trabalhador.

17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

17.5.3.1 A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

17.5.3.2 A iluminação geral ou suplementar deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

17.5.3.3 Os métodos de medição e os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os estabelecidos na Norma de Higiene Ocupacional n.º 11 (NHO 11) da Fundacentro - Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes de Trabalho Internos. (Alterado pela Portaria MTb n.º 876, de 24 de outubro de 2018)

17.5.3.4 A medição dos níveis de iluminamento previstos no subitem 17.5.3.3 deve ser feita no campo de trabalho onde se realiza a tarefa visual, utilizando-se de luxímetro com fotocélula corrigida para a sensibilidade do olho humano e em função do ângulo de incidência. (Excluído pela Portaria MTb n.º 876, de 24 de outubro de 2018)

17.5.3.5 Quando não puder ser definido o campo de trabalho previsto no subitem 17.5.3.4, este será um plano horizontal a 0,75m (setenta e cinco centímetros) do piso. (Excluído pela Portaria MTb n.º 876, de 24 de outubro de 2018)

17.6 Organização do trabalho.

17.6.1 A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.6.2 A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

- a) as normas de produção;
- b) o modo operatório;
- c) a exigência de tempo;
- d) a determinação do conteúdo de tempo;
- e) o ritmo de trabalho;
- f) o conteúdo das tarefas.

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;

b) devem ser incluídas pausas para descanso;

c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;

b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8.000 por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado;

c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá

exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciada em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente.

05 - NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

24.1 Instalações sanitárias.

24.1.1. Denomina-se, para fins de aplicação do presente NR, a expressão: a) aparelho sanitário: o equipamento ou as peças destinadas ao uso de água para fins higiênicos ou a receber águas servidas (banheira, mictório, bebedouro, lavatório, vaso sanitário e outros);

b) gabinete sanitário: também denominado de latrina, retrete, patente, cafoto, sentina, privada, WC, o local destinado a fins higiênicos e dejeções;

c) banheiro: o conjunto de peças ou equipamentos que compõem determinada unidade e destinado ao asseio corporal.

24.1.2. As áreas destinadas aos sanitários deverão atender às dimensões mínimas essenciais. O órgão regional competente em Segurança e Medicina do Trabalho poderá, à vista de perícia local, exigir alterações de metragem que atendam ao mínimo de conforto exigível. É considerada satisfatória a metragem de 1 metro quadrado, para cada sanitário, por 20 operários em atividade.

24.1.2.1 As instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo.

24.1.3 Os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho.

24.1.4. Os vasos sanitários deverão ser sifonados e possuir caixa de descarga automática externa de ferro fundido, material plástico ou fibrocimento.

24.1.5. Os chuveiros poderão ser de metal ou de plástico, e deverão ser comandados por registros de metal a meia altura na parede;

24.1.6 O mictório deverá ser de porcelana vitrificada ou de outro material equivalente, liso e impermeável, provido de aparelho de descarga provocada ou automática, de fácil escoamento e limpeza, podendo apresentar a conformação do tipo calha ou cuba.

24.1.6.1 No mictório do tipo calha, de uso coletivo, cada segmento, no mínimo de 0,60m, corresponderá a um mictório do tipo cuba.

24.1.7. Os lavatórios poderão ser formados por calhas revestidas com materiais impermeáveis e laváveis, possuindo torneiras de metal, tipo comum, espaçadas de 0,60m, devendo haver disposição de 1 (uma) torneira para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores.

24.1.8. Será exigido, no conjunto de instalações sanitárias, um lavatório para cada 10 (dez) trabalhadores nas atividades ou operações insalubres, ou nos trabalhos com exposição a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade.

24.1.8.1 O disposto no item 24.1.8 deverá também ser aplicado próximo aos locais de atividades.

24.1.9 O lavatório deverá ser provido de material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas.

24.1.10. Deverá haver canalização com tomada d'água, exclusivamente para uso contra incêndio.

24.1.11. Os banheiros, dotados de chuveiros, deverão:

a) ser mantidos em estado de conservação, asseio e higiene;

b) ser instalados em local adequado;

c) dispor de água quente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho;

d) ter portas de acesso que impeçam o devassamento, ou ser construídos de modo a manter o resguardo conveniente;

e) ter piso e paredes revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável.

24.1.12. Será exigido 1 um chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores nas atividades ou operações insalubres, ou nos trabalhos com exposição a substâncias tóxicas, irritantes, infectantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provoquem sujidade, e nos casos em que estejam expostos a calor intenso.

24.1.13. Não serão permitidos aparelhos sanitários que apresentem defeitos ou soluções de continuidade que possam acarretar infiltrações ou acidentes.

24.1.14. Quando os estabelecimentos dispuserem de instalações de privadas ou mictórios anexos às diversas seções fabris, devem os respectivos equipamentos ser computados para efeito das proporções estabelecidas na presente Norma.

