

O impacto dos encargos sociais e trabalhistas no resultado da empresa Joscil Equipamentos para Cereais Ltda.

Tábata Rodrigues¹

Msc Omar Leal de Oliveira²

Resumo

Este artigo tem como objetivo demonstrar as obrigações sociais e trabalhistas que impactaram no resultado da empresa Joscil Equipamentos para Cereais Ltda., para que os seus gestores possam analisar minuciosamente estes custos. Para realizar o trabalho foi utilizada a pesquisa descritiva, de estudo de caso, documental e bibliográfica, onde o estudo foi focado e restrito nos documentos contábeis da empresa estudada. Neste artigo buscou-se o entendimento sobre os conceitos de empregado, empregador, relação de trabalho entre estes, assim como a conceituação dos encargos sociais e trabalhistas e das verbas remuneratórias, e por fim a verificação destes custos e como os mesmos impactaram no faturamento da empresa estudada. Portanto, foi possível conhecer todas as obrigações trabalhistas da empresa, com o intuito de compreender o impacto no faturamento da empresa, chegando à conclusão que os percentuais foram os planejados no orçamento.

Palavras-chave: Obrigações Trabalhistas. Encargos. Faturamento. Impacto.

Abstract

This article aims to demonstrate the social and labor obligations that affected the outcome of Joscil equipment Cereals company so that their managers can analyze one by one these costs. To do the work we used the descriptive research, case study, documents and literature, where the study was focused and limited in the accounting documents of the company studied. This study aimed to the understanding of the concepts of employee, employer, employment relationship between them, as well as the concept of social and labor charges and compensatory amounts, and finally verification of these costs and how they impacted the revenues of company studied. Therefore, it was possible to know all the labor obligations of the company, in order to understand the impact on company revenues, reaching the conclusion that the percentages were planned in the budget.

Keywords: Obligations. Charges. Billing. Impact.

¹Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Cruz Alta – Unicruz. Email: tabata-r@hotmail.com

²Professor orientador. Mestre em Direito. E-mail: omar.olo@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A contabilidade busca demonstrar a composição e as variações do seu objeto principal: o patrimônio da entidade, que é o conjunto de bens, direitos e obrigações. Estes geram informações que servem como base para a tomada de decisão do gestor, usuário interno da organização, propiciando uma visão ampla de seu negócio.

Outros usuários destas informações são os usuários externos, que podem ser o governo, autoridades fiscais, investidores, bancos, fornecedores, entre outros, que utilizam estes pareceres gerados para verificar se a entidade possui capacidade de pagamento de suas dívidas de curto e longo prazo, se o negócio está sendo rentável, entre outros objetivos.

As empresas sejam elas comerciais, industriais ou de prestação de serviço, estão submetidas às altas cargas tributárias do país. Deste modo estão também preocupadas com os encargos incidentes sobre a folha de pagamento de seu quadro funcional.

As mesmas, em meio a um mercado competitivo, buscam a redução dos custos constantes, e na maioria dos casos, a primeira alternativa é a demissão dos empregados pelo alto custo dos encargos incidentes. Sendo assim, faz-se necessário saber qual o real custo que o empregado gera para a empresa desde sua contratação até a sua demissão.

Levando em consideração estes fatos, são grandes os prejuízos e desgastes judiciais com uma metodologia trabalhista mal elaborada, causando um impacto no orçamento da empresa.

A análise das obrigações trabalhistas demandam um bom tempo e conhecimento dos profissionais desta área, em consequência de diversos fatos que podem ocorrer numa relação de emprego, desde a contratação até a demissão, onde neste meio ambos têm direitos e deveres a cumprir que devem ser corretamente mensurados e interpretados.

Portanto, para calcular os custos de um empregado numa relação de emprego não se deve observar apenas o seu salário devido ao seu esforço nas atividades desempenhadas no âmbito do trabalho, mas também os encargos que decorrem desta relação em função da remuneração paga.

A empresa Joscil Equipamentos para Cereais Ltda. (Joscil), situada na cidade de Condor, do Estado do Rio Grande do Sul, com as atividades de fabricação de equipamentos para movimentação, secagem, transporte e armazenagem de grãos, tendo aproximadamente 100 (cem) colaboradores, preocupada com a sua lucratividade, e com os custos com pessoal

que contemplam a formação de seu custo, pretende analisar sucintamente o impacto destes gastos com pessoal na sua lucratividade, contribuindo para o melhor entendimento do assunto abordado por parte do gestor.

A entidade estudada, aderiu ao programa do Governo Federal que, desde 2011, vem promovendo a desoneração da folha de pagamento, que tem como diretriz a redução da alíquota do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para determinadas empresas, onde a entidade deixa de pagar 20% a título de INSS patronal sobre a folha, e passa a contribuir sobre a receita bruta. Incentivando deste modo a contratação e a formalização da mão de obra, tornando os custos menores e estimulando a competitividade no mercado.

O presente artigo conceituará os sujeitos, empregado e empregador, numa relação de trabalho, ira demonstrar, conceituar e calcular todos os encargos sociais e trabalhistas originários da folha de pagamento, como também analisará qual o impacto destes em seu resultado.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente artigo possui como base a mutação sofrida pelo patrimônio devido ao impacto dos encargos sociais e trabalhistas em seu resultado, portanto será conceituado o mesmo, assim como o lucro ou prejuízo, as obrigações do contador em relação a estes, e as peças chaves de estudo que influenciam no lucro, remuneração e encargos.

2.1 Patrimônio

Em concordância com o artigo 4º da Resolução CFC nº 1.282, de 28.05.2010, do Conselho Federal de Contabilidade:

O Princípio da Entidade reconhece o Patrimônio como objeto da Contabilidade e afirma a autonomia patrimonial, a necessidade da diferenciação de um Patrimônio particular no universo dos patrimônios existentes, independentemente de pertencer a uma pessoa, um conjunto de pessoas, uma sociedade ou instituição de qualquer natureza ou finalidade, com ou sem fins lucrativos.

Diante disto, o patrimônio é o objeto principal de uma entidade que pode ou não gerar lucro. É o objeto de estudo da contabilidade. Sendo este um conjunto de bens, direitos e

obrigações, onde os bens e direitos são denominados como ativo de uma empresa, e o conjunto de obrigações são denominados passivo da entidade.

