



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**



CAROLINA SOARES DA SILVA

**O IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOBRE A FOLHA DE
PAGAMENTO, NA VISÃO DOS COLABORADORES: ESTUDO DE CASO NA
EMPRESA LATICÍNIO BELO VALE LTDA.**

**SOUSA – PB
2014**

Carolina Soares da Silva

**O Impacto dos Encargos Sociais e Trabalhistas Sobre a Folha de Pagamento, na
visão dos Colaboradores: Estudo de caso na Empresa Laticínio Belo Vale LTDA.**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Campina Grande como exigência parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Profa. Msc. Ana Flávia
Albuquerque Ventura

**Sousa – PB
2014**

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Por este termo, eu, Carolina Soares da Silva, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**O IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO, NA VISÃO DOS COLABORADORES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA LATICÍNIO BELO VALE LTDA.**”, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio. Portanto, ficam, a instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, pela veracidade e originalidade desta obra.

Sousa/PB ____ de _____ de 2014.

Carolina Soares da Silva

CAROLINA SOARES DA SILVA

O IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO, NA VISÃO DOS COLABORADORES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA LATICÍNIO BELO VALE LTDA.

Monografia apresentada em ___ de maio de 2014, para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Campina Grande.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Msc.

Prof. – Examinador 1

Prof. – Examinador 2

**SOUSA – PB
Maio de 2014**

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me iluminar sempre;

Aos meus pais, Emídio e Maria, que nunca mediram esforços para concretizar os meus sonhos, apesar das dificuldades;

Às minhas irmãs, Cátia, Caline, Camila e a meu irmão Caio, que apesar de iniciarmos junto os estudos, seguiram outros objetivos;

À meu noivo Fagner, pelo apoio, dedicação e compreensão;

À Luzenira, Francisco Antônio, Lanayze e Lidyane, pelo carinho e aconchego oferecido nos últimos dois anos;

À minha orientadora, professora Msc. Ana Flávia, que contribuiu sem medidas para a concretização desse trabalho, com sua dedicação e paciência;

Aos amigos Amanda, Andreia, Eustáquio, Felintro, Janeide, Liliane e Madalena pelo apoio diário oferecido no decorrer deste trabalho;

Aos todos os meus familiares e colegas de trabalho;

A todos os professores e à coordenação do curso de Ciências Contábeis;

E a empresa que disponibilizou ferramentas necessárias para que fosse alcançado os objetivos desse estudo.

RESUMO

O objetivo deste estudo é demonstrar o Impacto dos Encargos Sociais e Trabalhistas sobre a folha de pagamento da empresa Laticínio Belo Vale LTDA. na visão dos colaboradores. A pesquisa foi realizada junto a 104(cento e quatro) funcionários vinculados à empresa, da qual se fundamentou o presente estudo. Desenvolveu-se com a técnica constituída por meio de um estudo de caso, através de um levantamento, feito por meio de questionários com perguntas objetivas que tratavam a respeito de informações iniciais da empresa, e em seguida com informações contábeis, fiscais e administrativas, tendo como base o preceito legal da legislação trabalhista e das regulamentações que norteiam as políticas de emprego e renda, buscando identificar o impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento. Por meio de uma breve revisão bibliográfica, relacionado ao direito do trabalho, regime de tributação, Constituição Federal, regulamentações específica como Portarias e Decretos, dentre outros, percebeu-se a influência destes, na administração da mão-de-obra e dos Encargos Sociais e Trabalhistas, representando significativos gastos diretos e indiretos relacionados à folha de pagamento. Utilizando-se a pesquisa do tipo descritiva e exploratória, procurando identificar aspectos ligados à ao tema abordado e sua fundamentação legal. Os resultados encontrados expressam opinião dos colaboradores o tema abordado. No primeiro capítulo foi elaborada a fundamentação teórica, a metodologia da pesquisa e em seguida a caracterização da empresa onde foi desenvolvido o estudo de caso, dando enfoque a incidência dos tributos na folha de pagamento e os itens integrantes da remuneração do trabalhador. Constatou-se que segundo análise feita, 65% dos funcionários entrevistados dizem ter conhecimento dos encargos sociais e trabalhistas sobre sua remuneração e 55% dos entrevistados sabem para onde são destinados os encargos sociais e trabalhistas.

Palavras-Chave: Encargos, Direito do Trabalho, Folha de pagamento.

ABSTRACT

The objective of this study is to demonstrate the Impact of Social and Labor Charges on the payroll of the company Belo Vale Dairy LTDA. in view of employees. The survey was conducted with 104 (one hundred and four) employees linked to the company, which is drawn for this study. Developed with the technique established by way of a case study, through a survey, conducted through questionnaires with objective questions dealing initial information about the company, and then with accounting, tax and administrative information, and based on the legal precept of labor laws and regulations that guide the policies of employment and income in order to identify the impact of social and labor charges on the payroll. Through a brief literature review related to labor law, taxation system, the Constitution, regulations specifies how Ordinances and Decrees, among others, realized the influence of these, in the administration of the hand labor and Social Charges and Labor, representing significant direct and indirect payroll related expenses. Using the research of descriptive and exploratory, seeking to identify aspects of the topic and its legal reasoning. The results express the opinion of the reviewers topic addressed. In the first chapter was elaborated theoretical foundation, the research methodology and then the characterization of the company where the case study was developed, focusing on the impact of payroll taxes and the members of the worker's pay items. It was found that under analysis, 65% of respondents say employees have knowledge of social and labor charges on their pay and 55% of respondents know where they are for the social and labor charges.

Keywords : Social and Labor Costs , Labor Law , Payroll .

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Reformulação das Leis Trabalhistas	51
Tabela 2 Crescimento Profissional.....	51
Tabela 3 Diminuição dos Encargos Sociais e trabalhistas	52
Tabela 4 Investimento em melhoria e condições de trabalho.....	52
Tabela 5 Investimentos em educação continuada e treinamentos	53
Tabela 6 Incentivos oferecidos pela empresa	53
Tabela 7 Remuneração	54
Tabela 8 Incentivos financeiros.....	55
Tabela 9 Distribuição de Lucros da Empresa.....	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo dos funcionários entrevistados	45
Gráfico 2 – Idade dos funcionários entrevistados.....	46
Gráfico 3 – Grau de escolaridade dos entrevistados.....	46
Gráfico 4 – Tempo de trabalho na empresa.....	48
Gráfico 5 – Tem conhecimento dos encargos sociais e trabalhistas sobre sua remuneração?.....	48
Gráfico 6 – Sabem para onde são destinados os encargos sociais e trabalhistas?	49

LISTA DE FIGURA E QUADRO

Figura 1: Encargos Sociais Básicos nas empresas em análise.....	27
Quadro 1 - Incidências Tributárias	34
Quadro 2 - Função que os entrevistados exercem na empresa.....	47

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 <i>Objetivo geral</i>	12
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i>	12
1.3 JUSTIFICATIVA	13
1.4 METODOLOGIA DA PESQUISA	15
1.4.1 <i>Tipologia de pesquisa</i>	15
1.4.2 <i>Coleta e Tratamento dos dados</i>	16
1.4.3 <i>Delimitação do estudo</i>	17
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 REGIMES DE TRIBUTAÇÃO	18
2.1.1 <i>Lucro Real</i>	18
2.1.2 <i>Lucro presumido</i>	19
2.1.3 <i>Simples Nacional</i>	20
2.1.4 <i>Lucro Arbitrário</i>	20
2.2 FORMAS DE CONTRATOS DE TRABALHO	21
2.2.1 <i>Empregador e Empregado</i>	23
2.2.2 <i>Folha de Pagamento</i>	24
2.2.3 <i>Encargos Sociais</i>	25
2.2.4 <i>Encargos trabalhistas</i>	25
2.2.5 <i>Cálculo dos Encargos</i>	27
2.2.6 <i>Filiação Sindical e Contribuição Sindical</i>	29
2.2.7 <i>Salário x Remuneração</i>	30
2.2.8 <i>Verbas trabalhistas</i>	31
2.3 DIREITO DO TRABALHO	35
2.3.1 <i>Formas jurídicas de exercício profissional e de constituição de atividades empresariais</i>	36
2.3.2 <i>CLT: Consolidação das Leis Trabalhista</i>	37
2.3.3 <i>Seguridade Social e Previdência Social</i>	37
3 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	45
3.1 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DOS DADOS	45
3.2 ENCARGOS SOCIAIS, TRABALHISTAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO	50
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	59
APÊNDICES	62
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	63

1 INTRODUÇÃO

Os Encargos Sociais e Trabalhistas são valores pagos sobre a folha de pagamento em contrapartida ao vínculo trabalhista entre empregado e empregador, do qual surgem direitos e deveres em ambas as partes, garantindo para o empregado a onerosidade em contrapartida das atividades exercidas sobre subordinação do empregador.

Uma das grandes dificuldades do empreendedorismo brasileiro diz respeito à gestão dos recursos humanos, e o seu valor na hora de elaborar o planejamento trabalhista a curto e longo prazo.

Alguns doutrinadores entendem que o custo total das obrigações com empregados, incluindo os encargos trabalhistas são definidos como encargos sociais, e dentro desse contexto surgem às dúvidas sobre questões trabalhistas, principalmente no que diz respeito ao custo de contratação e demissão dos empregados e seus impactos no custo final da mão-de-obra.

As organizações têm sobrevivido com uma elevada carga tributária oriunda dos custos trabalhistas. O referente trabalho analisará a percepção dos funcionários sobre o impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento, onde, diante de diversas mudanças na legislação trabalhista, é proposto uma análise das principais verbas trabalhistas e sociais incidentes sobre a folha de pagamento das empresas, visando um entendimento sobre as rotinas trabalhistas de uma empresa de laticínio, optante atualmente pelo lucro real e o índice desses gastos com outros fatores essenciais na busca da melhor qualidade de vida dos colaboradores. Serão definidos a denominação e conceito acerca de encargos segundo alguns autores e pesquisadores do assunto e a demonstração desses encargos sobre o valor do salário mínimo da categorial sindical da empresa analisada.

POCHMANN (1999, p. 268), defende que: "A redução dos encargos sociais e as medidas de flexibilização das relações de trabalho seriam capazes de elevar o nível de emprego, de contribuir para a redução da informalidade nas relações de trabalho e até de permitir a elevação salarial".

Ademais, é necessária uma mudança no atual quadro de incidência desses encargos para reduzir o impacto financeiro dos custos trabalhistas e coragem para mudar o quadro legal que presidem os campos trabalhistas e previdenciários. Não são reformas fáceis, mas são

importantes para a humanização do mercado de trabalho do Brasil, o que garantirá maior contratação no mercado de trabalho, melhorando a qualidade de vida do trabalhador.

Os encargos sociais e trabalhistas são fatores que influenciam na busca pelo lucro e pelo crescimento organizacional. Diante das diversas formas de relações de trabalho existentes no Brasil, esses índices podem ser considerados excessivos, porém legais, podendo ocasionar desconforto para os empregadores ao estabelecerem a administração da mão-de-obra e o planejamento estratégico a ser seguido pela organização.

As mudanças cotidianas das leis trabalhistas abrangem ainda mais os direitos dos trabalhadores, todavia, dificultam ainda mais seu entendimento pelos administradores e gestores da mão-de-obra, que tendo medo do aumento excessivo dos encargos podem contribuir para a diminuição das contratações e aumentar o desemprego no País. Diante do exposto surge o seguinte questionamento: Qual o impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento da Empresa Laticínio Belo Vale LTDA, na visão dos colaboradores?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o Impacto dos Encargos Sociais e Trabalhistas Sobre a Folha de Pagamento da Empresa Laticínio Belo Vale LTDA., na visão dos colaboradores.

1.2.2Objetivos específicos

- Analisar a importância dos encargos Sociais e Trabalhistas na tomada de decisões na empresa;
- Identificar o retorno dos encargos sociais e trabalhistas como benefícios para os funcionários;

- Descrever as ferramentas utilizadas pelas empresas para administrar os Encargos Sociais e Trabalhistas sob a folha de pagamento;
- Diferenciar os Encargos Sociais dos itens relacionados à remuneração paga ao trabalhador.

1.3 Justificativa

Devido às frequentes mudanças na Legislação Trabalhista e os debates sobre políticas de emprego e renda, a necessidade de compreender e interpretar a excessiva carga tributária e as obrigações ao contratar um trabalhador.

O empresário que decide admitir empregados deverá ficar atento aos custos de uma contratação regularizada, cumprir todas as exigências legais, fiscais e tributárias. Diante disto, as obrigações trabalhistas compõem uma série de medidas que devem ser observadas pelos empregadores para a contratação legal de um assalariado (DIEESE, 2006).

O trabalho será realizado através de uma análise de dados contábeis (coleta documental de folhas de pagamentos, despesas com funcionários, estudo de caso, dentre outros.).

O estudo de caso terá como ferramenta um questionário, direcionado para os colaboradores da empresa, oportunidade em que serão questionados dados referentes à administração da mão-de-obra, Encargos Sociais e Trabalhista e dados relacionados ao controle e administração de gastos diretos e indiretos com os funcionários, dentre outros exemplos.

O custo do trabalho no Brasil é objeto de intensa discussão e estudo há alguns anos. Entretanto, deve existir um entendimento sobre quanto custa de fato contratar, manter e desligar um trabalhador.

Uma das principais razões é a complexidade das leis trabalhistas do Brasil é a grande carga tributária e outras obrigações impostas aos empregadores e trabalhadores.

O impacto das porcentagens cobradas em cada obrigação trabalhista é de grande relevância para as empresas, uma vez que esses encargos, somados aos demais impostos, impactam diretamente na receita da atividade fim da organização. A questão principal da incidência desses encargos está relacionada com a distribuição dos benefícios abrangidos em leis específicas.