24.1.15. Nas indústrias de gêneros alimentícios ou congêneres, o isolamento das privadas deverá ser o mais rigoroso possível, a fim de evitar poluição ou contaminação dos locais de trabalho.

24.1.16. Nas regiões onde não haja serviço de esgoto, deverá ser assegurado aos empregados um serviço de privadas, seja por meio de fossas adequadas, seja por outro processo que não afete a saúde pública, mantidas as exigências legais.

24.1.17. Nos estabelecimentos comerciais, bancários, securitários, de escritório e afins, poderá a autoridade local competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, em decisão fundamentada, submetida à homologação do Delegado Regional do Trabalho, dispensar ou reduzir o número de mictórios e de chuveiros estabelecidos nesta Norma.

24.1.18. As paredes dos sanitários deverão ser construídas em alvenaria de tijolo comum ou de concreto e revestidas com material impermeável e lavável.

24.1.19. Os pisos deverão ser impermeáveis, laváveis, de acabamento liso, inclinado para os ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos. Deverão também impedir a entrada de umidade e emanações no banheiro, e não apresentar ressaltos e saliências.

24.1.20. A cobertura das instalações sanitárias deverá ter estrutura de madeira ou metálica, e as telhas poderão ser de barro ou de fibrocimento.

24.1.20.1. Deverão ser colocadas telhas translúcidas, para melhorar a iluminação natural, e telhas de ventilação de 4 em 4 metros.

24.1.21. As janelas das instalações sanitárias deverão ter caixilhos fixos, inclinados de 45°, com vidros inclinados de 45°, com vidros incolores e translúcidos, totalizando uma área correspondente a 1/8 da área do piso.

24.1.21.1. A parte inferior do caixilho deverá se situar, no mínimo, à altura de 1,50 m a partir do piso.

24.1.22. Os locais destinados às instalações sanitárias serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.1.23. Com o objetivo de manter um iluminamento mínimo de 100 lux, deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 100 W/8,00 m² de área com pé-direito de 3,00m máximo, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.1.24. A rede hidráulica será abastecida por caixa d'água elevada, a qual deverá ter altura suficiente para permitir bom funcionamento nas tomadas de água e contar com reserva para combate a incêndio de acordo com posturas locais.

24.1.24.1. Serão previstos 60 litros diários de água por trabalhador para o consumo nas instalações sanitárias.

24.1.25. As instalações sanitárias deverão dispor de água canalizada e esgotos ligados à rede geral ou à fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos.

24.1.25.1. Não poderão se comunicar diretamente com os locais de trabalho nem com os locais destinados às refeições.

24.1.25.2. Serão mantidas em estado de asseio e higiene.

24.1.25.3. No caso de se situarem fora do corpo do estabelecimento, a comunicação com os locais de trabalho deve fazer-se por passagens cobertas.

24.1.26. Os gabinetes sanitários deverão:

- a) ser instalados em compartimentos individuais, separados;
- b) ser ventilados para o exterior;
- c) ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10m e seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,15 m acima do pavimento;
- d) ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento;
- e) ser mantidos em estado de asseio e higiene;
- f) possuir recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos, quando não ligados diretamente à rede ou quando sejam destinados às mulheres.

24.1.26.1 Cada grupo de gabinete sanitário deve ser instalado em local independente, dotado de antecâmara.

24.1.27. É proibido o envolvimento das bacias ou vasos sanitários com quaisquer materiais (caixas) de madeira, blocos de cimento e outros.

24.2 Vestiários.
24.2.1. Em todos os estabelecimentos industriais e naqueles em que a atividade exija troca de roupas, ou seja, imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário dotado de armários individuais, observada a separação de sexos.

24.2.2 A localização do vestiário, respeitada a determinação da autoridade regional competente em Segurança e Medicina do Trabalho, levará em conta a conveniência do estabelecimento.

24.2.3 A área de um vestiário será dimensionada em função de um mínimo de 1,50 m² para 1 trabalhador.

24.2.4. As paredes dos vestiários deverão ser construídas em alvenaria de tijolo comum ou de concreto, e revestidas com material impermeável e lavável.

24.2.5. Os pisos deverão ser impermeáveis, laváveis e de acabamento liso, inclinados para os ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos. Deverão também impedir a entrada de umidade e emanações no vestiário e não apresentar ressaltos e saliências.

24.2.6 A cobertura dos vestiários deverá ter estrutura de madeira ou metálica, e as telhas poderão ser de barro ou de fibrocimento.

24.2.6.1 Deverão ser colocadas telhas translúcidas para melhorar a iluminação natural.

24.2.7. As janelas dos vestiários deverão ter caixilhos fixos inclinados de 45°, com vidros incolores e translúcidos, totalizando uma área correspondente a 1/8 da área do piso.