Do patrimônio deriva-se o patrimônio líquido, que é obtido através da equação entre a soma dos bens e direitos, menos as obrigações. Segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em sua edição dos Princípios Fundamentais e Normas Brasileiras de Contabilidade (2014, p. 33), “O Patrimônio Líquido não é uma dívida da Entidade para com seus sócios ou acionistas, pois estes não emprestam recursos para que ela possa ter vida própria, mas, sim, os entregam, para que com eles forme o Patrimônio da Entidade”.

Sendo assim, a saúde financeira de uma empresa não depende exclusivamente do valor investido pelos sócios, mas sim pelo retorno monetário das atividades operacionais realizadas pela empresa, aumentando ou diminuindo deste modo o patrimônio da entidade.

2.2 Lucro ou Prejuízo

O lucro ou prejuízo é demonstrado na Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) que evidencia num determinado período o resultado das operações da empresa.

Segundo a mesma edição do CFC, dos Princípios e Normas Brasileiras de Contabilidade, (2014, p. 101) “A demonstração do resultado, observado o princípio de competência, evidenciará a formação dos vários níveis de resultados mediante confronto entre as receitas, e os correspondentes custos e despesas”.

Deste modo, após este confronto, os usuários destas informações, verificam se a entidade obteve lucro ou prejuízo neste período, analisando se a mesma conseguiu atender as necessidades dos bens e serviços solicitados pela sociedade.

2.4 Relação entre as obrigações trabalhistas e o contador

O contador deve estar apto a auxiliar o empresário na gestão de sua empresa. De acordo com Razza, “as funções de um contador ou escritório de contabilidade não se limitam a apurar os impostos e manter a contabilidade em dia”, ou seja, os escritórios devem estar preparados a oferecer mais ao cliente, auxiliando o administrador na sua tomada de decisão.

Por consequência, o contador deve estar atento também às obrigações trabalhistas existentes, levando em conta a importância de calcular os encargos sociais e trabalhistas de forma correta, conforme o Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, em sua segunda edição do Manual de Orientações e Procedimentos para as Organizações Contábeis, (2014, p. 14):

O cumprimento das obrigações trabalhistas e do recolhimento dos encargos sociais requer especial atenção, seja pela peculiar condição da relação entre a empresa e seus empregados, sejam pela exiguidade de prazos para a execução das muitas rotinas envolvidas aliadas as severas multas quando da sua não observância.

Portanto, os encargos sociais e trabalhistas possuem prazos a serem cumpridos, tanto quanto a sua declaração ao governo pela apresentação de declarações mensais feitas pelo contador responsável ou quanto aos prazos de pagamento dos encargos feitos pelo empregador.

2.5 Remuneração

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), em seu artigo 457, define a remuneração como:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Portanto, não somente o salário fixado no contrato de trabalho integra a remuneração do empregado. Outras verbas remuneratórias também fazem parte, como as comissões, que são destinadas normalmente a empregados que trabalham no comércio de mercadorias, e corresponde a um percentual definido pela empresa sobre as vendas efetuadas, as gratificações. Conforme Martins (2014, p. 295) “seria uma forma de agradecimento ou de reconhecimento por parte do empregador em razão de serviços prestados”, o décimo terceiro salário, entendido como uma gratificação natalina e conforme a Lei 4.090, de 13-7-62, que o normatizou e o definiu:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

Dentro do conceito de remuneração também estão incluídas as horas extras, “o adicional de horas extras é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% sobre a hora normal” (art. 7º, XVI, da Constituição), pelo fato de o funcionário ultrapassar o limite de horas de sua jornada normal de trabalho fixada no contrato de trabalho, obrigando a empresa desta forma, a pagar ao colaborador o percentual mínimo definido em lei (50%) e mais aquele, se for o caso, estabelecido em norma coletiva, firmado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

O Conselho Federal de Contabilidade do Rio Grande do Sul, em suas manuais Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias para as Organizações Contábeis (2009, p. 23), define o salário como “a remuneração devida pelo empregador ao empregado pela prestação de serviço do último, em decorrência de um contrato de trabalho, sendo inadmissível sua redutibilidade”. Ou seja, o salário não pode ser diminuído depois de fixado. Tendo a remuneração, como objetivo, segundo Martins (2014, p. 247) “é que ela possa satisfazer as necessidades básicas do empregado e sua família”.

Destarte, os salários são repassados aos empregados como pagamento pela sua prestação de serviço ao empregador, seja ele rural, doméstico ou urbano. Levando em conta os encargos que incidem sobre esta relação, devendo os mesmos ser analisados para se obter o real gasto com o empregado.

2.6 Encargos sociais

Há vários entendimentos sobre o real conceito de encargos sociais, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), criação do movimento sindical brasileiro, fundado em 1955 para desenvolver pesquisas que fundamentassem as reivindicações dos trabalhadores, desenvolve pesquisas e indicadores permanentes que têm como objetivo gerar informações sobre renda, custo de vida e mercado de trabalho e contribuir com os trabalhadores para o conhecimento e a compreensão da realidade. Desta forma, uma das pesquisas realizadas foi para compreender a real descrição para encargos

sociais, onde a mesma, conclui que não há um conceito específico, conforme trecho de um de seus estudos:

Não há um consenso na literatura quanto à denominação que se dá aos encargos. Alguns os chamam genericamente de encargos sociais, outros o subdividem em contribuições sociais e encargos trabalhistas; outros ainda se referem a encargos sociais, encargos tributários e contribuições parafiscais. Menos consenso existe também quanto aos itens que compõe cada um desses grupos, o que dificulta uma análise comparativa.

Ainda segundo a DIEESE “encargos sociais incidentes sobre a folha restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas que não revertem em benefício direto e integral do trabalhador”. Como, por exemplo, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pelo menos de imediato.

Portanto, quando não há ganho direto ao empregado, não há um encargo social, mas, sim, encargo trabalhista, conforme Soares (2009, p. 13):

Como o próprio nome já o diz encargos sociais são revertidos, mesmo que indiretamente, em benefício da sociedade como um todo, enquanto aos encargos que são destinados ao benefício próprio e direto ao trabalhador tem o caráter de encargos trabalhistas, e não devem ser confundidos pelo simples fato de surgirem de uma mesma fonte, a folha de pagamento.

Deste modo, quando o encargo é revertido a toda sociedade e não somente a um empregado, o mesmo é considerado um encargo social.