Os encargos sociais não são remunerações para o empregado, mas trazem benefícios indiretos já que as taxas e contribuições recolhidas pelas empresas financiam políticas públicas e serviços de educação, saúde e lazer, dentre outras áreas.

No Brasil a relação das principais despesas legais, compulsórias e permanentes, relativas aos encargos sociais podem ser listadas em despesas com previdência social, acidentes de trabalho, FGTS, salário-educação, despesas com entidades de classe, repouso semanal, férias, abono de férias, feriados, auxílio enfermidade, aviso prévio, 13º salário, despesas com rescisão contratual, incidência de FGTS s/ o 13º salário, além destes itens que são incidentes de maneira mais geral, há outros itens que atingem eventos específicos, apenas uma parte dos trabalhadores, como por exemplo, insalubridade, periculosidade, ausência para alistamento militar e eleitoral, licença paternidade, maternidade e casamento, entre outros. (PASTORE, 1994). "Os encargos sociais compõem o custo final do fator trabalho para a empresa. Por isso, a literatura especializada parte do conceito de "custo total do trabalho" que se refere ao custo que a empresa tem para contratar, remunerar e descontratar seus empregados.

No custo total do trabalho estão incluídas as despesas com salários, bônus e prêmios, e os vários itens adicionais referentes às despesas que a empresa tem, por força da lei ou de contrato coletivo, a fim de manter os empregados trabalhando e despedi-los legalmente. Este conjunto de despesas adicionais refere-se aos encargos sociais, incluindo-se neles, o pagamento dos dias não trabalhados, as despesas com previdência social, treinamento, seguros, benefícios de vários tipos, impostos e contribuições", (PASTORE 1994, p. 136). Além dos itens mencionados acima, a pesquisa permitiu ainda identificar elementos que podem diminuir ou aumentar a carga tributária trabalhista: Leis trabalhistas mais justas e menos tendenciosas, menor custo de contratação, redução de impostos e validação de acordos entre empregado e empregador são algumas ferramentas utilizadas para contribuir com a redução de encargos que norteiam a relação de emprego.

A remuneração a ser paga mensalmente é apenas uma parte do custo de um empregado, além dos encargos sociais e trabalhistas, recolhidos obrigatoriamente por todas as empresas e os benefícios oferecidos livremente pelo empregador que aumentam ainda mais a onerosidade da relação de emprego. Conhecer o impacto dos encargos cobradas em cada obrigação trabalhista é de grande relevância para os empresários, uma vez que esses encargos impactam diretamente no desenvolvimento da empresa.

Estudos feitos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE/2006), descreve que nos últimos anos, vem aumentando o debate sobre a questão

dos encargos sociais no Brasil, atraindo opiniões e criando um importante divisor de águas quando se discutem alternativas de políticas de emprego e renda. Há uma divisão dos que consideram os encargos sociais que as empresas brasileiras pagam sobre os salários dos trabalhadores muito elevados, superiores a 100%, o que posicionaria o Brasil em situação desfavorável na comparação internacional. De outro lado, estão os que consideram que os encargos representam pouco mais de 1/4 da folha salarial das empresas, argumentando que uma grande parcela do que se costuma chamar de encargo social é, na verdade, parte integrante da própria remuneração do trabalhador.

No Brasil, a elevada incidência de encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento pode levar o empregador pagar o valor equivalente a duas vezes o salário de um funcionário (CNI, 1993). Em relação à informalidade, PASTORE (1997) citado por SANTOS e POCHMANN (1999), afirma que os altos encargos trabalhistas contribuem para o aumento da informalidade, relação trabalhista sem direitos para os empregados e a administração do trabalho seria também afetada com os altos encargos trabalhistas aumentando o custo total da mão-de-obra no Brasil e o custo final dos produtos, levando em consideração ao custo indireto de produção. Ademais, seria importante a iniciativa dos governos e representantes dos interesses empresariais para alterar as legislações trabalhistas, no intuito de diminuir o grau de informalidade do mercado de trabalho e garantir maior percentual de segurados junto ao INSS.

1.4 Metodologia da pesquisa

1.4.1 Tipologia de pesquisa

O presente trabalho tem por escopo realizar um estudo de caso na empresa Laticínio Belo Vale Ltda. localizada na cidade de Sousa-PB, bem como analisar o impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento, na visão dos colaboradores. Desta feita, ressalta-se que a presente pesquisa é do tipo descritivo, pois tem a finalidade de observar, registrar e analisar os fatos sem a interferência do pesquisador nos conteúdos abordados, (Oliveira Netto, 2008), além de exploratória porque objetiva a formulação de questões, com a finalidade de apresentar hipóteses, aumentar a integração do pesquisador com o ambiente

a ser analisado, fato, fenômeno, para a realização de um estudo futuro, (Marconi; Lakatos, 2007).

A principal fonte de dados deste estudo de caso, permitirá conhecer o campo da pesquisa, descrever o sistema de produção e técnico no âmbito particular e coletivo, sendo, desta forma considerado uma importante ferramenta para os pesquisadores como fim especial compreender o financiamento dos processos de produção acadêmica(Oliveira Netto, 2008), com o objetivo de adquirir informações relacionados aos problemas encontrados e propor soluções aos mesmos para o qual se busca uma resposta ou hipótese que se queira conhecer ou comprovar.

Neste trabalho foi possível obter a descrição necessária para a concretização da presente pesquisa, expondo acerca da legislação trabalhista e social, sua importância na administração dos encargos sociais e trabalhistas, os regimes de tributação, administração da mão-de-obra, dentre outros.

1.4.2 Coleta e Tratamento dos dados

Neste capítulo serão apresentados dados obtidos na pesquisa realizada junto a uma empresa de laticínio localizada na cidade de Sousa-PB. A primeira parte da pesquisa foram realizadas perguntas voltadas a informações institucionais e sobre os encargos sobre a folha de pagamento.

A segunda parte foi questionado sobre a percepção dos colaboradores da empresa sobre os encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento.

Neste estudo de caso será aplicado um questionário, onde o universo da pesquisa são 412(quatrocentos e doze) funcionários, onde, Marconi e Lakatos (2007 p. 223) dizem que o universo da pesquisa “é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Destes mencionados,104 funcionários foram convidados a responder o questionamento formulado de acordo com a perspectiva do projeto da pesquisa que segundo Silva (2006), “é um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever” e que serão abordados para a resolução do questionamento, desenvolvido em torno dos objetivos a serem alcançados no referido estudo , com intuito de obter informações contábeis, fiscais e administrativas referente à empresa abordada no projeto.

A primeira etapa da metodologia proposta consiste em verificar, sob a ótica da empresa, o custo total para se contratar e manter um trabalhador, utilizando a forma de abordagem qualitativa. Conforme Richardson 1999 “... A metodologia qualitativa é analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar...”. Ademais, para analisar os encargos sociais e trabalhistas, será verificado o valor do custo da mão-de-obra e o custos com encargos incidentes sobre a folha de pagamento e a proporção dos impactos dos Encargos Sociais e trabalhistas em relação a perspectiva da empresa.

O método utilizado na pesquisa foi o hipotético-dedutivo que para Lalande (1999) “é quando se buscam as evidências empíricas a partir de uma teoria, um modelo ou um conceito a fim de se testarem hipóteses resultados para a solução do problema levantado”. Existem diversas particularidades que influenciam neste custo, tanto relacionadas à qualificação do funcionário como as referentes atividades econômicas da empresa.

1.4.3 Delimitação do estudo

Este estudo tem como base, o Impacto dos Encargos Sociais e trabalhistas na folha de pagamento na visão dos colaboradores da empresa Laticínio Belo Vale LTDA. localizada na cidade de Sousa/PB, que possuem um total de 412(quatrocentos e doze) funcionários, dados repassados pela empresa, (2013).

A realidade mostra a necessidade de encargos sociais menores e mecanismos que auxiliem de forma eficaz a administração desses encargos de forma a diminuir a onerosidade por parte das empresas. Dessa forma, necessita-se conhecer esses encargos para projetar-se diante da realidade do mercado de trabalho e administrar de forma consciente as relações de emprego.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Regimes de Tributação

Os regimes de tributação existentes no Brasil são: Lucro presumido, Lucro Real, Lucro Arbitrário e Simples Nacional. Suas principais distinções estão relacionadas à margem de lucro do contribuinte e a forma do cálculo do imposto de renda e da contribuição Social entre outras que serão apresentadas abaixo.

Uma das atividades do planejamento tributário engloba a análise das formas de tributação e pode ser utilizada como ferramenta para a gestão dos tributos. Segundo Sandroni (2005, p.122) carga tributária é o total dos tributos arrecadados pelos governos dos municípios, dos estados e da União.

2.1.1 Lucro Real

O lucro real segundo Oliveira et al (2009, p. 207) “é o lucro líquido do período apurado na escrituração comercial, denominado lucro contábil, ajustado pelas adições, exclusões e compensações autorizadas pela legislação do Imposto de Renda”. A Lei 9.718/1998 artigo 14 disciplina as pessoas jurídicas que estão obrigadas à apuração pelo lucro real, que são as que obtiveram receita bruta total no ano calendário anterior, superior a R\$ 48.000.000,00 (quarenta e oito milhões de reais) ou de 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) multiplicado pelo número de meses de atividade do ano-calendário anterior, quando inferior a 12 (doze) meses; As atividades previstas por lei a sua obrigatoriedade, como os bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresa de seguro privado e de capitalização e entidades de previdência privada aberta; as organizações que obtiveram lucros, rendimentos ou ganhos de capital oriundos do exterior; e as que, autorizadas pela legislação tributária, usufruem de benefícios fiscais relativos à isenção ou redução do imposto; as empresas que no decorrer do ano em apuração, tenham efetuado o recolhimento por base em estimativa e que explorem as atividades de prestação cumulativa

e contínua de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e risco, administração de contas a pagar e a receber, compras de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços (factoring).

De acordo Chaves,2008 a apuração dos impostos do lucro real de uma forma mais simplificada seria:

- ICMS-NORMAL (através de imposto a recuperar e a recolher)
- PIS (através de uma alíquota de 1,65% através de PIS a recuperar e a recolher)
- COFINS (utilizando uma alíquota de 7,6%,da mesma maneira do PIS)
- IRPJ(aplicando uma alíquota 15% em cima do lucro real da empresa, em alguns casos um adicional de 10%).
- CSLL (aplicando uma alíquota de 12% no lucro líquido da empresa)

O contribuinte poderá escolher entre duas formas de apuração: a cada trimestre ou anualmente, onde deverá ser seguido alguns critérios de acordo com o período de apuração adotado: deverá ser feito antecipações mensais por meio de estimativas. Apurado trimestralmente, o lucro real, deve ser determinado em períodos de apuração encerrados em 31 de março, 30 de junho, 30 de setembro e 31 de dezembro, relacionado ao resultado líquido do seu respectivo trimestre.

2.1.2 Lucro presumido

Conforme Oliveira et al. (2003), o lucro presumido pode ser entendido como a presunção por parte de fisco do que seria o lucro das organizações caso não houvesse a contabilização do lucro. Segundo Fabretti (2003) o Lucro Presumido tem o objetivo de facilitar a contabilização do Imposto de Renda (IR).

Podem optar as pessoas jurídicas: Cujas receita bruta total recebida tenha sido igual ou inferior a R\$ 48.000,00(quarenta e oito mil reais) no ano calendário anterior, ou a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) multiplicando pelo número de meses em atividade no ano anterior (Lei nº 10.637, de 2002, art. 46); e que não estejam obrigadas à tributação pelo lucro real em função da atividade exercida ou de sua constituição societária ou natureza jurídica.

2.1.3 Simples Nacional

O Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte é regido pela Lei 9.317 de 05 de Dezembro de 1996, com alteração posterior pela Medida Provisória 275 de 29 de Dezembro de 2005 e pela Lei 11.196/2005, que alterou os limites de faturamento bruto para o enquadramento do Simples, ficando estabelecido que poderá ser considerado como Microempresa pessoa jurídica que tenha obtido no ano-calendário (ano civil), uma receita bruta com vendas, igual ou inferior a R\$ 240.000,00 e Empresa de pequeno porte pessoa jurídica que tenha obtido uma receita bruta com vendas no ano-calendário, superior a R\$ 240.000,00 e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00.

Existem restrições para a opção pelo regime simplificado, muitas empresas, mesmo atendendo aos limites da receita bruta descrita na lei, não podem fazer essa opção, pois a Instrução Normativa 355 da Secretaria da Receita Federal de 29/08/2013 em seu artigo 20, enumera algumas atividades exploradas que não podem seguir esse regime de tributação, que resumidamente podem ser destacadas: empresas que exercem as atividades de instituições financeiras e empresas equiparadas; atividades imobiliárias; locação ou administração de imóveis; armazenamento e depósito de produtos de terceiros; propaganda e publicidade, excluídos os veículos de comunicação; factoring; prestação de serviços de vigilância, limpeza, conservação e locação de mão-de-obra; prestação de serviços profissionais e industrialização por conta própria ou por encomenda, de bebidas e cigarros.

2.1.4 Lucro Arbitrado

O Lucro Arbitrário é uma forma de apuração imposta por meio de autoridades tributários ou pelo próprio contribuinte, quando conhecida a receita bruta, do qual, a apuração da base de cálculo do imposto de renda utilizada é feita por meio do arbitramento do lucro.