24.2.7.1 A parte inferior do caixilho deverá se situar, no mínimo, à altura de 1,50 a partir do piso.

24.2.8. Os locais destinados às instalações de vestiários serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.2.9. Com objetivo de manter um iluminamento mínimo de 100 lux, deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 100 W/ 8,00 m² de área com pé-direito de 3.00 m, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.2.10. Os armários, de aço, madeira, ou outro material de limpeza, deverão ser essencialmente individuais.

24.2.10.1 Deverão possuir aberturas para ventilação ou portas teladas podendo também ser sobrepostos.

24.2.10.2 Deverão ser pintados com tintas laváveis, ou revestidos com fórmica, se for o caso.

24.2.11. Nas atividades e operações insalubres, bem como nas atividades incompatíveis com o aseo corporal, que exponham os empregados a poeiras e produtos graxos e oleosos, os armários serão de compartimentos duplos.

24.2.12 Os armários de compartimentos duplos terão as seguintes dimensões mínimas: a) 1,20m (um metro e vinte centímetros) de altura por 0,30m (trinta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade, com separação ou prateleira, de modo que um compartimento, com a altura de 0,80m (oitenta centímetros), se destine a abrigar a roupa de uso comum e o outro compartimento, com altura de 0,40m (quarenta centímetros) a guardar a roupa de trabalho; ou b) 0,80m (oitenta centímetros) de altura por 0,50m (cinquenta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade, com divisão no sentido vertical, de forma que os compartimentos, com largura de 0,25m (vinte e cinco centímetros), estabeleçam, rigorosamente, o isolamento das roupas de uso comum e de trabalho.

24.2.13. Os armários de um só compartimento terão as dimensões mínimas de 0,80m (oitenta centímetros) de altura por 0,30m (trinta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade.

24.2.14. Nas atividades comerciais, bancárias, securitárias, de escritório e afins, nas quais não haja troca de roupa, não será o vestiário exigido, admitindo-se gavetas, escaninhos ou cabides, onde possam os empregados guardar ou pendurar seus pertences.

24.2.15. Em casos especiais, poderá a autoridade local competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, em decisão fundamentada submetida à homologação do MTb, dispensar a exigência de armários individuais para determinadas atividades.

24.2.16. É proibida a utilização do vestiário para quaisquer outros fins, ainda em caráter provisório, não sendo permitido, sob pena de autuação, que roupas e pertences dos empregados se encontrem fora dos respectivos armários.

24.3 Refeitórios.

24.3.1. Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 (trezentos) operários, é obrigatória a existência de refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento.

24.3.2 O refeitório a que se refere o item 24.3.1 obedecerá aos seguintes requisitos:

a) área de 1,00m² (um metro quadrado) por usuário, abrigando, de cada vez, 1/3 (um terço) do total de empregados por turno de trabalho, sendo este turno o que tem maior número de empregados;

b) a circulação principal deverá ter a largura mínima de 75 cm, e a circulação entre bancos e banco/parede deverá ter a largura mínima de 55 cm.

24.3.3. Os refeitórios serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.3.4. Deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 150 W/6,00 m² de área com pé direito de 3,00 m máximo ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.3.5 O piso será impermeável, revestido de cerâmica, plástico ou outro material lavável.

24.3.6 A cobertura deverá ter estrutura de madeira ou metálica e as telhas poderão ser de barro ou fibrocimento.

24.3.7 O teto poderá ser de laje de concreto, estuque, madeira ou outro material adequado.

24.3.8 Paredes revestidas com material liso, resistente e impermeável, até a altura de 1,50m (um metro e cinquenta centímetros).

24.3.9 Ventilação e iluminação de acordo com as normas fixadas na legislação federal, estadual ou municipal.

24.3.10 Água potável, em condições higiênicas, fornecida por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios, e o uso de copos coletivos.

24.3.11 Lavatórios individuais ou coletivos e pias instalados nas proximidades do refeitório, ou nele próprio, em número suficiente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho.

24.3.12 Mesas providas de tampo liso e de material impermeável, bancos ou cadeiras, mantidos permanentemente limpos.

24.3.13 O refeitório deverá ser instalado em local apropriado, não se comunicando diretamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias e locais insalubres ou perigosos.

24.3.14. É proibida, ainda que em caráter provisório, a utilização do refeitório para depósito, bem como para quaisquer outros fins.

24.3.15. Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30 (trinta) até 300 (trezentos) empregados, embora não seja exigido o refeitório, deverão ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições.

24.3.15.1 As condições de conforto de que trata o item 24.3.15 deverão preencher os seguintes requisitos mínimos:

a) local adequado, fora da área de trabalho;

b) piso lavável;

c) limpeza, arejamento e boa iluminação;

d) mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;

e) lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local;

f) fornecimento de água potável aos empregados;

g) estufa, fogão ou similar, para aquecer as refeições.