3. METODOLOGIA DO ESTUDO REALIZADO

A metodologia da pesquisa é o caminho a ser traçado para a obtenção de resultados. Conforme Lakatos (2003, p. 155), “a pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho de conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. São as técnicas utilizadas para relatar uma realidade através de dados, relatórios, pareceres.

O presente estudo realizado foi classificado em pesquisa qualitativa pelo motivo de os elementos terem sido demonstrados por meio dos relatórios contábeis da empresa Joscil. Segundo, Godoy (1995, p. 58):

Considera o ambiente como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento chave; possui caráter descritivo; o processo é o foco principal de abordagem e não o resultado ou o produto; a análise dos dados foi realizada de forma intuitiva e indutivamente pelo pesquisador; não requereu o uso de técnicas e métodos estatísticos; e, por fim, teve como preocupação maior a interpretação de fenômenos e a atribuição de resultados.

Portanto, na pesquisa qualitativa, não houve a necessidade de as opiniões serem mensuradas em variáveis estatísticas.

Além de qualitativa, o presente trabalho teve como classificação de pesquisa, a pesquisa descritiva. De acordo com Andrade (2002), “a pesquisa descritiva também consiste em observar os fatos, registrar, analisar, classificar e interpretar sem interferir nos resultados obtidos”. Portanto, as variáveis foram obtidas por meio de Balanços, Balancetes, Demonstração do Resultado do Exercício entre outros relatórios contábeis. Sendo assim, através das demonstrações contábeis foi possível obter resultados numéricos para o desenvolvimento do estudo, onde os fatos foram analisados detalhadamente e estudadas todas as características com o propósito de se chegar a uma conclusão precisa dos dados da empresa Joscil.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi classificada como estudo de caso, documental e pesquisa bibliográfica.

“O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir seu conhecimento amplo e detalhado” (GIL, 2002, p. 58). A pesquisa foi focada num determinado objeto de estudo, os valores das obrigações trabalhistas, da empresa estudada, durante o período de três anos, onde estes foram analisados minuciosamente para a dissolução do problema proposto.

Em relação à pesquisa bibliográfica, a peculiaridade é o estudo em volta de documentos prontos. “Uma pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, sites” Martins (2009, p. 54). Deste modo a pesquisa bibliográfica neste artigo buscou conhecer os dados baseado nas demonstrações contábeis concluídas da entidade.

Quanto à pesquisa documental, segundo Lakatos (2003, p. 174), “está restritos a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”. No presente artigo, a análise obteve os resultados esperados, ou seja, foi possível obter em valores monetários qual o impacto dos encargos sociais e trabalhistas no resultado da empresa.

4. APRESENTAÇÃO E APURAÇÃO DAS ANÁLISES DOS RESULTADOS

A apresentação dos objetivos propostos, começando pela conceituação da relação existente entre o empregador e o empregado, assim como os encargos que incidem sobre o pagamento do quadro funcional. Após foram apuradas e analisadas através dos relatórios internos, balancetes, balanços e demonstrações do resultado, as despesas com encargos sociais e trabalhistas do ano de 2013 e do primeiro semestre de 2014. E para finalizar, foram analisados os impactos destes no lucro da empresa.

4.1 Relação de Trabalho entre o Empregador e o Empregado

A relação de emprego é um fato jurídico, denominado como espécie e conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu Artigo 442, “a relação de emprego surge de um acordo tácito ou expresso definido em um contrato”. A mesma trata da subordinação entre os envolvidos, sendo o empregador uma pessoa jurídica ou física que utiliza serviços prestados por um empregado, estes previamente definidos por meio de um contrato de trabalho.

De acordo com o art. 2º da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, e no seu § 1º, “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

Portanto, a principal característica para ser denominado empregador, é assumir o risco da sua atividade, não podendo ser estes transferidos para os empregados.

O empregador tem poder de dirigir as atividades do empregado, de acordo com Martins (2008, p. 38) “Dirige o empregador a atividade do empregado, pois tem o primeiro poder de direção sobre o segundo, estabelecendo, inclusive normas disciplinares no âmbito da empresa”. Deste modo o empregado é subordinado ao empregador, pois este comanda as atividades do primeiro.

O empregado, por sua vez, um dos sujeitos na relação de emprego, considerado como prestador de serviços. Dispõe o art. 3º da CLT que “considera-se o empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e

mediante salário”. Sendo assim, para definir o empregado é preciso que o mesmo se enquadre em cinco requisitos básicos para sua caracterização.

O primeiro requisito é ser pessoa física, não podendo ser pessoa jurídica, o segundo é a não eventualidade na prestação de serviços, conforme Martins (2014, p. 148) “O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalhado deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional”, tendo de ser habitual e regular, estando esta exigência elencada no seu contrato de trabalho.

O terceiro requisito é o da subordinação. Para Bacellar (2003, p.38) “nada mais é que o poder hierárquico do empregador em relação às atividades do empregado”. Ou seja, o empregado deve seguir a rigor as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho.

O penúltimo requisito é o pagamento de salário, onde o empregado recebe pelo aluguel de sua força de trabalho, na forma de recompensa. Conforme Martins (2014, p. 153) “É de natureza do contrato de trabalho ser este oneroso”. E o último requisito é a prestação pessoal de serviços, ou seja, o empregado que foi contratado para desencadear a função definida deve ele mesmo a fazê-la, não colocando ninguém em seu lugar.

Portanto, a relação de emprego entre o empregado e o empregador deve seguir as normas e leis vigentes, obedecendo ao disposto no contrato de trabalho assinado entre as partes para ser configurado como uma relação de emprego.

4.2 Encargos Incidentes sobre a Folha de Pagamento

Os encargos podem ser entendidos como taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficiam de forma indireta o trabalhador. As obrigações que incidem sobre a folha de pagamento dos empregados são os tributos e as despesas com previdência e seguridade social arcadas pelo empregador. Essas responsabilidades da empresa para com o governo são as contribuições patronais à Previdência Social, a contribuição por risco de acidente de trabalho, contribuição a terceiros, e as contribuições do empregador ao FGTS.

4.2.1 Instituto Nacional Do Seguro Social (INSS) e seus aglomerados

De acordo com o Art. 194 da Constituição Federal de 1988, “A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. Desta forma, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), é um órgão subordinado ao Ministério da Previdência, sendo uma autarquia do Governo Federal, destinado à proteção ao trabalhador, garantindo sua renda nas seguintes hipóteses:

- Aposentadoria;
- Auxílio doença;
- Auxílio reclusão;
- Pensão por morte do segurado;
- Salário Maternidade;
- Salário Família.