É aplicável quando a pessoa jurídica que não cumprir com as obrigações acessórias relacionadas a devida apuração do lucro real como também não mantiver a escrituração de acordo com as leis comerciais e fiscais, deixando de elaborar de acordo com a legislação vigente, as demonstrações financeiras, revelar indícios de fraudes, erros ou deficiências,

não podendo apresentar de forma verídica sua movimentação financeira e bancária ou verificar o seu lucro real.

É utilizado também quando o contribuinte optar indevidamente pela tributação com base no lucro presumido.

Segundo a RIR/1999, artigo 220 e 530, a apuração do lucro arbitrado ocorrerá trimestralmente e sua determinação será manifestada mediante o pagamento do primeiro valor devido ou da quota única do imposto devido, relativo ao período de apuração trimestral, por lei legislação, se encontrar em condições de utilizar o arbitramento do seu lucro.

2.2 Formas de Contratos de Trabalho

Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, é considerado um ato jurídico que cria a relação de emprego, gerando, desde o início de sua celebração, direitos e obrigações para os empregados e empregadores, pode ser considerada uma relação jurídica que regula preceitos como direitos, obrigações, condições de trabalho e benefícios.

Quanto à natureza, os contratos de trabalho dividem-se em Contrato por tempo determinado e contrato por tempo indeterminado. Existe diversas formas de contratos de trabalho. Segundo a CLT, artigo 443 diz que: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Contrato de trabalho por tempo determinado: segundo o Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967 diz que:

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; como por exemplo contrato por obra certa é aquele celebrado entre as partes pelo período de

duração da obra. O contrato por obra certa não poderá exceder a o período de 02 (dois) anos, não podendo ser prorrogado, e em caso de prorrogação será considerado trabalho por tempo indeterminado. Base Legal: CLT, arts. 445, 451 e 452; e lei nº 2.959.

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência. (*Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967*) que como objetivo verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado, de acordo com as exigências funcionais e hierárquicas da função e do empregador. É um acordo individual de trabalho em que o empregado e empregador estabelecem as cláusulas relativas às relações de trabalho. De acordo com a CLT artigo 445, parágrafo único, o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias, podendo ser prorrogado apenas uma vez, sob pena de ser considerado como contrato por tempo indeterminado. Deverá ser feitas as devidas alterações na CTPS descrevendo a o prazo inicial e final do contrato de experiência.

Contratos por prazo determinado com redução de encargos– Lei nº 9.601/98: É firmado para admissões que representem acréscimo no número de empregados, cuja celebração deve contar com a participação obrigatória do sindicato representativo da respectiva categoria profissional, não sendo possível à empresa celebrá-lo diretamente com o empregado, sob pena da perda de sua eficácia plena. Admitindo-se sua implantação em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, independentemente dos requisitos previstos no §2º do art. 443 da CLT. Esses tipos de contrato de trabalho têm por objetivo a redução de encargos sociais, visando o aumento de empregos, amenizando a situação temporária de desemprego, decorrente de problemas diversos, bem como legalizar a situação informal de certos trabalhadores, que trabalhavam de forma ilegal sem direitos e deveres trabalhistas e sem amparo da seguridade social por não serem considerados segurados efetivos, tendo duração máxima de (2) dois anos, podendo entre os dois anos sofrer prorrogações.

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa que surge da necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços que acarrete aumento da mão-de-obra e conseqüentemente a necessidade de contratações.

Empresa de Trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos, sujeitando aos mesmos critérios do trabalho temporário prestado por pessoa física.

O contrato de trabalho temporário mantido entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora com relação a um mesmo empregado, não pode ultrapassar a 3 (três) meses, salvo autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e desde que o período de trabalho não exceda a 6 meses.

Prazo Indeterminado é a modalidade de contrato que é celebrado sem prévia fixação do seu tempo de duração, sendo ajustado para prolongar-se indefinidamente, não existe período pré-definido do seu termino.

2.2.1 Empregador e Empregado

Empregador é todo ente físico ou jurídico, com ou sem fins lucrativos que tenham empregados sobre sua subordinação considerando os requisitos que efetivam a relação empregatícia. A CLT, em seu Art. 2º diz que: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação desemprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (CLT, 1998)

A CLT, em seu art. 3º estabelece os requisitos legais da definição de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Diante do exposto, Nascimento (1991, p.100) identifica cinco requisitos que definem o empregado, conforme apresentado abaixo:

- O empregado é a pessoa física ou natural, pois não é possível empregado pessoa jurídica. A proteção que a lei dá destina-se ao ser humano, à sua vida, saúde, integridade física, lazer.
- O empregado é um trabalhador não eventual, ou seja, é aquele que exerce uma atividade de modo permanente.
- A atividade é exercida sob dependência de outrem, para quem ela é dirigida. Portanto o empregado é um trabalhador subordinado.

- O trabalho é executado mediante salário, ou seja, recebe alguma retribuição pelo seu serviço. A gratuidade na prestação dos serviços não caracteriza assim a relação de emprego.
- E o último requisito é o da personalidade, pois cabe ao trabalhador prestar os serviços pessoalmente e o contrato é ajustado em função de determinada pessoa.

O Vínculo empregatício é o elo existente entre empregado e empregador onde existe deveres e obrigações a serem respeitadas por ambas as partes. Tendo como requisitos indispensáveis para sua caracterização: a personalidade, o trabalhador é uma ferramenta indispensável para a relação de emprego, sendo insubstituível, ou seja, não pode ter representação; a habitualidade: os trabalhos devem obedecer a cronogramas definidos pelo empregador, não sendo serviços habituais ou de formas diversas devem ser cumpridos os horários já estabelecidos nos contratos de trabalho, adequando-se as exigências da legislação trabalhista.

Deve existir na relação trabalhista um requisito essencial; a subordinação, onde o empregador poderá acompanhar e orientar as atividades abrangidas pelo trabalhador de forma mais eficaz e exigir de forma efetiva a melhor eficiência possível da execução das rotinas de trabalho.

A onerosidade também é considerada um requisito muito importante e essencial para se caracterizar uma relação empregatícia, é o ônus que o empregador estabelece e paga para garantir a mão-de-obra necessária para atingir seus objetivos econômicos e financeiros.

2.2.2Folha de Pagamento

É um documento no qual se discrimina a relação de funcionários e seus respectivos salários e remunerações, ou qualquer outra informação inerente a relação de emprego, como admissão, função, setor onde é executado o trabalho etc., os proventos percebidos pelos empregados como: Salário, comissão, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário família, diárias para viagem, ajuda de custo, entre outros rendimentos inerentes à relação de emprego, além dos descontos ou abatimentos, e o valor líquido a que faz jus cada empregado, nela deverão conter discriminadas todas as verbas que a compõem, tendo a função operacional, contábil e fiscal, devendo ser constituída levando em consideração todas as ocorrências mensais dos empregados.

Segundo Oliveira (2008), a folha de pagamento, não é um documento facultativo e sim de uso obrigatório para o empregador, nessa vertente a Legislação Previdenciária preceitua no art. 32, inciso, que as empresas são obrigadas a “I: preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social.”

A folha de pagamento é de extrema importância para as empresas, onde, de forma minuciosa, descreve tudo o que será devido aos empregados, sendo uma ferramenta essencial da contabilidade para que seja feito o devido acompanhamento dos encargos sociais e trabalhistas, por meio de seus cálculos e os efetivos pagamentos, devendo ser adequada a legislação vigente, principalmente no que tange as bases de incidências tributárias.

2.2.3 Encargos Sociais

São taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficiam de forma indireta o trabalhador.

Os encargos sociais são os custos encadeados sobre a mão-de-obra dos trabalhadores, são em sua grande maioria de origem compulsória, os quais derivam de obrigações constitucionais, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT ou outras regulamentações legais.

2.2.4 Encargos trabalhistas

Os encargos trabalhistas são valores pagos diretamente ao empregado no decorrer até o final do contrato de trabalho, constitui também os benefícios não expressos em valores, mas que de certa forma garantem direitos adquiridos aos trabalhadores. A soma de todos os encargos trabalhistas pode representar em média 100% do salário nominal pago ao trabalhador, podendo este índice ser alterado, dependendo da normatização das entidades

sindicais, portanto, a complexidade das leis trabalhistas no Brasil torna difícil a discussão do impacto e peso dos encargos sociais nas contratações de mão-de-obra.

Conforme Oliveira e outros (2009), para provisão e contabilização da folha de pagamento e dos encargos sociais, estes custos e despesas têm que necessariamente estar ligados às atividades fins da empresa, como também está configurada a relação de vínculo empregatício.

Conhecer o impacto das porcentagens cobradas em cada obrigação trabalhista é de grande relevância para qualquer empresa que almeja administrar de forma consciente seus recursos financeiros, uma vez que esses encargos, somados aos demais impostos, impactam diretamente no desenvolvimento da empresa.

Os encargos trabalhistas correspondem aos valores pagos ao empregado em cada início do vínculo empregatício até a rescisão do contrato de trabalho. Após a admissão do funcionário na empresa, existe a obrigação de cumprir as demais exigências da legislação trabalhista e tributária, recolhimento dos encargos sociais, tributários e previdenciários.

Além dos salários, as empresas têm gastos adicionais com investimento em capacitação e profissionalização, incentivos de cargos e carreiras entre outros que englobam os gastos com mão-de-obra especializada.

A dimensão dos gastos com encargos trabalhistas faz com que as empresas adotem sistemas e redução de custos, em muitas vezes fazem a opção por investimento em automação, robotização e novas tecnologias, aumentando o índice de desemprego e trabalho formal no país.

Os encargos sociais e trabalhistas passam a ser, de certa forma, gastos para as empresas, tendo origem do direito do trabalho, “O conjunto de princípios, normas e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.” (MANUS, 2003, p. 22). Foram conquistas asseguradas por lei, garantindo aos empregados o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social de toda a comunidade, conforme preceitua o artigo 194 da Constituição Federal.

2.2.5 Cálculo dos Encargos

Além do salário, vários outros custos devem ser calculados ou estimados de modo que se conheça a real dimensão do custo da mão de obra. No, Brasil a relação das principais despesas legais, compulsórias e permanentes relativas a encargos sociais podem ser listadas em despesas com previdência social, acidentes de trabalho, FGTS, salário-educação, despesas com entidades de classe, repouso semanal, férias, abono de férias, feriados, aviso prévio, 13º salário, despesas com rescisão contratual, incidência de FGTS s/ o 13º salário, além destes itens que são incidentes de maneira mais geral, há outros itens que atingem eventos específicos, apenas uma parte dos trabalhadores, como por exemplo, insalubridade, periculosidade, licença paternidade, maternidade e casamento, entre outros, (PASTORE, 1994).

O recolhimento previdenciário da empresa analisada, que possui o regime do Lucro Real, corresponde à aplicação das seguintes alíquotas, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados:

Tipos de Encargos	Incidência (%)
Previdência social	20,00
FGTS	8,00
Salário-educação	2,50
Acidente de trabalho	2,00
SESI	1,50
SENAI	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
TOTAL	35,80

FIGURA 1: ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS NAS EMPRESAS EM ANÁLISE

- a) 20% referente ao INSS Patronal, a lei nº 8.212/91 em seu artigo 22 disciplina acerca das contribuições da empresa para com o INSS;
- b) 2% referente a Risco de Acidente do Trabalho (RAT) e contribuição adicional, se for o caso, variando conforme o grau de risco, acrescido do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) a partir de janeiro/2010; e
- c) 5,80% de contribuição de Outras Entidades (Terceiros), destinada ao Salário-educação: 2,5%; INCRA: 0,2%; SENAI:1,0%; SESI: 1,5%; SEBRAE: 0,60% onde o INSS se incumbem de arrecadar e repassar;

- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Todas as empresas são obrigadas a depositar, até o dia 7 de cada mês, o FGTS dos funcionários, correspondente a 8% da remuneração de cada trabalhador, incluídas na remuneração as horas-extras e demais rendimentos pagos ou creditados a cada trabalhador. A Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS instituída com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O FGTS é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalentes a 8 % da remuneração que forma base de cálculo, pago ao empregado, conforme ao Artigo 15 da citada Lei.

O FGTS é um direito de todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho) e de trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais. Empregadores domésticos poderão optar pelo regime do FGTS, sendo facultativo para essa categoria de trabalhadores.

O FGTS dá ao trabalhador proteção financeira em situações de dificuldade, como a demissão sem justa causa ou a ocorrência de doenças graves. O cidadão também pode usar o benefício para formar um patrimônio, por exemplo, no momento da aquisição da casa própria ou por motivo de aposentadoria. O saque do FGTS pode ser feito por diversos motivos, como:

- Demissão sem justa causa pelo empregador;
- Término do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior, declarada pelo juiz;
- Extinção da empresa;
- Aposentadoria por tempo de serviço ou invalidez;
- Rescisão, a pedido do trabalhador, de contrato firmado após a aposentadoria;
- Suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias;
- Rescisão do contrato de trabalho de empregado, com tempo de serviço anterior a 05/10/1988, na condição de não optante, tendo havido pagamento de indenização;
- Falecimento do Trabalhador;
- Contas que completaram 3 anos sem depósito, a partir de 14/07/1990;

- Ter o titular da conta vinculada idade igual ou superior a 70 anos;
- Necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou estado de calamidade pública forem assim reconhecidos, por meio de Portaria do Governo Federal;
- Quando o trabalhador ou seu dependente tiver câncer ou for portador do vírus HIV ou Quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;
- Para aquisição de moradia própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional etc.