24.3.15.2 Nos estabelecimentos e frentes de trabalho com menos de 30 (trinta) trabalhadores deverão, a critério da autoridade competente, em matéria de Segurança e

Medicina do Trabalho, ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para as refeições em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável.

24.3.15.3 Ficam dispensados das exigências desta NR:

- a) estabelecimentos comerciais bancários e atividades afins que interromperem suas atividades por 2 (duas) horas, no período destinado às refeições;
- b) estabelecimentos industriais localizados em cidades do interior, quando a empresa mantiver vila operária ou residirem, seus operários, nas proximidades, permitindo refeições nas próprias residências.

24.3.15.4 Em casos excepcionais, considerando-se condições especiais de duração, natureza do trabalho, exiguidade de área, peculiaridades locais e tipo de participação no PAT, poderá a autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina no Trabalho, dispensar as exigências dos subitens 24.3.1 e 24.3.15.2, submetendo sua decisão à homologação do Delegado Regional do Trabalho. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.3.15.5 Nos estabelecimentos em que trabalhem 30 (trinta) ou menos trabalhadores, poderão, a critério da autoridade competente, em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, ser permitidas às refeições nos locais de trabalho, seguindo as condições seguintes:

- a) respeitar dispositivos legais relativos à segurança e medicina do trabalho;
- b) haver interrupção das atividades do estabelecimento, nos períodos destinados às refeições;
- c) não se tratar de atividades insalubres, perigosas ou incompatíveis com o asseio corporal.

24.4 Cozinhas.

24.4.1. Deverão ficar adjacentes aos refeitórios e com ligação para os mesmos, através de aberturas por onde serão servidas as refeições.

24.4.2. As áreas previstas para cozinha e depósito de gêneros alimentícios deverão ser de 35% (trinta e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) respectivamente, da área do refeitório.

24.4.3. Deverão ter pé-direito de 3,00 (três) no mínimo.

24.4.4. As paredes das cozinhas serão construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto ou em madeira, com revestimento de material liso, resistente e impermeável - lavável em toda a extensão.

24.4.5 Pisos-idênticos ao item 24.2.5.

24.4.6. As portas deverão ser metálicas ou de madeira, medindo no mínimo 1,00 metro por 2,10 metros.

24.4.7. As janelas deverão ser de madeira ou de ferro, de 60 cm x 60 cm, no mínimo.

24.4.7.1 As aberturas, além de garantir suficiente aeração, devem ser protegidas com telas, podendo ser melhorada a ventilação através de exaustores ou coifas.

24.4.8 Pintura - idêntico ao item 24.5.17.

24.4.9 A rede de iluminação terá sua fiação protegida por eletrodutos.

24.4.10. Deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 150 W/4,00m² com pé-direito de 3,0 m máximo, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.4.11 Lavatório dotado de água corrente para uso dos funcionários do serviço de alimentação e dispondendo de sabão e toalhas.

24.4.12 Tratamento de lixo, de acordo com as normas locais do Serviço de Saúde Pública.

24.4.13. É indispensável que os funcionários da cozinha encarregados de manipular gêneros, refeições e utensílios, disponham de sanitário e vestiário próprios, cujo uso seja vedado aos comensais e que não se comunique com a cozinha.

24.5 Alojamento.

24.5.1 Conceituação.

24.5.1.1 Alojamento é o local destinado ao repouso dos operários.

24.5.2 Características gerais.

24.5.2.1 A capacidade máxima de cada dormitório será de 100 (cem) operários.

24.5.2.2 Os dormitórios deverão ter áreas mínimas dimensionadas de acordo com os módulos (camas/armários) adotados e capazes de atender ao efeito a ser alojado, conforme

o Quadro I. Nº de Operários tipos de cama e área respectiva (m²) área de circulação lateral à cama (m²) área de armário lateral à cama (m²) área total (m²) simples 1 1,9 x 0,7 = 1,33 1,45 x 0,6 = 0,87 0,6 x 0,45 = 0,27 2,47 dupla 2 1,9 x 0,7 = 1,33 1,45 x 0,6 = 0,87 0,6 x 0,45 = 0,27 2,47 Serão permitidas o máximo de 2 (duas) camas na mesma vertical.

24.5.3. Os alojamentos deverão ser localizados em áreas que permitam atender não só às exigências construtivas como também evitar o devassamento aos prédios vizinhos.

24.5.4 Os alojamentos deverão ter um pavimento, podendo ter, no máximo, dois pisos quando a área disponível para a construção for insuficiente.

24.5.5. Os alojamentos deverão ter área de circulação interna, nos dormitórios, com a largura mínima de 1,00 metro.

24.5.6 O pé-direito dos alojamentos deverá obedecer às seguintes dimensões mínimas.

a) 2,6m para camas simples;

b) 3,0m para camas duplas.