A contribuição ao INSS, de responsabilidade do empregado, compreende a um desconto na folha de pagamento do empregado que varia de 8% a 11% conforme a tabela abaixo:

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.317,07	8%
de 1.317,08 até 2.195,12	9%
de 2.195,13 até 4.390,24	11%

Quadro 01 – Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, empregado domestico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2014. Fonte: Portaria Interministerial Ministros de Estado da Fazenda - MF / Da Previdência e Assistente Social - MPS N° 19 DE 10.01.2014.

A empresa investigada efetua o desconto destes percentuais em folha correspondente a faixa salarial dos empregados e repassa ao governo como contribuição de segurados este mesmo valor, juntamente com os demais percentuais devido à tributação da mesma, Lucro Real.

A empresa fica obrigada a pagar a título de Risco de Acidente de Trabalho (RAT), 3% sobre a remuneração total de seus empregados, previsto no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91. Sendo este um percentual que mede o risco da atividade econômica, o mesmo varia de 1% a 3%, sendo 1% para risco mínimo, 2% para risco médio e 3%, como na empresa estudada, pelo motivo de a atividade dela ser considerada de alto risco de acidentes de trabalho.

Além destas porcentagens, a Guia da Previdência Social (GPS), para efeito de contribuição de terceiros, dependendo do código do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), neste caso a empresa estudada esta enquadrada conforme sua classificação fiscal no código 507, contribuindo 5,8% sobre a remuneração total dos seus empregados. O FAP destina-se ao financiamento de atividades para o aperfeiçoamento profissional e melhoria do bem estar social dos trabalhadores das empresas que contribuam para estas instituições.

A empresa investigada pagava até ao mês de Julho de 2012, a contribuição patronal sobre a folha integral, correspondente a 20% sobre a remuneração dos empregadores, empregados e autônomos. A partir da competência de Agosto de 2012, a empresa passou a ser desonerada devido à classificação fiscal dos seus produtos (secadores, tombadores, máquinas de limpeza, elevadores e outros itens) elencados na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI).

Diante da alteração da legislação, a contribuição previdenciária passa a ser pela receita bruta, amparada pela inclusão da medida provisória 563/2012 nos benefícios das Leis nº 8.212, de 24 de Julho de 1991, Art. 22, Incisos II e III e a Lei nº 12.546, de 14 de Dezembro de 2011, conforme o seguinte trecho da redação da Lei:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 1999).

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos: (Redação dada pela Lei nº 9.732, de 1998).

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Portanto, a base para a contribuição passa ser o faturamento ao invés da folha, ou seja, deixando de contribuir 20% sobre sua folha de pagamento, e passando a pagar 1% sobre sua receita auferida no mês.

Porém, na empresa estudada, nem todos os produtos são desonerados, sendo necessário fazer a separação dos mesmos para o pagamento correto dos encargos. Desta forma, a contribuição previdenciária a partir da data base legal é pago de acordo com o faturamento do mês correspondente aos produtos que estão alocados nesta Lei, através de um cálculo mensal sobre o faturamento da empresa, conforme o exemplo do mês de Julho de 2014 da referida empresa:

DADOS DO MÊS	Valores em R\$
Faturamento bruto do mês	R\$ 2.020.064,05
Faturamento de produtos desonerados	R\$ 1.994.927,20
Faturamento de outros produtos	R\$ 25.136,85
Valor da folha de pagamento	R\$ 293.878,13
Valor do percentual de 20% aplicado	R\$ 58.044,25
Valor do percentual do RAT (3%)	R\$ 7.829,80
Valor pago a Terceiros (5,8%)	R\$ 14.416,77
Valor total descontado em folha	R\$ 25.125,51
Valor pago a previdência	R\$ 48.781,10

Quadro 02: Cálculos para composição do valor a ser pago de INSS. Fonte: GFIP. Competência: 07/2014.

De acordo com a tabela acima, o faturamento do referido mês de produtos desonerados foram de R\$ 1.994.927,20 (Um milhão novecentos e noventa e quatro mil e novecentos e vinte e sete reais e vinte centavos) de um total de faturamento de R\$ 2.020.064,05 (Dois milhões e vinte mil e sessenta e quatro reais e cinco centavos), estando desta forma 98,76% desonerada.

A folha do quadro funcional neste mesmo mês somou R\$ 293.878,13 (Duzentos e noventa e três mil e oitocentos e setenta e oito reais e treze centavos), onde os encargos previdenciários somaram R\$ 106.846,46 (Cento e seis mil oitocentos e quarenta e seis reais e quarenta e seis centavos), sendo R\$ 25.125,51 (Vinte e cinco mil cento e vinte e cinco reais e cinquenta e um centavos) descontado a título de segurado na folha de pagamento, e abatido do valor a pagar o valor desonerado de R\$ 58.044,25 (Cinquenta e oito mil quarenta e quatro reais e vinte e cinco centavos), ficando a empresa obrigada a recolher mediante Guia da

Previdência Social (GPS) até o dia 20 do mês subsequente ao apurado R\$ 48.781,10 (Quarenta e oito mil setecentos e oitenta e um reais e dez centavos).

Assim como também pagou aos cofres federais uma DARF com o código 2985, no valor de R\$ 19.949,27 (Dezenove mil e novecentos e quarenta e nove reais e vinte e sete centavos), correspondente ao percentual de 1% sobre o faturamento desonerado.

4.2.2 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS

O FGTS incide sobre a remuneração dos empregados da empresa investigada, como os salários, comissões, percentagens, gratificações, entre outros de natureza salarial. De acordo com o Art. 15 da Lei 8.036/90, “O FGTS terá como base a remuneração”. À vista disto é calculado sobre a remuneração de todos os empregados da empresa estudada, obedecendo ao conceito de competência.

A finalidade é proteger o trabalhador, fazendo uma reserva para o mesmo, caso ocorra uma demissão sem justa causa ou em algumas hipóteses previstas em Lei. Enquadra-se como uma poupança ao mesmo, mediante depósitos mensais e que podem variar de acordo com a remuneração do mês, assim como no caso do Aprendiz Legal, amparado pela Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, que determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional, onde a contribuição ao FGTS para esta modalidade de colaborador fica estipulada em 2%, alíquota 75% inferior à contribuição normal.