Segundo o art. 18, § 1º da Lei nº 8.036/90 estabelece que ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte da empresa, sem justa causa, ficará está obrigada a depositar a favor do empregado a multa rescisória, importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada FGTS durante a vigência do contrato de trabalho e 10% deverá ser pago a título de contribuição social destinado para manutenção das verbas do plano Collor. Por esse motivo, o extrato de FGTS emitido pela Caixa Econômica Federal dispõe das duas informações: o saldo atual e o saldo para fins rescisórios, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. Esse último serve como referência para o cálculo da multa, porque desconsidera saques feitos por outros motivos conforme descrito em lei, como se eles não tivessem ocorrido para que a multa rescisória seja calculada sobre o montante depositado no período relacionado ao vínculo empregatício. A multa é depositada na conta vinculada de FGTS. Todas as movimentações do FGTS devem ser comunicadas a Caixa Econômica Federal de acordo com os códigos que caracteriza o motivo da solicitação do saque.

2.2.6 Filiação Sindical e Contribuição Sindical

Os sindicatos administram e fiscalizam o cumprimento dos direitos dos empregados, ditos como categorias sindicais, distribuídas por aspectos econômicos como por exemplo a atividade exercida pela empresa.

A abrangência dessa categoria sindical é especificada pela atividade econômica definida pela empresa e sua macrorregião definida nas convenções coletivas da categoria sindical. Em contrapartida, os empregadores são obrigados a descontar da remuneração de seus empregados uma vez ao ano, especificamente no mês de março de cada ano, um valor equivalente a 1(um) dia de trabalho que deverá ser direcionado a categoria sindical previamente definida pela empresa, não sendo obrigatoriamente a sindicalização para que seja feito o desconto em folha de pagamento no qual essa contribuição é obrigatória e não deverá ser omitida pelo empregador ou pelo empregado. O seu efetivo pagamento deverá ser feito preteritamente até o dia 30 (trinta) de Abril do corrente ano. A contribuição assistencial será devida se o funcionário for filiado ao sindicato da categoria, do qual, deverá pagar a devida contribuição assistencial que será descontada em folha mensalmente e repassada ao Sindicato.

2.2.7 Salário x Remuneração

Salário é o valor habitualmente pago aos empregados em contrapartida de serviços prestados ao empregador. Remuneração são os valores recebidos pelo trabalhador a título de serviços prestados. Segundo a CLT, 1998, 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. Integram ao salário outros proventos percebidos pelo funcionário em contrapartida ao trabalho executado sob subordinação do empregador, como por exemplo: comissões, gratificações, horas extras, DSR, adicionais de periculosidade, insalubridade, ajuda de custo ou diárias para viagens excedente à 50% do salário do funcionário como qualquer valor percebido do empregador

Comissão são quantias preestabelecidas que o empregado recebe por unidade de serviço prestado ou calculadas em forma percentual sobre o valor unitário ou global dos negócios realizados e sobre essas comissões devem ser calculado o DSR (Descanso Semanal Remunerado) onde é previsto por lei, que o funcionário deverá ter um descanso de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, pagas ao empregado, esse descanso também deve abranger os valores relacionados as comissões, e nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com o calendário local.

2.2.8 Verbas trabalhistas

As férias, outro benefício previsto por lei e de concessão obrigatória por parte dos empregadores, é o afastamento de 30 dias, sem prejuízo da remuneração, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho. O pagamento ocorre conforme preceitua o artigo 129 e o inciso I, artigo 130, do Decreto-Lei nº 5.452/43 - CLT. Cálculo: $1/12 \times 100 = 8,33\%$. Segundo a CLT em seu artigo 129, férias é um direito do empregado ao descanso de 30(trinta) dias a cada doze meses trabalhados, após os doze meses trabalhados é iniciado o período concessivo, no qual o empregador terá que conceder ao emprego as devidas férias. O direito aos trinta dias de descanso levará em consideração a assiduidade ao trabalho, sendo assíduo o trabalhador que tiver até 5 faltas não justificadas no período aquisitivo das férias. Segundo Art. 143da CLT- É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

O artigo 7º da Constituição Federal estabelece que o gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos, um terço a mais do que o salário normal é um dos direitos garantidos pela própria constituição aos trabalhadores urbanos e rurais. Assim, a provisão para atender as despesas relativas ao abono de férias corresponde a: $(1/3) / 12 \times 100 = 2,78\%$.

As horas extras são horas excedentes a jornada diária pagas com adicional mínimo de 50% sobre o valor da hora normal.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, instituído pela Lei 5.107/1966, é regido pela Lei 8.036/1990 e alterações posteriores. Todos os empregadores ficam obrigados a depositar, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os artigos 457 e 458 da CLT (comissões, gorjetas, gratificações, etc.) e a gratificação de Natal a que se refere a Lei 4.090/1962, com as modificações da Lei 4.749/1965.

Gratificação de Natal-13º Salário, instituída pela Lei nº 4.090, de 13de julho de1962, e o valor devido aos trabalhadores anualmente, devendo corresponder ao valor percebido pelo funcionário do mês de Dezembro do correspondente ano, podendo ser pago em duas parcelas, a primeira até o dia 30 de Novembro e a outra até o dia 20 de Dezembro. A provisão mensal representa 1/12 da folha para que ao final do período complete um salário. Cálculo: $(1/12) \times 100 = 8,33\%$.

As faltas legais do empregado com ônus para a empresa são ausências ao trabalho asseguradas pelo art. 473 da CLT (morte de cônjuge, ascendente, descendente; casamento; nascimento de filho; doação de sangue; alistamento eleitoral; serviço militar; comparecer a juízo, onde o empregado não poderá ter prejuízo em relação ao salário devido pelo empregador, por ocasião de faltas justificadas de acordo com o artigo descrito acima.

A licença Paternidade criada pelo art. 7º, inciso XIX da CF, combinado com o art. 10, § 1º dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT -, concede ao empregado o direito de ausentar-se do serviço por cinco dias quando do nascimento de filho.

O adicional de periculosidade é um adicional percebido pelos trabalhadores que estão expostos à atividades perigosas, esse adicional deve ser calculado usando um percentual de 30% sobre o salário. A Norma regulamentadora de Nº 16 do MTE, disciplina as atividades sujeitas a obrigatoriedade de pagamento do referido adicional. Segundo a súmula nº 364 do TST, “Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-OJs nº 05 - Inserida em 14.03.1994 e nº 280 - DJ 11.08.2003)”.Qualquer alteração relacionada ao percentual a devido pelo empregador deverá ser descritos em acordos ou convenções coletivas. Sua caracterização, por mais que seja descrita e regulamentada por legislação própria deverá ser caracterizada por perícia a cargo de Engenheiro do Trabalho ou Médico do Trabalho, ambos qualificados diante do Ministério do Trabalho (MTE), para este fim.

A Insalubridade, segundo o artigo 189 da CLT, preconiza que “consideram-se atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”, As empresa podem, através da efetivação de normas de segurança e proteção ambiente de trabalho ou através do uso de equipamentos de proteção individual, eliminar ou reduzir o grau da insalubridade.

Segundo o artigo 192 da CLT, existe percentuais diferentes sobre o salário em relação ao grau da insalubridade que devem ser assegurados aos empregados que trabalham em condições insalubres que caso seja pago permanentemente integra a remuneração do empregado, sendo 40% (quarenta por cento) para a insalubridade de grau máximo; 20% (vinte por cento) para o grau médio; 10% (dez por cento) para o grau mínimo, valores descritos na Norma regulamentadora 15 que diz que em caso de incidência de mais de um

fator de insalubridade, será aceito o considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, não podendo o empregado perceber cumulativo. Esses percentuais são identificados através de laudos periciais feito no ambiente de trabalho e por profissionais realmente qualificados que se baseia na Norma regulamentadora 15 para poder medir a intensidade do fator que gera a caracterização de atividade insalubre, o profissional deve estar registrado no Ministério do Trabalho e Emprego. No caso da incidência da periculosidade e insalubridade deverá ser optado o adicional mais favorável para o trabalhador.

O adicional noturno é devido ao trabalhador que labuta em horário noturno. Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte para os empregados urbanos. A hora noturna é computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. A remuneração da hora noturna será superior à da hora diurna, observando o adicional mínimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

O empregador poderá com consentimento do empregado, efetuar descontos na folha de pagamento, esses descontos poderão ser: ausência injustificada ao trabalho; somatório das horas de atrasos do empregado no mês; desconto de contribuição Sindical obrigatória, onde deverá se descontada na folha de pagamento do mês de março de todos os empregados independentemente da forma de remuneração do empregado; Contribuição Assistencial: receita decorrente das contribuições pagas pelos membros das categorias profissional ou econômica, filiados ou não à entidade sindical que os representa. Contribuição à Previdência Social (INSS): Desconto referente à contribuição previdenciária que incidirá sobre a remuneração efetivamente paga ou creditada no mês, o desconto será efetuado mediante a aplicação das alíquotas de 8%, 9% e 11% de acordo com a tabela divulgada pela Previdência Social.

A empresa que conceder o vale-transporte está autorizada a descontar mensalmente do empregado a parcela equivalente a até 6% de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer vantagens ou adicionais.

O IRRF – (Imposto de Renda Retido na Fonte) deve ser cálculo e descrito na folha de pagamento para que seja feita o efetivo desconto do funcionário para os empregados que recebem acima do teto de isenção, valor que deverá ser recolhido mensalmente pelas empresas, e pagos. Os pagamentos são comprovados por meio de informações entregues anualmente ao Governo Federal e comprovada através da DIRF (Declaração do Imposto de

Renda Retido na Fonte). A apresentação dessa declaração é obrigatória a todos os trabalhadores que possuem rendimento superior ao valor mínimo definido pelo governo.

QUADRO 1 - INCIDÊNCIAS TRIBUTÁRIAS

VERBAS	INSS	FGTS
Abonos	Sim (Lei 8212/91 , art. 28, I)	Sim (Lei 8036/90 , art. 15)
Abono Pecuniário de férias (Ver Nota²)	Não (Lei 8212/91 , art. 28, par. 9, "e")	Não (IN SIT 25/2001 , art. 13, II)
Auxílio Acidentário (primeiros 15 dias a cargo do empregador)	Sim (Lei 8212/91 , art. 28, I e Lei 8213/91 , art. 60, par. 3)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 9, III - durante todo o período de afastamento do empregado)
Auxílio Doença (primeiros 15 dias a cargo do empregador)	Sim (Lei 8212/91 , art. 28, inciso I e Lei 8213/91 , art. 60, par. 3)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 9, II)
Aviso Prévio Indenizado (Ver Nota¹)	Sim (Decreto 6727/2009)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 12, XIX)
Aviso Prévio Trabalhado	Sim (Lei 8212/91 , art. 28, I)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 12, XIX)
Comissões	Sim (Lei 8212/91 , art. 28, I)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 12, II a V)
Décimo Terceiro Salário parcela adicional de 1/12 paga em rescisão devido ao aviso prévio indenizado (Ver Nota¹)	Sim (Decreto 6727/2009 e IN RFB 925/2009)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 12, XIV)
Décimo Terceiro Salário – 1ª.parcela	Não (Decreto 3048/99 , art. 214, par. 6)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 12, XIV)
Décimo Terceiro Salário – 2ª.parcela ou por rescisão do contrato de trabalho	Sim (Decreto 3048/99 , art. 214, par. 6)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 12, XIV)
Férias Gozadas e Adicional 1/3	Sim (Lei 8212/91 , art. 28, I e Decreto 3048/99 art. 214, par. 4)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 12, I e IX)
Férias dobradas – parcela paga em dobro (Ver Nota²)	Não (Lei 8212/91 , art. 28, par. 9, "d" e Decreto 3048/99 , par. 9, IV)	Não (IN SIT 25/2001 art. 13, IV)
Indenização por despedida nos 30 dias que antecede a data base (Lei 6708/79 , art. 9)	Não (Lei 8212/91 , art. 28, par. 9, "e", Lei 9711/98)	Não (IN SIT 25/2001 , art. 13, VII)
Indenização 40% sobre o saldo FGTS pela despedida sem justa causa	Não (Lei 8212/91 , art. 28, par. 9, "e")	Não (IN SIT 25/2001 , art. 13, VIII)
Salário Maternidade	Sim (Lei 8212/91 , art. 28, par. 2)	Sim (IN SIT 25/2001 , art. 9, IV)
Vale Transporte	Não (Lei 8212/91 , art. 28, par. 9, "f")	Não (IN SIT 25/2001 , art. 13, XX)

Fonte: Guia Trabalhista

2.3 Direito do trabalho

De acordo com Fühler (2003, p. 23), Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que regula a relação do emprego e as suas situações conexas, bem como a aplicação das medidas de proteção do trabalhador.

A evolução do trabalho no Brasil foi marcado pelas mudanças no decorrer dos anos, proporcionando avanços, recuos, diversas adaptações até a flexibilização das leis trabalhistas. Segundo Nascimento (1991, p. 27), “cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho”.

A história do trabalho iniciou-se sem regras, Leis ou limites. A administração da mão-de-obra era direito dos senhores de escravos. Os escravos eram submetidos à tortura, abuso, mutilações e diversas agressões físicas e psicológicas.

Na sociedade pré-industrial predominou a escravidão, onde o trabalhador não tinha personalidade jurídica ou física, ou seja, não existia um sistema efetivo de normas jurídicas de direito do trabalho para nortear os direitos e deveres das relações de emprego.

Na sociedade Industrial surge o direito do trabalho e o trabalho assalariado, tendo como incentivo razões econômicas, políticas, jurídicas e sociais. A transformação do trabalho em emprego surgiu com a revolução industrial do século XVIII. A substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado em larga escala se deu pela expansão da indústria e comércio.

Ocorreram diversas transformações com a globalização, que vêm ocorrendo na realidade do trabalho mundial como o desemprego em índices alarmantes e o crescimento do trabalho temporário.