24.5.7. As paredes dos alojamentos poderão ser construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto ou em madeira.

24.5.8. Os pisos dos alojamentos deverão ser impermeáveis, laváveis e de acabamento áspero. Deverão impedir a entrada de umidade e emanações no alojamento. Não deverão apresentar ressaltos e saliências, sendo o acabamento compatível com as condições mínimas de conforto térmico e higiene.

24.5.9 A cobertura dos alojamentos deverá ter estrutura de madeira ou metálica, as telhas poderão ser de barro ou de fibrocimento, e não haverá forro.

24.5.9.1 O ponto do telhado deverá ser de 1:4, independentemente do tipo de telha usada.

24.5.10. As portas dos alojamentos deverão ser metálicas ou de madeira, abrindo para fora, medindo no mínimo 1,00m x 2,10m para cada 100 operários.

24.5.11. Existindo corredor, este terá, no mínimo, uma porta em cada extremidade, abrindo para fora.

24.5.12. As janelas dos alojamentos deverão ser de madeira ou de ferro, de 60cm x 60cm, no mínimo.

24.5.12.1 A parte inferior do caixilho deverá se situar, no mínimo, no plano da cama superior (caso de camas duplas) e à altura de 1,60 do piso no caso de camas simples.

24.5.13 A ligação do alojamento com o sanitário será feita através de portas, com mínimo de 0,80 m x 2,10 m.

24.5.14. Todo alojamento será provido de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.5.15. Deverá ser mantido um iluminamento mínimo de 100 lux, podendo ser instaladas lâmpadas incandescentes de 100W/8,00 m² de área com pé-direito de 3 (três) metros máximos, ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.

24.5.16. Nos alojamentos deverão ser instalados bebedouros de acordo com o item 24.6.1.

24.5.17. As pinturas das paredes, portas e janelas, móveis e utensílios, deverão obedecer ao seguinte:

a) alvenaria - tinta de base plástica;

b) ferro - tinta a óleo;

c) madeira - tinta especial retardante à ação do fogo.

24.5.18. As camas poderão ser de estrutura metálica ou de madeira, oferecendo perfeita rigidez.

24.5.19 A altura livre das camas duplas deverá ser de, no mínimo, 1,10m contados do nível superior do colchão da cama de baixo, ao nível inferior da longarina da cama de cima.

24.5.19.1 As camas superiores deverão ter proteção lateral e altura livre, mínima, de 1,10 m do teto do alojamento.

24.5.19.2 O acesso à cama superior deverá ser fixo e parte integrante da estrutura da mesma.

24.5.19.3 Os estrados das camas superiores deverão ser fechados na parte inferior.

24.5.20. Deverão ser colocadas caixas metálicas com areia, para serem usadas como cinzeiros.

24.5.21. Os armários dos alojamentos poderão ser de aço ou de madeira, individuais, e deverão ter as seguintes dimensões mínimas: 0,60m de frente x 0,45m de fundo x 0,90m de altura.

24.5.22. No caso de alojamentos com dois pisos deverá haver, no mínimo, duas escadas de saída, guardada a proporcionalidade de 1,0m de largura para cada 100 operários;

24.5.23 Escadas e corredores coletivos principais terão largura mínima de 1,20m (um metro e vinte centímetros), podendo os secundários ter 0,80m.

24.5.24.1 Estes vãos poderão dar para prisma externo descoberto, devendo este prisma ter área não menor que 9m² e dimensão linear mínima de 2,00 m.

24.5.24.2 Os valores enumerados no item são aplicáveis ao caso de edificações que tenham altura máxima de 6,00m (seis metros) entre a laje do teto mais alto e o piso mais baixo.

24.5.25. No caso em que a vertical V entre o teto mais alto e o piso mais baixo for superior a 6,00 m, a área do prisma, em metros quadrados, será dada pela expressão $V^2/4$ (o quadrado do valor V em metros dividido por quatro), respeitando-se, também, o mínimo linear de 2,00m para uma dimensão do prisma.

24.5.26. Não será permitido ventilação em dormitório, feita somente de modo indireto.

24.5.27. Os corredores dos alojamentos com mais de 10 metros de comprimento terão vãos para o exterior com área não inferior a 1/8 (um oitavo) do respectivo piso.

24.5.28. Nos alojamentos deverão ser obedecidas as seguintes instruções gerais de uso:

a) todo quarto ou instalação deverá ser conservado limpo e todos eles serão pulverizados de 30 em 30 dias;

b) os sanitários deverão ser desinfetados diariamente;

c) o lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado;

d) é proibida, nos dormitórios, a instalação para eletrodomésticos e o uso de fogareiro ou similares.

24.5.29. É vedada a permanência de pessoas com moléstias infectocontagiosas.