O depósito do FGTS é devido pelas empresas, também nos seguintes casos, onde ocorram estes tipos de afastamento:

- Serviço militar obrigatório;
- Os quinze primeiros dias de afastamento por motivos de doença;
- Durante todo o período de afastamento por motivo de acidente de trabalho;
- Licença maternidade e paternidade;
- Gozo de férias.

O Art. 15, da Lei 8036/90, determina a data para depósito do FGTS:

Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior,

a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Portanto, a empresa Joscil efetua o recolhimento do FGTS até o dia 07 de cada mês, caso não seja este dia útil, antecipar-se-á o seu recolhimento. O mesmo percentual é também recolhido sobre as parcelas do 13º salário.

De acordo com Martins (2014, p. 522) “Quando a rescisão do contrato do trabalho for feita pelo empregador, é devida a indenização ao empregado, inclusive na rescisão indireta”. Ou seja, esta indenização não é devida quando o empregado pede sua demissão, somente nos casos de demissão sem justa causa, onde este percentual corresponde a 40% sobre o saldo de depósitos na conta vinculada do FGTS, além do percentual de contribuição social de 10% devido ao Fundo, mesmo sobre valores eventualmente já sacados.

4.3 Cálculos dos encargos sociais e trabalhistas da empresa investigada

Para entendermos os valores das obrigações, teremos que especificar algumas verbas que não foram definidas na fundamentação.

As férias, período em qual o empregado deixa de prestar os seus serviços ao empregador por 30 (trinta) dias a cada doze meses de vigência do seu contrato, onde o mesmo, mesmo não trabalhando, tem direito a sua remuneração, a qual sofre um acréscimo de 1/3, previsto no Art. 7º, XVII, da CF.

O aviso prévio nas relações de emprego, é quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado, devendo o empregador ou empregado, antecipadamente, notificar por escrito à outra parte, através do aviso prévio, correspondente a 30 dias de serviço até o primeiro ano de trabalho, após ele sofre um acréscimo de 3 dias a cada ano trabalhado, conforme a Lei 12.506/11:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Porém, caso uma das partes não queira cumprir esta norma e dias estabelecidos para que o empregador encontre outro colaborador, ou para que o empregado encontre outro emprego, os mesmos devem indenizar a parte prejudicada,

Os custos com assistência médica e social são pagos aos funcionários que necessitam de ajuda com gastos farmacêuticos e hospitalares, decorrentes de acidentes de trabalho ocorridos no âmbito de trabalho. Os valores de seguro de vida em grupo são pagos pela empresa há uma seguradora, mediante um contrato, com o objetivo de garantir proteção financeira para empregados e sócios, ou seja, quando acontece a falta da pessoa que era a provedora do sustento da família de forma inesperada, por acidente ou por doença, o empregado ou sócio terá direito a uma indenização do seguro, permitindo que os familiares se reestruturem financeiramente.

Os custos com treinamentos e cursos, são valores pagos a instituições profissionalizantes, onde os funcionários que queiram se aperfeiçoar nas atividades industriais, ou nas atividades administrativas da empresa, poderão usufruir deste benefício dado pela empresa.

Os valores de vale-transporte são benefícios para o deslocamento do colaborador à empresa e vice-versa, mediante um transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual. No domicílio da empresa estudada não há meio de transporte coletivo, portanto, os valores com vale-transporte são destinados aos empregados de outras cidades, onde a empresa desconta 6% sobre a remuneração do mesmo para cobrir estes custos, conforme previsto em norma coletiva.

E os custos com o auxílio educação a funcionários, são destinados aos empregados matriculados em instituições de ensino, mediante comprovação de frequência, onde o mesmo tem direito conforme a convenção coletiva de trabalho nº 2014/2015, registrada no Ministério do Trabalho sob nº RS002112/2014, duas vezes ao ano, fevereiro e agosto, receber um valor correspondente a R\$ 142,00 (Cento e quarenta e dois reais) em seu contracheque.

Portanto, para verificar quais os valores destes custos fixos totais com a folha de pagamento, foram obtidos e analisados estes através das médias do ano de 2013 e do primeiro semestre do ano de 2014. Valores estes, presentes e consolidados pelas Demonstrações do Resultado do Exercício da empresa estudada.

4.3.1 Resultados das obrigações trabalhistas do ano de 2013

Durante o ano de 2013, a empresa investigada teve uma média de 88 (oitenta e oito) colaboradores. E de acordo com a DRE contábil consolidada, o valor da folha destes incluindo os encargos sociais e trabalhistas, totalizaram R\$ 2.674.597,00. Os custos médios por empregado ao ano somaram R\$ 30.393,00 e custo médio colaborador/mês R\$ 2.533,00.

Os custos foram detalhados conforme planilha abaixo das médias destes:

Descrição	Média 2013
Salários e Ordenados	R\$ 132.984,07
Férias	R\$ 12.183,60
Décimo Terceiro	R\$ 14.961,69
INSS	R\$ 22.368,84
FGTS	R\$ 18.448,29
Indenizações/Aviso Prévio	R\$ 1.126,19
Assistência Médica/Social	R\$ 1.140,18
Seguro de Vida em Grupo	R\$ 623,22
Treinamentos e Cursos	R\$ 1.883,81
Vale Transporte	R\$ 743,82
Auxílio Educação a Funcionários	R\$ 742,64
Horas Extras	R\$ 13.219,18
Comissões	R\$ 5.496,02

Quadro 03: Despesas das obrigações trabalhistas e sociais do ano de 2013. Fonte: Relatório interno da empresa.

Podemos observar que o maior custo trabalhista, foi com salários e ordenados, totalizando uma média de R\$ 132.984,07 (Cento e trinta e dois reais e novecentos e oitenta e quatro reais e sete centavos), onde as faixas salariais são definidas mediante um plano de cargos e salários, obedecendo ao valor mínimo do Sindicato dos Metalúrgicos de Panambi e Condor, localizado na cidade de Panambi, no Estado do Rio Grande do Sul, o qual a entidade estudada é vinculada.

Por seguinte, os custos com INSS, obtiveram uma média de R\$ 22.368,84 (Vinte e dois mil trezentos e sessenta e oito reais e oitenta e quatro centavos), e os de FGTS R\$ 18.448,29 (Dezoito mil e quatrocentos e quarenta e oito reais e vinte e nove centavos), levando em conta que os demais custos com as obrigações trabalhistas influenciam diretamente no valor apurado destes. Excetuando-se da base de cálculo do INSS e FGTS, os custos com assistência médica e social, seguro de vida em grupo, treinamentos e cursos a funcionários, vale transporte e o auxílio educação aos funcionários.