As novas tecnologias colaboram na eliminação das funções repetitivas e rotineiras, contribuindo ainda mais para o significativo aumento das altas taxas de desemprego. Nesse contexto percebe-se a necessidade da adequação do Direito do Trabalho frente a essa nova realidade, no qual as relações de trabalho contemporâneas se faz indispensável à adaptação a esse novo cenário. Sobre esse aspecto, Paiva, argumenta que o direito do trabalho está muito dependente das oscilações da política econômica, visto que o mesmo surgiu num tempo em que a economia brasileira era marcada por certa solidez das relações jurídicas.

Aceitou-se a interferência do Estado a fim de estabelecer as regras para as condições de trabalho, com a finalidade de obrigar as partes a tentarem solucionar seus conflitos. Assim sendo, as organizações estão obrigadas a conviver com a interferência do Estado, o que inviabiliza qualquer tentativa de acordo com o trabalhador e uma possível forma de flexibilização do contrato de trabalho o que permitiria um pagamento justo de salário por parte do empregador, com menos custos para a empresa e melhor remuneração do funcionário.

A legislação trabalhista rege a relação de trabalho e emprego, por meio de um conjunto de normas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - **CLT**, a Constituição Federal e outras leis esparsas. Conforme Diniz (1999): “o direito do trabalho no Brasil é um gigante em crescimento, a CLT criada em 1943 abarcou quase toda a matéria trabalhista da época”.

Do Brasil de Getúlio Vargas ao Brasil do plano real muita coisa mudou: as leis trabalhistas foram modernizadas para dar maior proteção ao trabalhador e melhores condições de trabalho.

Conforme Manus (2003), o princípio de Direito do Trabalho é a proteção dada ao empregado, por ser subordinado e comando pelo empregador, sendo essa visão de desigualdade refletida na ampliação direitos expressos atualmente pela legislação trabalhista, reconhecendo a desigualdade de posições em que se deparam o operário e o patrão.

2.3.1 Formas jurídicas de exercício profissional e de constituição de atividades empresariais

Quanto a classificação das sociedades: Poderá ser Sociedade Anônima; Sociedade por Quotas; Sociedade em Nome Coletivo; Sociedade em Comandita; Sociedade Unipessoal por Quotas; Cooperativa; Estabelecimento Individual de Responsabilidade Limitada; e Sob responsabilidade ilimitada, onde os sócios respondem de forma solidaria, ilimitadamente e subsidiariamente o risco da atividade econômica e suas consequências diante da sociedade. Responsabilidade limitada onde os sócios respondem até um determinado limite estipulado no contrato social instituído na fundação da empresa e Sociedade Mista onde é considerado dois tipos de constituições societárias, sócios que respondem de forma ilimitada e sócios que respondem de limitada pelas dívidas da sociedade.

2.3.2 CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

A consolidação das leis trabalhistas trouxe a sistematização de diversas leis trabalhistas, iniciada pela renovação e organização do país na época da sua elaboração no que diz respeito a orientação sobre as relações de trabalho e emprego. Nascimento (1996, pg 50) comenta sobre a importancia da CLT na historia do direito do trabalho pela sua influência e pela tecnica que se revelou, no entanto monstresse desatualizada diante das novas ideias, e obsoleta. O autor comenta que embora seja um marco em nosso ordenamento jurídico, surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, principalmente a promoção das normas sobre direito coletivo, e sobre a organização sindical, negociação Coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores em que a CLT não valorizou.

A CLT pode ser vista como um texto legislativo básico do direito do trabalho, complementado por Leis diversas e pela Constituição Federal do Brasil. Surgiu pela necessidade de proteção ao trabalhador e pela justiça social diante dos diversos transtornos ocorridos no passado, para ser alcançar, no decorrer fundamentação legal, um direito líquido e certo aos trabalhadores e empregadores, proporcionando um entendimento básico e certo sobre as relações de emprego e outras definições essenciais nas relações trabalhistas. Segundo Zanluca (2011):“A CLT surgiu pelo Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista existente no país”, segundo o autor o principal objetivo da CLT era a regulamentação das relações individuais de trabalho, onde a formulação dessa regulamentação durou cerca de 13 anos, com inicio no Estado novo até em 1943, buscando regular as relações de emprego, sempre sofrendo modificações com o objetivo de se adequar com a realidade trabalhista do país.

2.3.3 Seguridade Social e Previdência Social

Pode-se definir a Seguridade Social, através do conceito de Sérgio Pinto Martins(2006) que diz que a Seguridade Social é um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de básicas e de suas famílias, integrado por ações

de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

A previdência Social tem como objetivo assegurar, por meio de contribuições, benefícios que assegurem meios indispensáveis à sobrevivência, seja por motivo de doença, incapacidade, idade avançada, tempo de serviço e tempo de contribuição, entre outros, esses benefícios compreende o Regime geral da previdência Social.

A Constituição Federal, em seu art. 195 e a Lei de Custeio – Lei nº 8,212/1991 nos artigos 10 e 11, disciplinam o financiamento da seguridade social: A competência para legislar sobre a seguridade social é privativa da União, conforme preceitua o art. 22, XXIII, da Constituição de 1988.

A seguridade social, como preceitua a Constituição Federal em seu artigo 195 será financiada por toda a sociedade, de forma direta ou indireta, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, e das contribuições sociais advindas das empresas, das entidades a ela equiparada e dos empregadores, incidentes sobre a folha de salário e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício, a receita ou faturamento e sobre o lucro; dos trabalhadores e dos demais segurados da previdência social ; sobre a receita de concursos prognósticos e do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei o equiparar.

O regime facultativo Complementar de Previdência Social é regido pela Lei Complementar Nº 109, de 29 de Maio de 2001. Segundo o artigo 202 da Constituição Federal é um regime de previdência privada, de caráter complementar, organizado de forma autônoma, sem vínculo com o regime geral de previdência social, sendo sua opção facultativa pelo trabalhador, ao contrário do regime geral da Previdência Social, onde sua filiação, dependendo da configuração do segurado, é obrigatória. O INSS é o órgão autorizado por lei para arrecadar e fiscalizar o recolhimento das contribuições sociais de onde advêm os recursos para o financiamento da Seguridade Social

Contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso no ano de 2013;

Segundo a Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 10, os beneficiários do regime Geral da Previdência Social são classificados como segurados e dependentes, nesse sentido, comenta que os segurados são aqueles que se vinculam de forma obrigatória porque exercem atividade que gere de forma espontânea um vínculo com Regime Geral de

Previdência Social, como por exemplo, os trabalhadores com vínculo trabalhista com empresa ou a ela equiparada, abrangidos pela CLT, ou voluntariamente contribuem com a previdência, segundo legislação própria, para que adquira esta condição, tendo vínculo direto com a Previdência Social.

Dependentes são aqueles que se vinculam ao Regime Geral de Previdência Social de forma indireta, tendo em conta a natureza de sua relação com os segurados, comenta Fortes e Paulsen (2005, p. 57), desta forma, somente serão beneficiários enquanto os segurados do qual dependa, mantiver seu vínculo previdenciário, diante disto, se o segurado descaracterizar o seu perfil como segurado, e obtiver o seu vínculo rompido, também se desfaz a relação dos dependentes para com a Previdência.

Segurado empregado é aquele que presta serviços natureza urbana ou rural à empresa, da qual possua vínculo empregatício.

Segurado empregado doméstico segundo o artigo 1^a da lei 5.859, de 1972, é aquele que presta serviços de natureza contínua e não possui finalidade lucrativa à pessoa ou à família, possuem direitos como: férias anuais remuneradas, benefícios e serviços da legislação previdenciária, registro do contrato de trabalho na Carteira de trabalho e previdência Social e FGTS, por opção do empregador, que no caso fazendo essa opção dará direito ao empregado doméstico, no caso de despedida sem justa causa, ao seguro desemprego e ao saque do respectivo FGTS pago mensalmente pelo empregador no decorrer do vínculo empregatício.

O Trabalhador Avulso é aquele que não possui vínculo empregatício com as empresas, prestam serviços a diversas empresas, mas são intermediados obrigatoriamente pelo sindicato da categoria, quanto estiver fora da faixa portuária ou do órgão gestor de mão obra, onde deve ser localiza dentro da faixa portuária, como também esses órgão devem estabelecer mediante negociação coletiva assuntos relacionados como: a remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho, segundo o Lei n^o 12.023, de 27 de Agosto de 2009.

Os direitos assegurados ao trabalhador avulso descritos na Lei 12.023/09 são: Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) a condição de avulso; Participação em igualdade de condições nas escalas de serviços, disponibilizados pelos tomadores, propiciando remuneração a todos; Cadastro e registro como avulso junto ao sindicato; Repouso remunerado preferencialmente aos Domingos; 13^o salário; Férias + 1/3 constitucional; Fundo de garantia por tempo de serviço; Adicional noturno mínimo de lei; Adicional extraordinário mínimo de lei; Insalubridade mediante laudo médico; Acidente de

trabalho cobertura total a partir do dia do acidente; Auxílio acidente pelo INSS; Auxílio doença a partir da data do atestado médico pago pelo INSS; Aposentadoria; Integração a previdência social; Participa da comissão externa de prevenção de acidente; Treinamento; Proteção das normas de higiene e segurança do trabalho; Benefício previsto na legislação e em normas coletivas de trabalho; Cota de Salário família; Participação no processo de negociação coletivo da categoria; Receber a remuneração dos serviços, 72 horas a contar do pagamento pelos tomadores; Gratuidade no uso de equipamentos de higiene e segurança do trabalho; Direito da sindicalização; Livre acesso na participação do rodízio do sindicato.

O empregado aprendiz, de acordo com art. 428, da CLT, define o contrato de aprendizagem como “o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

O SENAI e SENAC relacionam os ofícios e ocupações que podem ser objeto de aprendizagem, especificando o tempo necessário (não podendo ser superior a dois anos) cada curso de aprendizagem. Deverá ser feita a devida anotação da CTPS do Jovem aprendiz com os respectivos dados sobre o contrato de aprendizagem, com início e término, o curso do qual o jovem está cursando, o valor que será pago pelo empregador pelas horas trabalhadas, entre outras obrigações. Prevalece na relação de aprendizagem todos os direitos inerentes a relação de emprego, como algumas diferenças relacionadas aos encargos trabalhistas e algumas aplicações do direito trabalhista.

O empregado em geral, no momento em que é registrado na empresa é descontado a contribuição devida, de acordo com a tabela de contribuição que será definida por portaria Interministerial formulada anualmente: Segue abaixo a forma de desconto da contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013

Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos		VIGENTE
TABELA		
Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração	a partir de 1º de Janeiro de 2014	
Salário – de – contribuição	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)	
Até 1.317,07		8,00
De 1.317,08 até 2.195,12		9,00
De 2.195,13 até 4.390,24		11,00

Fonte: Portaria Interministerial MPS/MF 19/ 2014.

Todos os funcionários vinculados a uma empresa têm obrigação de contribuir, sendo que de forma direta ou indireta terá um retorno, pois caso esteja impossibilitado de trabalhar, seja por incapacidade física, mental, gravidez, velhice, ao morrer, ou mesmo em caso de prisão a Previdência Social disponibiliza benefícios segundo a necessidade do segurado e sua família, tendo, porém, alguns requisitos a serem seguidos pelo segurado.

São benefícios disponibilizados pela Previdência Social:

Aposentadoria é o afastamento remunerado que um trabalhador faz de suas atividades após ter cumprido varios requisitos estabelecidos em lei. A Previdencia Social garante a seus segurados os seguintes tipos de aposentadoria: Aposentadoria por invalidez; aposentadoria por idade; aposentadoria por tempo de contribuição; aposentadoria especial; Salário Maternidade, segundo Art. 71 da Lei 8213/91, esse benefício é devido à segurada da previdência social, durante cento e vinte dias, com início a partir a partir do parto ou 28 dias antes, conforme orientações médicas comprovado por meio de um atestado médico ou certidão de nascimento do filho. Esse tipo de benefício também pode ser recebido em caso de filho adotivo ou guarda judicial para fins de adoção de criança, segundo a Lei Nº 12.873, de 2013.

Salário Família é um benefício pago a todo empregado na proporção do número de filhos menores, de qualquer condição (legítimos, ilegítimos, legitimados, adotivos, enteados, tutelados e que vivam sob guarda) até 14 anos ou filhos inválidos de qualquer idade.

Auxilio Doença é o benefício concedido ao segurado, que tenha cumprido alguns requisitos estabelecidos por legislação própria, e necessite ficar afastado de suas funções laborais por período superior à 15 dias consecutivos. A incapacidade para o trabalho e o período que será concedido o benefício será analisado através de exame realizado pela perícia médica do INSS, que deverá ser agendada a partir do 16º dia de afastamento do segurado, o mesmo deverá ter no mínimo 12 contribuições mensais para fazer jus ao benefício.

Segundo Fortes e Paulsen (2005, p. 128), “o auxílio-doença é benefício devido em caso de ocorrência de incapacidade laborativa total, pertinente às atividades do segurado, porém com projeção de recuperação.” A Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, em seu artigo 59 expõe que o auxílio o auxílio doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, do qual será devido o benefício, porém se o segurado filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, o mesmo não terá o direito de receber o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Esta Lei também descreve que para o benefício ser concedido pelo INSS, o segurado deverá ter no mínimo 12 contribuições mensais (conforme artigo 25, I, da Lei 8.213/91) e estar na qualidade de segurado.