24.5.30 As instalações sanitárias, além de atender às exigências do item 24.1, deverão fazer parte integrante do alojamento ou estar localizadas a uma distância máxima de 50,00 (cinquenta metros) do mesmo.

24.5.31 O pé-direito das instalações sanitárias será, no mínimo, igual ao do alojamento onde for contíguo sendo permitidos rebaixos para as instalações hidráulicas de, no máximo, 0,40m (quarenta centímetros).

24.6 Condições de higiene e conforto por ocasião das refeições. (Alteração dada pela Portaria n.º 13, de 17/09/93)

24.6.1. As empresas urbanas e rurais, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e os órgãos governamentais devem oferecer a seus empregados e servidores condições de conforto e higiene que garantam refeições adequadas por ocasião dos intervalos previstos na jornada de trabalho. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.1.1 A empresa que contratar terceiros para a prestação de serviços em seus estabelecimentos deve estender aos trabalhadores da contratada as mesmas condições de higiene e conforto oferecidas aos seus próprios empregados. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.2 A empresa deverá orientar os trabalhadores sobre a importância das refeições adequadas e hábitos alimentares saudáveis. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.3. Na hipótese de o trabalhador trazer a própria alimentação, a empresa deve garantir condições de conservação e higiene adequadas e os meios para o aquecimento em local próximo ao destinado às refeições. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.3.1 Aos trabalhadores rurais e aos ocupados em frentes de trabalho devem ser oferecidos dispositivos térmicos que atendam ao disposto neste item, em número suficiente para todos os usuários. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.3.2 Os recipientes ou marmitas utilizadas pelos trabalhadores deverão ser fornecidos pelas empresas, devendo atender às exigências de higiene e conservação e serem

adequados aos equipamentos de aquecimento disponíveis. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.4. Caberá à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural - CIPATR, ao Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT e ao Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural - SEPATR, quando houver, promoverem a divulgação e zelar pela observância desta Norma. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.5. Os sindicatos de trabalhadores que tiverem conhecimento de irregularidades quanto ao cumprimento desta Norma, poderão denunciá-las ao Ministério do Trabalho e solicitar a fiscalização dos respectivos órgãos regionais. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.6.6. As empresas que concederem o benefício da alimentação aos seus empregados poderão inscrever-se no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, do Ministério do Trabalho, obedecendo aos dispositivos legais que tratam da matéria. (Alterado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993) 24.7 Disposições gerais. (Renumerado pela Portaria SSST n.º 13, de 17 de setembro de 1993)

24.7.1. Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida aos trabalhadores água potável, em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Onde houver rede de abastecimento de água, deverão existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de 1 (um) bebedouro para cada 50 (cinquenta) empregados.

24.7.1.1 As empresas devem garantir, nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 1/4 (um quarto) de litro (250ml) por hora/homem trabalho.

24.7.1.2 Quando não for possível obter água potável corrente, essa deverá ser fornecida em recipientes portáteis hermeticamente fechados de material adequado e construídos de maneira a permitir fácil limpeza.

24.7.2 A água não-potável para uso no local de trabalho ficará separada e deve ser afixado aviso de advertência da sua não potabilidade.

24.7.3 Os poços e as fontes de água potável serão protegidos contra a contaminação.

24.7.4. Nas operações em que se empregam dispositivos que sejam levados à boca, somente serão permitidos os de uso estritamente individual, substituindo, sempre que for possível, por outros de processos mecânicos.

24.7.5. Os locais de trabalho serão mantidos em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. O serviço de limpeza será realizado, sempre que possível, fora do horário de trabalho e por processo que reduza ao mínimo o levantamento de poeiras.

24.7.6. Deverão os responsáveis pelos estabelecimentos industriais dar aos resíduos destino e tratamento que os tornem inócuos aos empregados e à coletividade.

APÊNDICES

Apêndice 01 - Manual de integração

Apêndice 02 – Gráficos da pesquisa realizada

Apêndice 01 - Manual de integração

A empresa nasceu em 2019, a partir da união de quatro pessoas com interesses comuns de criar uma empresa de paintball. Com instintos visionários, foi observado uma oportunidade de trazer à cidade essa empresa do ramo de lazer e diversão.

Assim a partir disso veio a ideia e começamos a construir a empresa *Paintball Guns* (que significa Armas Paintball), essa empresa se localiza em Fernandópolis entre a rua José Garcia Peleio e Valério Angeluci, próximo ao Shopping Center de Fernandópolis, onde terá maior acesso e movimentação das pessoas.

Visando atender ao público da classe B e C, irá oferecer segurança, entretenimento, inovação em questão de maior ângulo de jogabilidade e interação entre os clientes.

O nosso funcionamento será de terça-feira à domingo das 13h00 às 21h00, onde os jogos funcionarão nesses horários.

O ambiente dos campos de jogos será com temas personalizados. O diferencial da empresa serão os temas de campo e na praça de alimentação terá uma ampla visão os clientes poderão ter a visibilidade das partidas a todo o momento, sempre estaremos inovando nos equipamentos.