O décimo terceiro obteve um valor de R\$ 14.961,69 (Quatorze mil novecentos e sessenta e um reais e sessenta e nove centavos), ficando como o quarto custo mais alto da

empresa durante o ano de 2013, pelo motivo de o mesmo ser pago aos funcionários nos meses de novembro e dezembro do referido ano. E por seguinte as horas extras obtiveram o quinto maior custo com uma média de R\$ 13.219,18 (Treze mil duzentos e dezenove reais e dezoito centavos), ou seja, os funcionários excederam sua jornada de trabalho para compensar a demanda de serviço.

O menor custo foi com o seguro de vida em grupo, obtendo uma média de R\$ 623,22 (Seiscentos e vinte e três reais e vinte e dois centavos), onde a empresa possui um contrato de seguro para seus funcionários com o Banco do Brasil, agência da cidade de Condor, debitando em sua conta corrente todo o mês um valor equivalente a 28,00 (Vinte e oito reais) por funcionário. A empresa desconta conforme previsto em norma coletiva, R\$ 4,00 (quatro reais) de cada funcionário por mês para cobrir este custo.

4.3.2 Resultados das obrigações trabalhistas do ano de 2014

No primeiro semestre do ano de 2014, a empresa estudada obteve uma média de 98 (noventa e oito) colaboradores por mês, contra a média de 88 colaboradores do ano passado, devido ao aumento do faturamento, sendo necessária a contratação de mais mão de obra. O valor de todos os encargos sociais e trabalhistas, neste primeiro semestre somaram R\$ 2.261.356,00 (Dois milhões duzentos e sessenta e um mil e trezentos e cinquenta e seis reais). Os custos médios por trabalhador no primeiro semestre somaram R\$ 34.746,00 (Trinta e quatro mil e setecentos e quarenta e seis reais) e o custo médio trabalhador/mês R\$ 2.895,00 (Dois mil oitocentos e noventa e cinco reais). Estes custos foram detalhados conforme a média por mês especificada na planilha abaixo:

Descrição	Média 2014
Salários e Ordenados	R\$ 160.959,90
Férias	R\$ 15.704,72
Décimo Terceiro	R\$ 16.204,48
INSS	R\$ 24.297,85
FGTS	R\$ 24.952,76
Indenizações/Aviso Prévio	R\$ 2.602,97
Assistência Médica/Social	R\$ 1.459,03
Seguro de Vida em Grupo	R\$ 931,80
Treinamentos e Cursos	R\$ 1.046,01
Vale Transporte	R\$ 840,20
Auxílio Educação a Funcionários	R\$ 654,60
Horas Extras	R\$ 27.496,69
Comissões	R\$ 12.746,55

Quadro 04: Despesas das obrigações trabalhistas e sociais do primeiro semestre de 2014. Fonte: Relatório interno da empresa.

Constatou-se que no primeiro semestre do ano de 2014, os custos com os encargos sociais e trabalhistas foram maiores que o ano todo do 2013, devido à empresa ter passado por uma crise financeira durante os anos de 2012 a 2013, sendo necessário uma redução de custos, onde o quadro de colaboradores foi reduzido conforme a necessidade e condições de pagamento da empresa.

A média dos salários e ordenados de janeiro a julho de 2014 totalizou R\$ 160.959,90 (Cento e sessenta mil novecentos e cinquenta reais e noventa centavos). Os valores das médias de FGTS, INSS e de décimo terceiro salário, somaram R\$ 65.455,09 (Sessenta e cinco mil quatrocentos e cinquenta e cinco reais e nove centavos), diferentemente de 2013, que estes mesmos custos obtiveram a soma de suas médias de apenas R\$ 55.778,82 (Cinquenta e cinco mil setecentos e setenta e oito reais e oitenta e dois centavos), ou seja, R\$ 9.676,27 (Nove mil seiscentos e setenta e seis reais e vinte e sete centavos) a menos do que ao ano de 2014.

Desta forma, conseqüentemente os custos trabalhistas e sociais do primeiro semestre de 2014 foram maiores que os do ano passado inteiro, o que fica claramente evidenciado nas médias de horas extras e comissões pagas aos trabalhadores, conforme o gráfico a baixo das verbas e valores que deram uma diferença considerável:

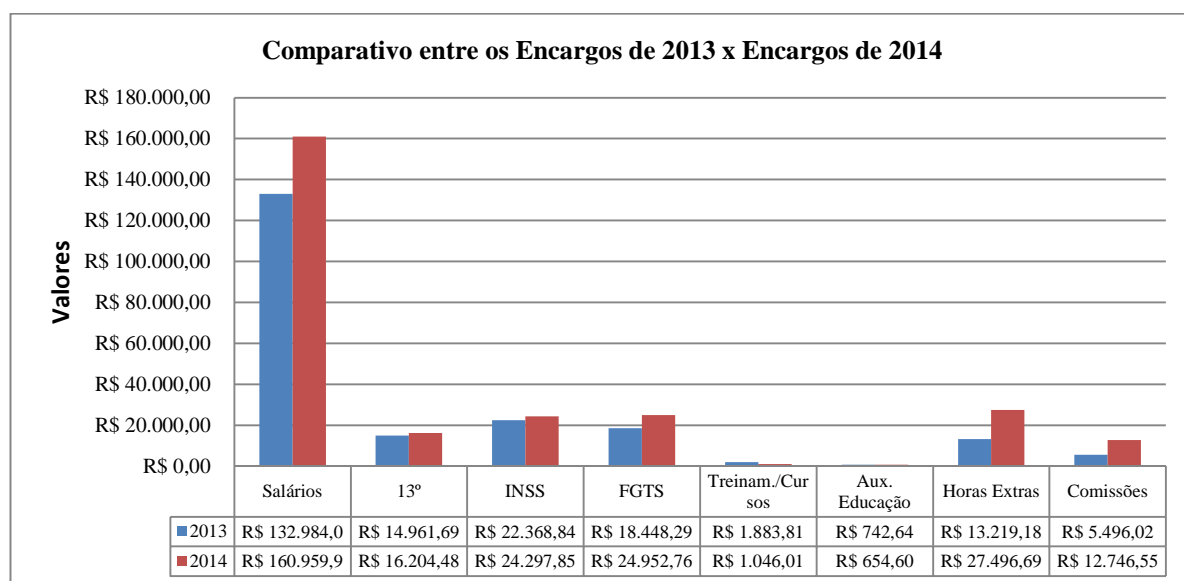


Gráfico 01: Comparativo entre os Encargos de 2013 x Encargos de 2014. Fonte: Relatórios internos da empresa.