Quando o segurado exercer mais de uma atividade, o mesmo poderá ser amparado pela Previdência Social se contribuir a todas as atividades desempenhadas, como Sergio Pinto Martins (2003, p. 333) explica: “Ao segurado que exercer mais de uma atividade abrangida pela Previdência Social será devido o auxílio-doença, mesmo no caso de incapacidade apenas para o exercício de uma delas, devendo a perícia médica ser conhecedora de todas as atividades que o segurado estiver exercendo”(art. 73 do Decreto nº 3.048)”, pois o benefício será concedido para a atividade que o segurado comprovar incapacidade, considerando as contribuições relativas à essa atividade para fiz de comprovar a carência exigida para o percepção do benefício.

Se o beneficiário exercer a mesma profissão nas várias atividades do qual é contribuinte, o mesmo será afastado de todas as atividades, no caso de afastamento em apenas uma atividade, o mesmo só poderá ser aposentado por invalidez quando a incapacidade abranger todas as atividades, motivo esse que o benefício de auxílio doença deverá ser mantido indefinidamente.

Durante o período em que o segurado estiver em custodia do INSS, percebendo o Auxilio doença o contrato de trabalho ficará suspenso, após a recuperação de sua capacidade laboral, o mesmo deverá voltar a ocupar a função antes desempenhada.

Auxilio Acidente é o benefício concedido ao segurado empregado que sofreu acidente de trabalho ou doença ocupacional. Segundo o artigo 19, da Lei 8.213 de julho de 1991, acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, que, dependendo do grau de intensidade, pode causar a morte, a redução permanente ou

temporária da capacidade laboral do segurado. Esse tipo de benefício é devido ao segurado empregado, ao trabalhador avulso e ao segurado especial. O artigo 27 do Decreto nº 89.312, de 23/01/84, obriga o empregador a assumir o ônus financeiro pelo prazo de 15 dias, no caso de acidente de trabalho previsto no art. 131 da CLT.

Até o primeiro dia útil posterior ao acidente dever ser feita a comunicação ao INSS por meio do envio da CAT- Comunicado de Acidente do Trabalho, o envio deverá ser feito pelo empregador, no caso de omissão, o envio poderá ser feito pelo segurado, seus dependentes, pela entidade sindical competente, pelo médico que o assistiu ou pelo perito do INSS quando da realização da perícia. Diante do exposto, Martins (2006, p. 128) diz que “É preciso que, para existência do acidente do trabalho, exista nexos entre o trabalho e o efeito do acidente. Esse nexos de causa-efeito é tríplice, pois envolve o trabalho, o acidente, com a consequente lesão, e a incapacidade, resultante da lesão”, ou seja deve haver alguma relação entre a causa do acidente, o acidente e o trabalho exercido pelo trabalhador, para diante disto ser considerado realmente um acidente de trabalho.

A empresa é obrigada a efetuar o pagamento dos 15 primeiros dias do afastamento, ficando a cargo do INSS o pagamento a partir do 16º dia. Costa (2008, p. 112) conceitua o auxílio-doença acidentário como sendo o benefício pecuniário de prestação continuada, por prazo indeterminado, sendo sujeito à revisão periódica, constituído por meio de pagamento de renda mensal ao acidentado urbano ou rural que sofreu acidente do trabalho ou doença decorrente das condições de trabalho. Esse direito concedido ao segurado é protegido pela Constituição Federal, art. 7º, onde diz: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; [...]

A pensão Por Morte é o benefício previdenciário, tem sua fundamentação legal baseada na Lei 8.213/91, é destinado aos dependentes do segurado da Previdência Social após o seu falecimento. Os dependentes podem ser: Pais, Cônjuge, companheiro ou companheira, filho ou irmão não emancipado, até 21 anos de idade, ou inválido de qualquer idade. O benefício será direcionado ao beneficiário que comprovar a dependência econômica com o segurado, em caso de mais de um dependente a pensão por morte será dividida em partes iguais entre os dependentes. O segurado deve estar contribuindo com o INSS ou ter qualidade de segurado.

Por sua vez, auxílio-reclusão é o benefício concedido pela Previdência Social, é destinado aos dependentes do preso que comprovar o vínculo como segurado da Previdência Social,

que se encontra afastado de suas atividades em decorrência de prisão em regime fechado ou semiaberto, não é devido nos casos de liberdade condicional ou cumprimento de pena em regime aberto, foi instituído pela lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, artigo 80. É devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado preso, que não estiver recebendo nenhum tipo de remuneração da empresa ou a ela equiparada, nem estiver recebendo benefício da Previdência social.

3 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A primeira questão buscou-se identificar a quantidade de funcionários existentes na empresa analisada, ou seja, o campo da pesquisa que é cerca de 412 (quatrocentos e doze) funcionários. A empresa Laticínio Belo Vale, é uma empresa está no mercado há vinte anos, no segmento de Laticínios, é optante pelo regime de tributação o Lucro real. A média salarial dos funcionários é em média R\$ 900,00 reais. A empresa possui muitos funcionários que estão trabalhando na empresa desde sua fundação, em 1993. Possui uma área aproximadamente de 20.000 m².

3.1 Apresentações da análise dos dados

Foi questionada a percepção dos funcionários da empresa sobre os impactos dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento. Conforme gráfico 1, a primeira questão buscou identificar o sexo dos 104 entrevistados, onde observou-se que 32% são do sexo feminino e 68% do sexo masculino. A empresa justificou que trabalha com um intenso sistema produtivo onde o sexo masculino prevalece, o sexo feminino é atuando em sua maior parte em atividades administrativas.

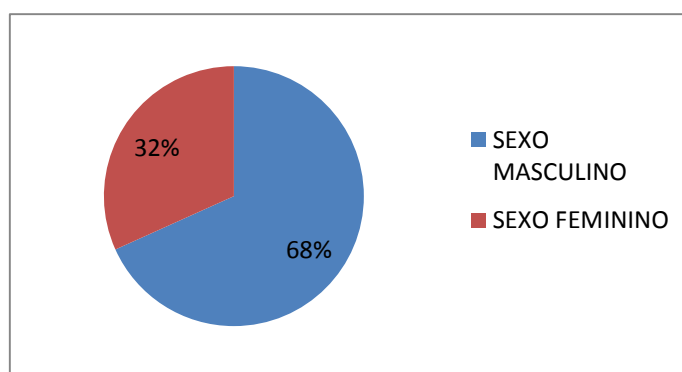


GRÁFICO 1 – SEXO DOS FUNCIONÁRIOS ENTREVISTADOS
Fonte: Pesquisa de Campo, 2013.

De acordo com gráfico 2, procurou identificar a idade dos entrevistados.

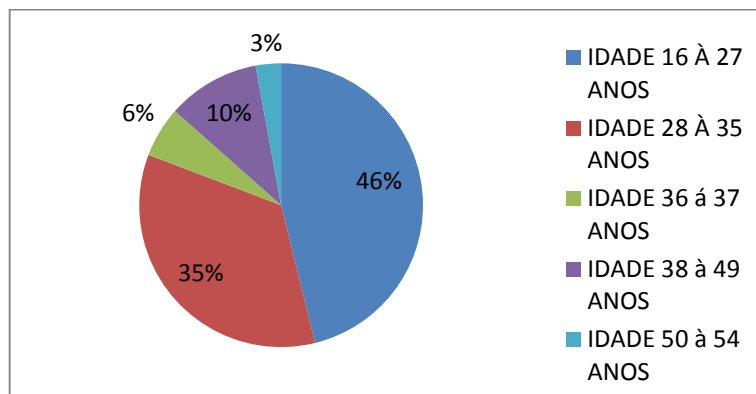


GRÁFICO 2 – IDADE DOS FUNCIONÁRIOS ENTREVISTADOS

Fonte: Pesquisa de Campo, 2013.

Foi visto que a maior parte dos entrevistados 46% possui entre 16 à 27 anos, em segundo lugar prevalecem os funcionários com idade entre 28 à 35 anos com um percentual 35%, em seguida 10% dos entrevistados possuem idade entre 38 à 49 anos, as idade entre 36 à 37 anos foi identificado um percentual de 6%, e em relação as maiores idades identificadas na empresa foi visto que apenas 3% possui idades entre 50 e 54 anos.

No Gráfico 3, pode-se observar o grau de escolaridade dos funcionários entrevistados onde a maior parte dos funcionários possuem Ensino Médio Completo, cerca de 49% e 8% ensino médio incompleto. O Ensino superior apresenta-se em um percentual pequeno em relação ao porte das empresas e as perspectivas do mercado de trabalho no setor industrial, onde apenas 6% dos entrevistados possuem Ensino Superior completo e 26% em fase de conclusão. Os funcionários com Ensino fundamental completo apresentam-se com índice de 4% e Ensino Fundamental incompleto 7%.

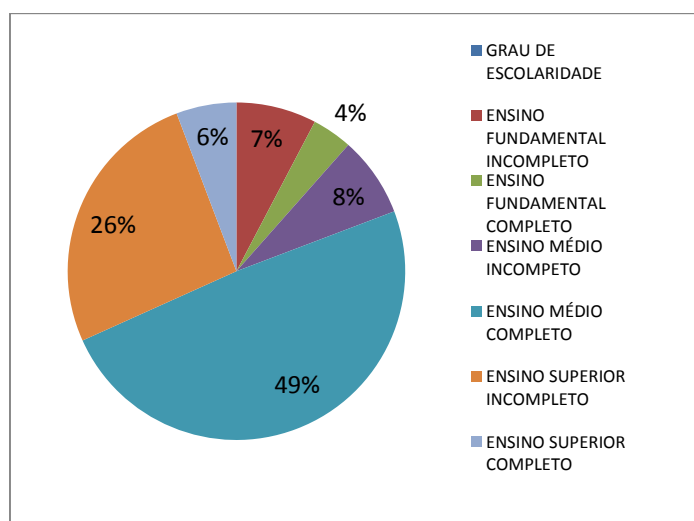


GRÁFICO 3 – GRAU DE ESCOLARIDADE DOS ENTREVISTADOS

Fonte: Pesquisa de Campo, 2013

Quadro 2 destaca a Função que os entrevistados exercem na empresa.

Quadro 2

Função que os entrevistados exercem na empresa	
Auxiliar de Produção	21
Auxiliar Administrativo	11
Auxiliar de escritório	23
Cozinheira	1
Supervisor Administrativo	1
Coordenador Administrativo	1
Vendedor	5
Operador de Máquinas	1
Auxiliar Financeiro	2
Auxiliar de Pessoal	2
Coordenador de Produção	1
Técnico em segurança do trabalho	2
Assistente de diretoria	1
Auxiliar de serviços gerais	2
Porteiro	2
Almoxarife	2
Auxiliar de Expedição	1
Motorista	7
Ajudante de Motorista	7
Promotora	7
Coordenador de vendas	1
Auxiliar de Laboratório	1
Assistente de vendas	1
Supervisor de Produção	1
Total de entrevistados	104

Fonte: Pesquisa de Campo, 2013.

Segundo a análise feita dos 104 funcionários entrevistados, 22% dos entrevistados exercem a função de auxiliar de escritório, 20% exercem a função de auxiliar de produção, 11% Auxiliar administrativo, Ajudante de motorista 7%, Promotora 7%, Motorista 7%, Vendedor 5%, Auxiliar financeiro 2%, Auxiliar de Pessoal 2%, Técnico em segurança do trabalho 2%, Auxiliar de serviços gerais 2%, Porteiro 2%, Almoxarife 2%, Cozinheira 1%, Supervisor Administrativo 1%, Coordenador Administrativo 1%, Operador de Máquina 1%, Coordenador de produção 1%, Assistente de Diretoria 1%, Auxiliar de Expedição 1%, Coordenador de Vendas 1%, Auxiliar de Laboratório 1%, Assistente de Vendas 1%, Supervisor de produção 1%.

No gráfico seguinte foi abordado o tempo de trabalho dos funcionários nas empresas. Cerca de 50 funcionários trabalham nas empresas de 1 à 3 anos, um percentual de 48% do total da amostra, 28% dos funcionários trabalham de 5 à 8 anos, 19% de 3 à 5 anos, apenas 5% dos entrevistados possuem acima de 8 anos. A empresa em análise declara ter funcionários registrados desde sua fundação. Estudo realizados nos Estados Unidos sobre a força de trabalho, verificou-se que os salários e os outros benefícios não são os motivos pelos quais uma pessoa gosta de seu emprego ou permanece nele, o mais importante para essas pessoas é a qualidade do ambiente de trabalho e o apoio recebido no mesmo (ROBBINS, 2002).

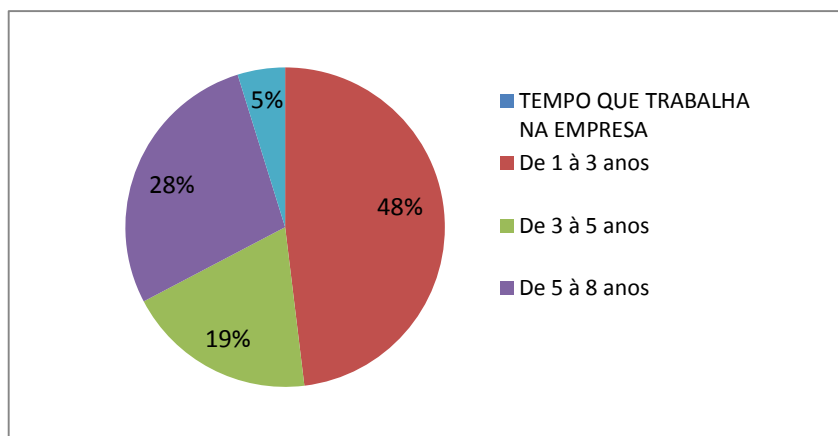


GRÁFICO 4 – TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA
Fonte: Pesquisa de Campo, 2013.