Missão

A missão da empresa *Paintball Guns*:

Proporcionar lazer e diversão, com a prática do paintball em Fernandópolis, com um excelente atendimento, um espaço de alimentação e prática de happy hour entre amigos, através de um ambiente agradável e familiar, com prestatividade e conforto, utilizando marcadores novos, os mais modernos equipamentos de segurança, e, preservando e valorizando o contato junto a natureza.

Visão

A visão da empresa *Paintball Guns* é ter o objetivo ser uma empresa reconhecida como referência no mercado regional, como destaque na prática de paintball sendo buscada pela segurança e responsabilidade socioambiental dentro de dez anos.

Valores

Os valores da empresa *Paintball Guns*, são:

- Comprometimento com a segurança de qualidade;

- A satisfação do cliente pelo atendimento qualificado e pelos produtos;
- Responsabilidade socioambiental;
- Prestatividade nos serviços prestados;
- Conforto no ambiente local;
- Lazer, ética e transparência.

Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho será estabelecida de acordo com o contrato de trabalho, e deverá ser cumprida rigorosamente.

O trabalho deve ser ininterrupto respeitando os períodos de descanso.

Marcação de Ponto

O ponto eletrônico comprova o período em que você esteve a disposição dos serviços da empresa. Além de demonstrar sua pontualidade, com base nele será calculado o salário.

O registro do ponto é obrigatório para os colaboradores, no início e ao fim do período de trabalho.

Atrasos / Faltas

Atrasos e faltas só serão justificados por atestado médico ou justificativas plausíveis. Os colaboradores que faltarem ou se atrasarem sem justificativa serão advertidos verbalmente, com a repetição dessas ações a empresa irá tomar novas iniciativas para resolver esses problemas.

Férias

O colaborador terá o direito de 30 dias de férias a cada período férias a cada período de 12 meses de trabalho.

Remuneração

O pagamento do salário irá ocorrer todo mês, onde o mesmo será habilitado automaticamente na conta bancária concedida pela empresa.

Benefícios

A empresa fornecera cesta básica mensalmente podendo se adquirir exclusivamente na própria empresa.

Normas da empresa

EPI – Equipamento de Proteção Individual

É todo dispositivo de uso individual utilizado pelo colaborador destinado para a proteção e segurança física dentro do período de trabalho da empresa.