A média das horas extras do primeiro semestre de 2014, somaram, R\$ 27.496,69 (Vinte e sete mil quatrocentos e noventa e seis reais e sessenta e nove centavos), contra R\$ 13.219,18 (Treze mil duzentos e dezenove reais e dezoito centavos) do ano de 2013, e as comissões obtiveram R\$ 12.746,55 (Doze mil setecentos e quarenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos) contra R\$ 5.496,02 (Cinco mil quatrocentos e noventa e seis reais e dois centavos) do ano passado, ou seja, em apenas um semestre a empresa investigada duplicou suas horas extras e comissões, demonstrando que a mesma através de uma estratégia de marketing de seus sócios e administradores, se reergueu no mercado em que atua, contratando mais mão de obra para suprir sua demanda de produção e serviços e consequentemente aumentando todos os seus custos com as obrigações trabalhistas.

Os únicos valores que foram menores que o ano de 2013, foi os custos com os treinamentos e cursos e auxílio educação, pelo motivo de a segunda parcela deste último, ser paga em Agosto de 2014, e as análises foram feitas somente até o mês de Julho de 2014. Desta forma, entende-se que os valores de treinamentos e cursos do ano de 2014 ultrapassaram os valores destas mesmas médias obtidas no ano de 2013.

5. CONCLUSÃO SOBRE O IMPACTO DOS ENCARGOS

A principal atividade operacional da empresa estudada é a venda de equipamentos para movimentação, secagem, transporte e armazenagem de grãos. Foram analisados os valores das receitas com vendas do ano de 2013 e do primeiro semestre do ano de 2014, após foi feito um comparativo entre o resultado operacional e as despesas com as obrigações trabalhistas.

No ano de 2013, a empresa Joscil, obteve uma receita bruta com vendas, no valor de R\$ 12.311.728,00 (Doze milhões trezentos e onze mil e setecentos e vinte e oito reais), conforme a demonstração do resultado do exercício deste ano. Equivalente a 11.659,00 (Onze mil seiscentos e cinquenta e nove reais) por colaborador.

Depois de deduzidos os valores dos impostos sobre vendas, conforme a sua tributação, R\$ 2.148.648,00 (Dois milhões cento e quarenta e oito mil e seiscentos e quarenta e oito reais), seu resultado operacional líquido auferido foi de R\$ 10.163.081,00 (Dez milhões cento e sessenta e três mil e oitenta e um reais).

A média da receita bruta foi de R\$ 1.025.977,00 (Um milhão e vinte e cinco mil e novecentos e setenta e sete reais), enquanto a média da receita líquida foi de R\$ 846.926,00 (Oitocentos e quarenta e seis mil e novecentos e vinte e seis reais).

No primeiro semestre do ano de 2014, a empresa investigada, obteve um faturamento bruto com vendas e serviços de R\$ 15.256.961,00 (Quinze milhões duzentos e cinquenta e seis mil e novecentos e sessenta e um reais), equivalente a 19.535,00 (Dezenove mil quinhentos e trinta e cinco reais) por empregado.

A receita operacional líquida neste primeiro semestre foi de R\$ 12.551.841,00 (Doze milhões quinhentos e cinquenta e um mil oitocentos e quarenta e um reais), depois de deduzidos os valores correspondente aos impostos sobre vendas, de R\$ 2.705.120,00 (Dois milhões setecentos e cinco mil e cento e vinte reais) conforme a tributação do Lucro Real.

O gráfico abaixo demonstra os valores do faturamento do ano de 2013 e 2014, comparado ao valor da folha, ao faturamento por colaborador e o custo médio por colaborador:

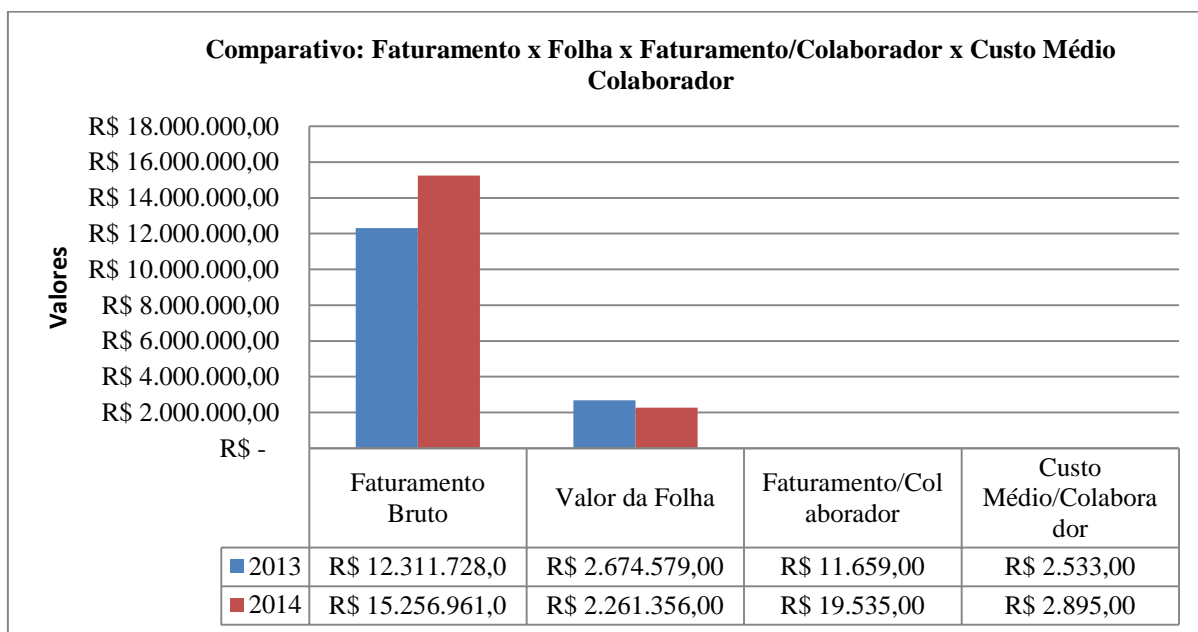


Gráfico 02: Comparativo: Faturamento x Folha x Faturamento/Colaborador x Custo Médio Colaborador.