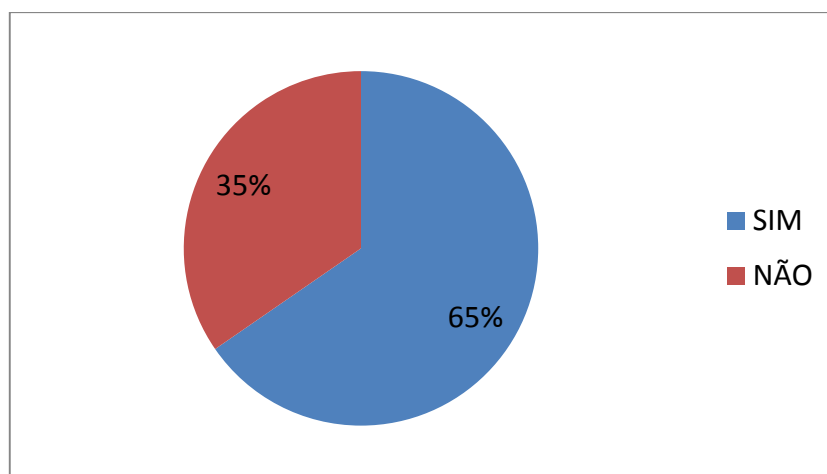


GRÁFICO 5 – TEM CONHECIMENTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOBRE SUA REMUNERAÇÃO?
Fonte: Pesquisa de Campo, 2013.

Foi perguntado aos funcionários entrevistados se os mesmos têm conhecimento dos gastos com encargos Sociais e trabalhistas sobre sua remuneração. Segundo análise feita, 65% dos funcionários afirmaram ter conhecimento dos encargos sociais e trabalhistas sobre sua remuneração. Cerca de 40 entrevistados dizem não ter conhecimento dos encargos sociais e trabalhistas sobre sua remuneração um percentual de 35%. Um dos fatores considerados relevantes desta conjuntura é a falta de interesse dos entrevistados sobre o assunto, devido ao pouco conhecimento sobre o mesmo.

Ademais, como apresentado no gráfico 6, foi questionado também se os funcionários sabem para onde são destinados os encargos sociais e trabalhistas sobre sua remuneração, de modo que o resultado se deu da seguinte forma: O gráfico mostra que 55% dos entrevistados sabem para onde são destinados os encargos sociais e trabalhistas, cerca de 45% não sabem ou desconhecem do assunto, fator considerado preocupante por não haver um acompanhamento por parte desses funcionários em relação a administração desses encargos pelos órgão vinculados as relações de trabalho.

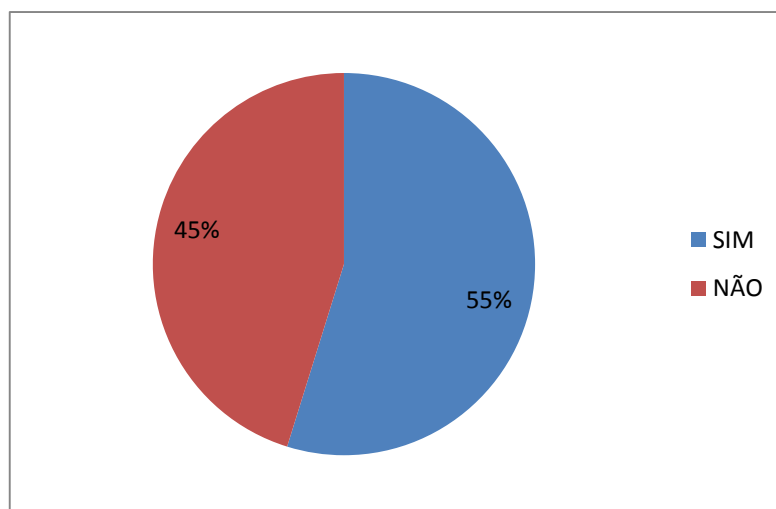


GRÁFICO 6 – SABEM PARA ONDE SÃO DESTINADOS OS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS?

Fonte: Pesquisa de Campo, 2013.

3.2 Encargos Sociais, trabalhistas e condições de trabalho

Neste subitem buscou-se identificar, quais os fatores, de acordo com o tema abordado na pesquisa, o que influenciam nas relações de trabalho, onde foi solicitado aos entrevistados que utilizassem uma escala de 1 a 5 para responder as alternativas nas Tabelas apresentadas de 1 à 9, classificando os itens expostos de acordo com a sua concordância, Seguindo a seguinte escala: 5 = concorda totalmente; 4 = concorda ; 3 = não concorda nem discorda ; 2 = discorda ; 1 = discorda totalmente, em que o entrevistado deveria selecionar apenas 1 assertiva. Como apresentado na Tabela 1

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1 de Maio de 1943 através do decreto Lei nº 5.452 é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho do qual norteia toda legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT surgiu após a criação da Justiça do Trabalho em 1939. A Reformulação das leis trabalhistas já é citada em constantes debates no intuito de promover sua flexibilização e a sua adequação a realidade trabalhista atual, por ser uma legislação trabalhista relativamente antiga.

Diante disto, assertiva apresentada, segundo a Tabela 1, 53% dos entrevistados concordam totalmente que deve ser feita uma reformulação das Leis Trabalhistas que especifiquem melhor as relações de emprego, 32% concordam e 15% não concorda nem discorda sobre essa reformulação. Esses resultados são bem expressivos em relação as necessidades de mudanças ou atualizações da Legislação Trabalhista Brasileira que visam uma melhor caracterização das relações de emprego e, por conseguinte, diminuem a onerosidade dos empregadores. Desta forma, percebe-se um incentivo à contratação e adequação às normas trabalhistas por parte das empresas, bem como a valorização da mão-de-obra trabalhadora.

TABELA 1 REFORMULAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Reformulação das Leis Trabalhistas						
ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
Deve ser feita uma reformulação das Leis Trabalhistas que especifiquem melhor as relações de emprego	53%	32%	15%	–	–	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Observa-se na Tabela 2, a influência desses encargos nas relações trabalhistas, onde 32% concordam totalmente que os encargos sociais dificultam o seu crescimento profissional na empresa, 22% concorda, 28% não concorda nem discorda, 12% discorda e 6% discorda totalmente. Quanto maior a remuneração, maiores serão os encargos a serem recolhidos sobre a folha de pagamento, diante deste resultado, é possível identificar a importância desses índices nas relações empregatícias, pois, os trabalhadores sempre almejam crescer cada vez mais e subsequente ganhar mais dinheiro.

TABELA 2 CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Crescimento Profissional						
ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
Os encargos sociais dificultam seu crescimento profissional na empresa	32%	22%	28%	12%	6%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Segundo José Pastore, o que faz o trabalhador brasileiro receber pouco e custar muito para a empresa são os encargos altos e salários baixos no Brasil. Essa interpretação serve vertente na assertiva da tabela 3, do qual 51% dos entrevistados concordam totalmente, que, se com a redução por parte do governo dos encargos sociais e trabalhistas, a empresa repassaria estes valores para os colaboradores, 25 % concordam com o possível repasse desses encargos para os empregados, 18% não concordam nem discordam, 4% discorda, 2% discorda totalmente. O resultado da assertiva traduz a relevância do impacto dos encargos na vida do trabalhador brasileiro, do qual, cerca de 76% do resultado da pesquisa, concordaram com a diminuição desses encargos. Diante do pressuposto, cabe questionar se entre os benefícios ou atividades financiados por esses encargos, há a possibilidade de ser substituído sua fonte de custeio ou ter seu percentual reduzido, auxiliando na

desoneração da folha de pagamento para as empresas e aumentando o valor líquido total para os empregados.

TABELA 3 DIMINUIÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Diminuição dos Encargos Sociais e trabalhistas

ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
Se o governo diminuísse os encargos sociais e trabalhistas, a empresa repassaria estes valores para os colaboradores	51%	25%	18%	4%	2%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

As condições de trabalho, segundo a Norma regulamentadora de N° 17 são os aspectos relacionados a execução das atividades, por meio do levantamento, transporte e descarga de materiais, a estrutura física, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho. Essa norma estabelece parâmetros que devem ser aplicados e respeitados pelas empresas para proporcionar segurança e bem estar para os trabalhadores, diminuindo riscos de acidentes e de doenças ocupacionais. Sobre o Investimento em melhoria e condições de trabalho 59% dos entrevistados concordam totalmente que existe investimento constante por parte da empresa relacionada à melhoria e condições de trabalho, 34% concordou com a assertiva, 4% não concorda nem discorda. 2% discorda, 1% discorda totalmente.

TABELA 4 INVESTIMENTO EM MELHORIA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
Existe investimento constante por parte da empresa relacionada à melhoria e condições de trabalho	59%	34%	4%	2%	1%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Na tabela 5 foi relatado sobre investimentos em educação continuada e treinamentos por parte da empresa, tendo o seguinte resultado: 56% dos entrevistados concordam totalmente que existe investimento constante por parte da empresa em educação continuada e treinamentos, 27% concorda, 12% não concorda nem discorda, 4% discorda e 1% discorda totalmente. Estudo realizado nos Estados Unidos sobre a força de trabalho, verificou-se que os salários e os outros benefícios não são os motivos pelos quais uma pessoa gosta de seu emprego ou permanece nele, o mais importante para essas pessoas é a qualidade do

ambiente de trabalho e o apoio recebido no mesmo (ROBBINS, 2002). Os fatores que podem atuar como condicionantes da satisfação do ser humano no trabalho, segundo Ilda (1990), podem ser agrupados nas seguintes categorias: ambiente físico, ambiente psicossocial, remuneração, jornada de trabalho e organização.

TABELA 5 INVESTIMENTOS EM EDUCAÇÃO CONTINUADA E TREINAMENTOS

Investimentos em educação continuada e treinamentos

ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
Existe investimento constante por parte da empresa em educação continuada e treinamentos	56%	27%	12%	4%	1%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Os incentivos oferecidos pela empresa podem ser entendidos como qualquer retorno financeiro ou não, do qual o colaborador percebe por meio do seu bom desempenho ou colaboração com objetivos preestabelecidos pelo empregador, como por exemplo: gratificações, bonificações, premiações, entre outros. Na tabela 6, buscou-se identificar se a empresa oferece incentivos em contrapartida com os resultados obtidos pela atuação do trabalhador na empresa, onde 18% concordaram totalmente que recebem incentivos, 35% concordam, 35% nem concorda nem discorda, 8 % discorda, 4% discorda totalmente.

TABELA 6 INCENTIVOS OFERECIDOS PELA EMPRESA

Incentivos oferecidos pela empresa

ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
A empresa oferece incentivos em contrapartida com os resultados obtidos por sua atuação na empresa	18%	35%	35%	8%	4%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

A remuneração é a soma do salário descrito no contrato de trabalho, seja mensal, quinzenal, por hora ou tarefa, com outros ganhos percebidas no decorrer do contrato de trabalho, como horas extras, adicional noturno, comissões, descanso semanal remunerado sobre horas extras, comissões, adicional de periculosidade, insalubridade, gratificações e reflexos, entre outros. Na tabela 7, abordou o assunto, em busca na percepção dos entrevistados sobre a relação entre a função e a remuneração advinda da relação de emprego, onde 11% dos

entrevistados dizem que a remuneração recebida está de acordo com a função exercida na empresa, 18% dizem concordar, 30% nem concorda nem discorda, 32% discorda e 9% discorda totalmente. Esses índices estão diretamente e indiretamente relacionados com o impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre essas remunerações, pois configurando os valores pagos ou creditados aos empregados como remuneração, esse valor deverá ser considerado para base de cálculo dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento, desta forma, o custo do empregado será ainda mais elevado.

TABELA 7 REMUNERAÇÃO

ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
A remuneração que recebo está de acordo com a função que exerço na empresa	11%	18%	30%	32%	9%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Diante no paradigma de sucesso, atualmente interposto pelo capitalismo, há a exigibilidade de um bom planejamento na parte trabalhista que garanta melhor relacionamento entre a empresa e o seus empregados. Essa melhoria de relacionamento pode ser impulsionado de diversas formas, a maioria das vezes aumentando a onerosidade por parte das empresas. Por outro lado, esse impulso pode favorecer um retorno expressivo em benefícios a curto ou longo prazo, como por exemplo, investimento em qualificação profissional, tendo como retorno para empresa: qualificação dos funcionários, melhoramento das atividades afins da empresa, agilidade e melhor aproveitamento das informações que norteia a organização, entre muitos outros benefícios. Diante disto, a assertiva apresentada na tabela 8, onde foi afirmado que os funcionários entrevistados recebiam incentivos financeiros para custear cursos de capacitação relacionados ao meu campo de atuação, 42% dizem concordar totalmente, ou seja, que a empresa investe em qualificação e incentivo para cursos de qualificação, 20% dos entrevistados concordam, 13% não concorda nem discorda, 15% discorda e 10% discorda totalmente.

TABELA 8 INCENTIVOS FINANCEIROS

Incentivos financeiros						
ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
Recebo incentivos financeiros para custear cursos de capacitação relacionados ao meu campo de atuação	42%	20%	13%	15%	10%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

Distribuição dos lucros e resultados da empresa está regulamentado pela lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade dos trabalhadores. Tendo como base essa fundamentação a tabela 9 apresentou seguinte assertiva” no final do ano passado recebi uma boa quantia, além do 13º salário, referente à distribuição de lucros pela, onde 56% discordaram totalmente, 25% discordam, 6% nem concorda nem discorda, 8% concorda e 5% concorda totalmente.