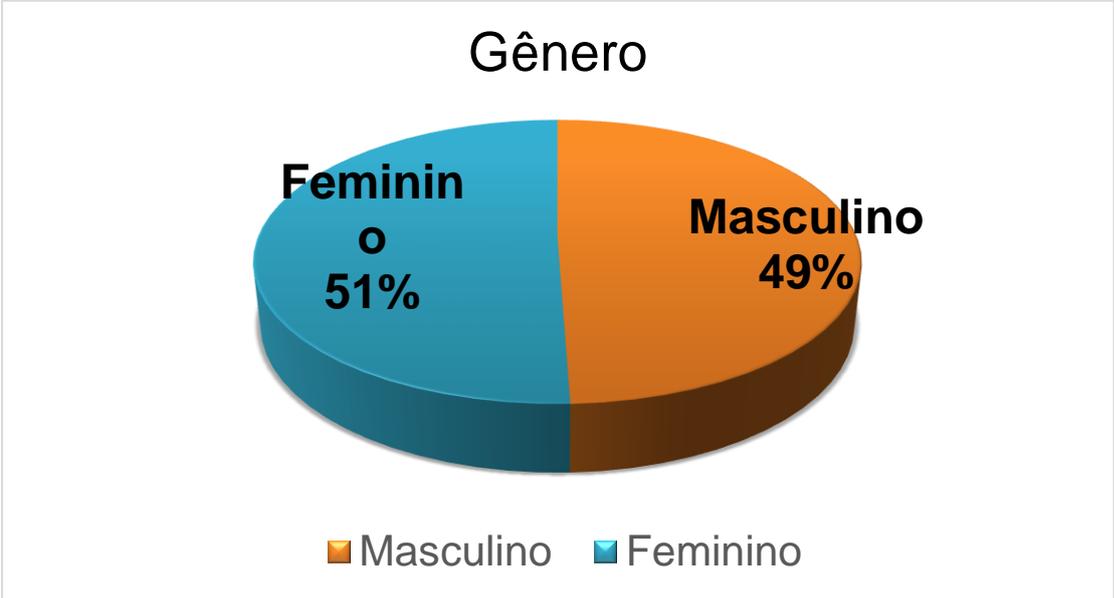
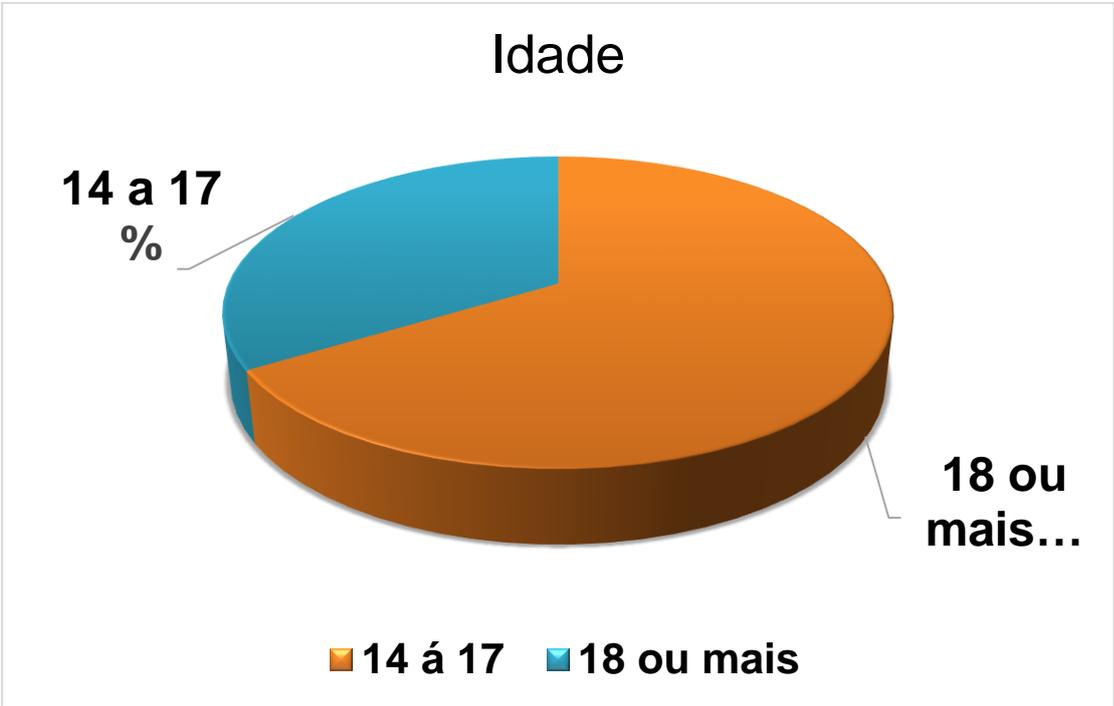
A *Paintball Guns* é obrigada a fornecer gratuitamente os EPIs em perfeito estado de conservação e em funcionamento.

Ao colaborador o uso dos EPIs é obrigatório, podendo haver com a falta de uso deles pelo colaborador a advertência verbal. Com a repetição medidas mais incisivas serão tomadas.

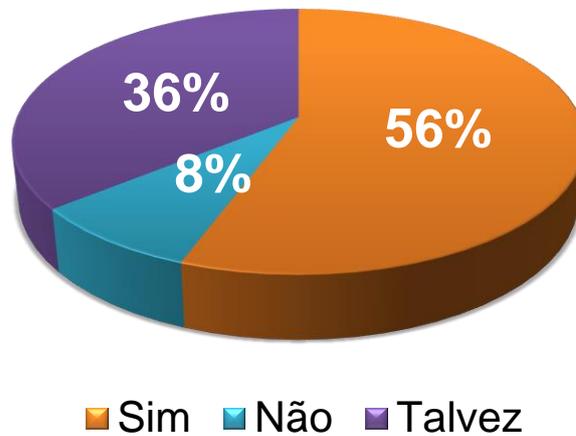
Uniforme

Ao trabalhar na empresa, você receberá um uniforme, o uso do uniforme é obrigatório para o colaborador no período de trabalho.

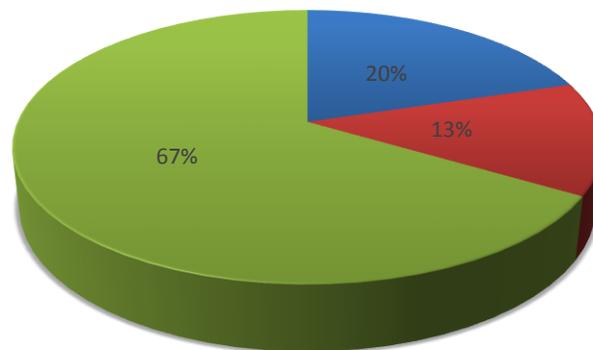
Apêndice 02 – Gráficos da pesquisa realizada



Se a empresa de paintball for aberta em Fernandópolis, você frequentaria?



Qual local você acharia mais acessível para abrimos a empresa?



■ Rua Espírito Santo próximo a rodoviária

■ Rua Guilherme Bibries no bairro Mario Benez

■ Rua José Garcia e Valério Angélico próximo ao Shopping Center