Fonte: Relatório interno da empresa.

O faturamento do ano de 2013 foi menor comparado ao faturamento do primeiro semestre do ano de 2014, pelo motivo de a empresa investigada ter passado por uma readequação comercial desde o ano de 2013, sendo necessário buscar alternativas para

alavancarem as vendas, através das demonstrações dos produtos oferecidos a novos clientes. Assim como foi necessário à intervenção familiar nos negócios da mesma.

Desta forma, conforme apresentado, o faturamento aumentou significativamente no primeiro semestre de 2014, apresentando uma grande demanda de serviços, utilizando-se de 80% da sua capacidade de produção, o que implicou na contratação de novos funcionários, aumentando desta forma o valor de salários a pagar, assim como as horas extras, comissões, e conseqüentemente os custos com os encargos sob estes.

O valor da folha de pagamento do ano de 2013 foi maior em relação ao valor do primeiro semestre do ano de 2014, pelo motivo de ter sido comparado o ano inteiro de 2013, enquanto de 2014, foi analisado apenas o primeiro semestre. Isto posto, conseqüentemente os custos trabalhistas ao final de 2014 serão maiores do que o ano de 2013.

Os custos médios por colaborador no primeiro semestre de 2014 foi maior do que aos custos médios por colaborador do ano de 2013, pelo motivo de haver maior número de funcionários neste ano de 2014, aumentando o custo destes, e devido a grande quantidade de horas extras feitas pelos funcionários para compensar a demanda da produção.

Somando-se todos os custos fixos e variáveis que compõem a folha de pagamento dos empregados durante o ano de 2013, R\$ 2.674.579,00 (Dois milhões seiscentos e setenta e quatro mil e quinhentos e setenta e nove reais), estes repercutiram em 21,7% sobre o resultado operacional da empresa neste ano.

Enquanto no primeiro semestre do ano de 2014, os encargos sociais e trabalhistas, corresponderam a R\$ 2.261.356,00 (Dois milhões duzentos e sessenta e um mil trezentos e cinquenta e seis reais), impactaram em 15,7% sobre a receita operacional, 6% a menos que o ano de 2013, devido ao faturamento de 2013 ter sido menor em relação ao faturamento do primeiro semestre de 2014, constatando o aumento das vendas com suas atividades operacionais neste primeiro semestre.

A empresa Joscil mantém um padrão de organização já definido, onde seus Diretores preocupam-se em analisar, de forma mais profissional possível, sua lucratividade, analisando suas receitas com vendas, custos e despesas, para demonstrar aos usuários internos e externos, transparência em relação a estes dados.

Os percentuais de impacto foram os esperados pela entidade, e aceitados como parte de seus custos, sendo estes todos previstos em seu orçamento, ou seja, não ultrapassaram a estimativa da empresa. O percentual de 15,7% deste último semestre foi considerado aprazível, independente de os valores de horas extras aumentarem consideravelmente de 2013 para 2014, levando em conta que estes influenciam como média para cálculo de outras verbas trabalhistas, assim como as comissões. Portanto, estes cálculos de impacto representaram o acréscimo do faturamento, e conseqüentemente o aumento dos custos.

Sendo assim, podemos concluir que o comando de uma empresa, não é uma tarefa fácil para os empresários, os mesmos devem conhecer e compreender o próprio negócio, assim como ter conhecimento do mercado que atuam, estabelecer metas e objetivos com o propósito de receber o retorno monetário esperado da entidade, ou seja, a geração de lucros para os acionistas, desta maneira, os empresários da empres Joscil, através deste artigo, obtiveram o conhecimento sobre quais os valores que compõe a sua folha de pagamento, e como estes impactaram percentualmente em seu faturamento durante o ano de 2013 (21,7%) e do primeiro semestre de 2014 (15,7%), assim como foi constado que estes percentuais foram os ensejados e estão dentro dos cálculos de expectativa de crescimento da empresa, auxiliando desta forma a melhor decisão voltada para a geração de lucro.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marina. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BACELLAR, Margareth de Freitas. **O direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Constituição Federal**. Diário Oficial da União, Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm; Acesso: em 10/09/2014, as 20:00.

_____. Decreto nº. 99.684, 8 de novembro de 1990. **Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**. Diário Oficial da União, Brasília, 12 de novembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/99684.htm; Acesso em: 14/06/2014, as 15:00.

_____. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm; Acesso em 10/05/2014, as 10:00.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm; Acesso em 12/09/14, as 11:00.

_____. Lei nº. 4090, de 13 de Julho de 1962. **Institui a Gratificação Natalina para os Trabalhadores.** Diário Oficial da União, Brasília 13 de julho de 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm; Acesso em: 01/10/2014, as 19:00.

_____. Lei nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Diário Oficial da União, Brasília, 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm; Acesso em: 15/11/2014, as 20:00.

_____. Lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011. **Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 11 de outubro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm; Acesso em: 15/11/2014, as 21:00.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias para as Organizações Contábeis.** 5 ed. Porto Alegre: 2009.

_____. Resolução CFC nº 1.282, de 28.05.2010. **Atualiza e consolida dispositivos da Resolução CFC nº 750/1993, que dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade.** Diário Oficial da União, Brasília, 2 de junho de 2010. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=112554>; Acesso em 10/07/2014, as 15:00.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Manual de Orientações e Procedimentos para as Organizações Contábeis.** 2 ed. Porto Alegre: 2014.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Encargos Sociais no Brasil: Conceito, Magnitude e Reflexos no emprego. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE.** São Paulo, 2006. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAB0ABAFF6414/Prod04_2006.pdf; Acesso em 10/05/2014, as 11:00.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** Revista de Administração. 35 ed. São Paulo: 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014,

PASTORE, Jose. **Encargos sociais: implicações para o salário, emprego e competitividade**. São Paulo: LTR, 1997.

RAZZA, Claudio. **O papel dos escritórios de contabilidade na sobrevivência das micro e pequenas empresas**. São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/o-papel-dos-escritorios-de-contabilidade-na-sobrevivencia-das-micro-e-pequenas-empresas/12024/>; Acesso em 20/05/2014, 00:02.

SOARES, Ricardo Antunes. **Análise dos encargos sociais incidentes na folha de pagamento de salários**. 2009. Artigo (Bacharel em Ciências Contábeis) – Faculdades Integradas de Itararé, São Paulo, 2009.