TABELA 9 DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS DA EMPRESA

Distribuição de Lucros da Empresa						
ASSERTIVA	FREQUENCIA					TOTAL
	Concorda totalmente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda totalmente	
No final do ano passado recebi uma boa quantia, além do 13º salário, referente à distribuição de lucros da empresa	5%	8%	6%	25%	56%	100%

Fonte: Dados da pesquisa 2013

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade de ampliação e geração de empregos é uma realidade na economia brasileira. Neste norte, cabe afirmar que o estudo dos encargos sociais e trabalhistas, bem como o seu impacto, são de suma importância para as relações trabalhistas, pois como ocasionam obrigações onerosas para o empregador, existindo o receio em investir em mão-de-obra, devido aos altos custos destes encargos ou investir de forma irregular, sem as devidas regularizações trabalhistas, gerando passivos trabalhistas que, conseqüentemente, ponderam reverterem em multas e penalidades ainda mais prejudiciais e ociosas para a empresa. Neste sentido, o conhecimento do impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento é essencial para uma boa administração financeira e administrativa na organização.

Considerando o objetivo de pesquisa, no qual consistia em verificar o Impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de Pagamento na visão dos colaboradores, estudo esse feito na empresa Laticínio Belo Vale LTDA., localizada na cidade de Sousa-PB. Percebe-se que os empregados entendem que há sobrecarga onerosa em seus proventos devido mencionados encargos, sejam eles sociais ou trabalhistas. Outrossim, os encargos podem atingir em torno de 100% sobre a folha de pagamento mensal da empresa, podendo haver variações nos custos considerados pela empresa.

Diante disto, neste estudo inicialmente buscou-se analisar a importância destes encargos na tomada de decisão da empresa, onde através da análise de dados, verificou-se que a pesquisa respondeu os objetivos expostos, onde pode-se observar que a maioria dos entrevistados afirmaram concordar totalmente que os encargos sociais dificultam o seu crescimento na empresa, ou seja, esses encargos são analisados pela empresa em prol da administração da gestão de Recursos Humanos da organização.

Identificou-se ainda que apesar dos 65% dos entrevistados terem conhecimento dos encargos sociais e trabalhistas sobre sua remuneração e 55% saberem para onde são destinados esses encargos, 53% concordam totalmente que deve ser feita uma reformulação das Leis trabalhistas que especifiquem melhor as relações de emprego.

Com a pesquisa descritiva e bibliográfica, pode-se alcançar o segundo objetivo deste trabalho que é identificar o retorno dos encargos sociais e trabalhistas como benefícios para os funcionários. Apresentando a descrição dos benefícios garantidos por lei a todo trabalhador configurado como segurado, foi identificado o retorno dos encargos sociais como benefícios previdenciários, a exemplo dos benefícios concedidos pelo INSS a todo

aquele que contribuir com a previdência social e possuir requisitos exigidos por regulamentação própria, ou seja, os encargos sociais, por mais que aumente a onerosidade da mão-de-obra assalariada, geram retornos benéficos para o trabalhador, pois garante a segurança financeira diante dos transtornos relacionados a doenças, acidentes e afastamentos diversos da atividade exercida pelo segurado.

Os Encargos trabalhistas também geram benefícios para os funcionários, pois garantem mais segurança financeira para o trabalhador, pois são concedidos além do salário mensal, como por exemplo o terço de férias, 13º salário, entre outros. São benefícios pagos diretamente ao trabalhador sem intermédio de órgãos ou sindicatos. As empresas são obrigadas a efetuar os devidos pagamento nos prazos estipulados pela própria CLT e em caso de omissão ou irregularidade a empresa poderá pagar multa, entre outras sanções legais.

Com as análises feitas do dados pode-se verificar que os encargos sociais e trabalhistas influenciam na relações de trabalho na visão dos entrevistados, destarte, que a maioria dos entrevistados concordam totalmente que se o governo diminuíssem esses encargos, a empresa repassaria estes valores para os colaboradores.

Foi destacado também que existe por parte da empresa em questão, investimentos constantes em educação continuada e treinamento, que também pode-se considerar como benefícios diretos para os colaboradores.

Segundo a maioria dos entrevistados a empresa investe constantemente em melhorias e condições de trabalhos o que pode ser considerado como custos para a empresa e discordam que a sua remuneração está de acordo com a função que é exercida pela empresa. Constatou-se ainda que para um bom funcionamento da gestão de pessoas, a organização deve fornecer boas condições de trabalho, remuneração e lazer. Diante do exposto, recomenda-se à empresa a contratação regularização da mão-de-obra e o devido planejamento fiscal e tributário para assim acompanharem os seus custos de forma que consigam projetar ferramentas que possibilitem diminuição do risco de inadimplência fiscal e trabalhista, bem como disponibilizar medidas que valorizem a mão-de-obra operária, independentemente dos gastos com encargos sociais e trabalhistas, pois estes, são obrigatórios por lei, e não podem influenciar na valorização da mão-de-obra assalariada.

Portanto, pode-se verificar o impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento, na visão dos colaboradores, considerando que os mesmos tendem a correlacionar o seu retorno financeiro percebido pelo esforço investido na execução do seu trabalho com o impacto dos encargos sobre a folha de pagamento. Destarte, quanto maior

for a remuneração percebida pelo empregado, maior serão os encargos que deverão ser pagos sobre a folha de pagamento.

Recomenda-se que os acadêmicos, pesquisadores e demais estudiosos se dediquem a pesquisas aprofundadas acerca do tema abordado neste presente trabalho monográfico tendo em vista a necessidade de conhecer com maiores detalhes os encargos sociais e trabalhistas dentro da conjuntura atual e esclarecer dúvidas ainda fulgentes nas relações entre empresas e empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em: 21 de Dezembro de 2013.

BRASIL. Lei nº. 9.317, de 05 de dezembro de 1996. Regulamento da Microempresa. Diário Oficial da União, 06 dez. 1996. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 28 de setembro de 2008.

BRASIL, Regulamento do Imposto de Renda (RIR), Decreto Nº 3.000 de 26 de março de 1999. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/rir/L2Parte2.htm>>. Acessado em 23 de dezembro de 2013.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, 42ª Edição, 2009, Editora São Paulo.

DIEESE. Encargos sociais no Brasil: Conceito, magnitude e reflexos no emprego. São Paulo, 2006. 37 p. (Pesquisa DIEESE, meta II).

DINIZ, G. Condição Feminina: Fator de Risco para a Saúde Mental? In: PAZ, M. G. T.; TAMAYO, A. (Ed.). **Escola, Saúde e Trabalho: Estudos Psicológicos**. Brasília: Editora UnB, 1999.

FORTES, Simone Barbisan; PAULSEN, Leandro. **Direito da seguridade social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

FRABRETTI, Láudio Camargo. **Contabilidade tributária**. São Paulo, Atlas, 2002.

FÜHER, Maximilianus Cláudio Américo; FÜHER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

IIDA, I. (1990) - Ergonomia: projeto e produção. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda.

LALANDE, Andre. **Vocabulário técnico e crítico da filosofia**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6º ed. 4º reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. São Paulo: Atlas, 19. Ed., 2003.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: < <http://www.inss.gov.br>> Acesso em: 31 jan. 2014.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em:http://www.mte.gov.br/fisca_trab/multas_trabalhistas.asp. Acesso em: 21 novembro. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTr, 1996.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

OLIVEIRA, Luis Martins de; CHIEREGATO, Renato; PERES JUNIOR, José Hernandez;

GOMES, Marliete Bezerra. **Manual de Contabilidade Tributária: Textos e testes com as respostas** – 7ª ed. São Paulo; Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Gustavo Pedro de. **Contabilidade Tributária**. 2ª edição. 2003

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas**: contribuição sindical, décimo terceiro salário, férias, folha de pagamento, rescisão de contrato de trabalho, saques do FGTS relativos ao aposentado. 19. ed. São Paulo: 2008

OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio de. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Guia prático para a Apresentação de Trabalhos Acadêmicos. 3ª ed. ver. atual. Florianópolis: Visual Books, 2008.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Flexibilização e desemprego**. Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1169>>. Acesso em: 07 abr. 2008.

PASTORE, José. **A tributação do trabalho no Brasil**. Disponível em:<<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/327.htm>>. Acesso em:12 mar. 2008.

José. Debatedor: Uma Visão Extra-Regional: os mercados de trabalho nos países da OCDE e nos países asiáticos. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 7 e 8 de Abril de 1997. Brasília: FUNAG, 2000, 452 p. p. 133-160.

PORTAL TRIBUTÁRIO. Disponível em: < <http://www.portaltributario.com.br>> Acesso em: 12 jan. 2014.

PRÁTICA CONTÁBIL. Disponível em: < <http://www.praticacontabil.com.br>> Acesso em: 12 jan. 2014.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br>> Acesso em: 05 fev. 2014.

PASTORE, José. Flexibilização e contratação coletiva. São Paulo : Ltr, 1994a.

POCHMANN, M. **Economia solidária**: possibilidades e limites. Brasília: IPEA, Nota Técnica: mercado de trabalho, nº. 24, ago. 1999.

POCHMANN, Mareio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século XX. São Paulo: Contexto, 1999.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.



ROBBINS, S.P. (2002) – Comportamento organizacional. Ed. São Paulo. p. 1.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia** 8 ed. São Paulo: Editora Best Seller, 2005.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da Pesquisa aplicada à Contabilidade**: Orientações de Estudos, Projetos, Artigos, Relatórios, Monografias, Dissertações, Teses. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

APÉNDICES

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

	<p>SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL Universidade Federal de Campina Grande Centro de Ciências Jurídicas e Sociais Campus de Sousa Coordenação Administrativa da UACC</p>	
---	---	---

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

O IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO DAS EMPRESAS DE LATICÍNIOS LOCALIZADAS NA CIDADE DE SOUSA – PARAÍBA

O presente questionário faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso que está sendo desenvolvido pela discente Carolina Soares da Silva do curso de Ciências Contábeis da UFCEG – Campus Sousa. Este estudo tem como objetivo **analisar o Impacto dos Encargos Sociais e Trabalhistas Sobre a Folha de Pagamento das Empresas de Laticínios**. Agradecemos sua participação nesse estudo e colaboração para o desenvolvimento da pesquisa na área contábil.

Aluna: Carolina Soares da Silva.

E-mail karolynna_silva@hotmail.com

Orientador: Profa. Msc. Ana Flávia Albuquerque Ventura.

Questionário direcionado aos gestores da empresa

- 1- Qual a quantidade de funcionários da empresa?
 - a) 1 á 50 funcionários
 - b) 51 á 100 funcionários
 - c) 101 á 200 funcionários
 - d) 201 á 300 funcionários
 - e) Acima de 300 funcionários

- 2- Qual o porte da empresa?
 - a) Micro empresa - ME
 - b) Empresa de Pequeno Porte - EPP
 - c) Grande Porte
 - d) Outro: _____

- 3- Qual Regime de Tributação?
 - a) Lucro Real
 - b) Lucro Presumido
 - c) Simples Nacional.

- 4- Qual o tempo de atuação da atividade de laticínio?
 - a) De 1 á 5 anos
 - b) De 6 á 10 anos
 - c) De 11 á 15 anos
 - d) Acima de 16 anos

- 5-Qual a média Salarial dos funcionários?
- a) R\$ 678,00 á R\$ 800,00
 - b) R\$ 801,00 á R\$ 1.000,00
 - c) R\$ 1.001,00 á R\$ 1.500,00
 - d) Acima de R\$ 1.500,00

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

O IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO DAS EMPRESAS DE LATICÍNIOS LOCALIZADAS NA CIDADE DE SOUSA – PARAÍBA

O presente questionário faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso que está sendo desenvolvido pela discente Carolina Soares da Silva do curso de Ciências Contábeis da UFCG – Campus Sousa. Este estudo tem como objetivo **analisar o Impacto dos Encargos Sociais e Trabalhistas Sobre a Folha de Pagamento das Empresas de Laticínios**. Agradecemos sua participação nesse estudo e colaboração para o desenvolvimento da pesquisa na área contábil.

Aluna: Carolina Soares da Silva.

E-mail karolynna_silva@hotmail.com

Orientador: Profa. Msc. Ana Flávia Albuquerque Ventura.

Questionário direcionado aos funcionários das empresas

1-Idade_____

2-Sexo:

a)Feminino

b)Masculino

3- Função que exerce na empresa_____

4- Qual o seu grau de instrução?

5- Quanto tempo trabalha na empresa?

a) De 1 á 3 anos

b) De 3 á 5 anos

c) De 5 á 8 anos

d) Acima de 8 anos

6-Você têm conhecimento dos gastos com encargos Sociais e trabalhistas sobre sua remuneração?

a) Sim

b) Não

7-Você sabe para onde são destinados os encargos sociais e trabalhistas pagos pela empresa sobre sua remuneração?

a) Sim

b) Não

8- Atribua notas de 5 a 1 para as próximas questões, considerando os seguintes critérios : 5 = concorda totalmente; 4 = concorda ; 3 = não concorda nem discorda ; 2 = discorda ; 1 = discorda totalmente.

	5	4	3	2	1
a) Deve ser feita uma reformulação das Leis Trabalhistas que especifiquem melhor as relações de emprego					
b) Os encargos sociais dificultam seu crescimento profissional na empresa					
c) Se o governo diminuísse os encargos sociais e trabalhistas, a empresa repassaria estes valores para os colaboradores					
d) Existe investimento constante por parte da empresa relacionada à melhoria e condições de trabalho					
e) Existe investimento constante por parte da empresa em educação continuada e treinamentos					
f) A empresa oferece incentivos em contrapartida com os resultados obtidos por sua atuação na empresa					
g) A remuneração que recebo está de acordo com a função que exerço na empresa					
h) Recebo incentivos financeiros para custear cursos de capacitação relacionados ao meu campo de atuação					
i) No final do ano passado recebi uma boa quantia, além do 13º salário, referente à distribuição de lucros da empresa					