

A contribuição do serviço voluntário em uma associação hospitalar em Florianópolis

Gabriela Rockenbach dos Santos (UFSC) - gabirockenbach@hotmail.com

Sérgio Murilo Petri (UFSC) - sergio@deps.ufsc.br

Resumo:

O terceiro setor vem ampliando diariamente seu amparo à parcela mais carente da sociedade. Para que esta ajuda possa alcançar um número maior de pessoas os voluntários doam seus serviços às instituições filantrópicas. A partir da importância desta doação à sociedade, o presente artigo tem como objetivo, mensurar o valor em reais, do serviço doado pelos voluntários das lojas de uma associação filantrópica de Florianópolis, no ano de 2010, com vistas a identificar qual a contribuição financeira desses voluntários na manutenção do objetivo da instituição, que é proporcionar melhorias nas dependências do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina, através de doações. Para atingir tal objetivo e estimar o valor doado, buscou-se identificar as verbas que compõem as folhas de pagamentos e suas formas de cálculo, para obter-se o valor que a associação pagaria aos seus funcionários, se tivesse que contratá-los. Utilizam-se os métodos de pesquisa bibliográfica e estudo de campo, a coleta de dados foi feita através de entrevista informal com o presidente da instituição e posterior análise de documentos. Os resultados obtidos identificam a despesa da instituição com possíveis funcionários, como um valor em torno de R\$ 382.616,06, ficando muito próximo ao montante das doações ao hospital em 2010. A partir da análise deste valor juntamente ao quadro de entradas e saídas da instituição, considera-se que o trabalho voluntário é de extrema importância para a entidade estudada, pois de maneira indireta, por intermédio do serviço doado, financia grande parte das doações ao Hospital Universitário.

Palavras-chave: Terceiro setor. Voluntário. Valor do Trabalho.

Área temática: Custos aplicados ao setor privado e terceiro setor

A contribuição do serviço voluntário em uma associação hospitalar em Florianópolis

Resumo

O terceiro setor vem ampliando diariamente seu amparo à parcela mais carente da sociedade. Para que esta ajuda possa alcançar um número maior de pessoas os voluntários doam seus serviços às instituições filantrópicas. A partir da importância desta doação à sociedade, o presente artigo tem como objetivo, mensurar o valor em reais, do serviço doado pelos voluntários das lojas de uma associação filantrópica de Florianópolis, no ano de 2010, com vistas a identificar qual a contribuição financeira desses voluntários na manutenção do objetivo da instituição, que é proporcionar melhorias nas dependências do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina, através de doações. Para atingir tal objetivo e estimar o valor doado, buscou-se identificar as verbas que compõem as folhas de pagamentos e suas formas de cálculo, para obter-se o valor que a associação pagaria aos seus funcionários, se tivesse que contratá-los. Utilizam-se os métodos de pesquisa bibliográfica e estudo de campo, a coleta de dados foi feita através de entrevista informal com o presidente da instituição e posterior análise de documentos. Os resultados obtidos identificam a despesa da instituição com possíveis funcionários, como um valor em torno de R\$ 382.616,06, ficando muito próximo ao montante das doações ao hospital em 2010. A partir da análise deste valor juntamente ao quadro de entradas e saídas da instituição, considera-se que o trabalho voluntário é de extrema importância para a entidade estudada, pois de maneira indireta, por intermédio do serviço doado, financia grande parte das doações ao Hospital Universitário.

Palavras-chave: Terceiro setor. Voluntário. Valor do Trabalho.

Área Temática: Custos aplicados ao setor privado e ao terceiro setor.

1 Introdução

Atualmente neste ambiente no qual a competitividade no segundo setor está em evidência, encontra-se pessoas e empresas que se preocupam em dispor seus recursos (tempo, dinheiro, entre outras coisas) para desenvolver atividades sociais, caracterizando um segmento denominado Terceiro Setor.

No contexto da sociedade como um todo, o Estado corresponde ao que se denomina “Primeiro Setor”, cabendo ao mercado a denominação de “Segundo Setor”, enquanto ao conjunto das Entidades Sem Fins Lucrativos, por exclusão, cabe a denominação de “Terceiro Setor”, no qual estão inseridas as Associações (ALBUQUERQUE, 2006), (ARAÚJO, 2006) e (ROSA; PEREIRA; ROSA, 2003).

A luta pela desigualdade social ganha a cada dia mais adeptos, pois em um mundo globalizado e capitalista a fome e a miséria estão presentes continuamente. É esta batalha da sociedade, por um mundo melhor e mais digno para todos, que move os voluntários no desejo de fazer pelo próximo o que o Estado tem como compromisso, todavia, não consegue abranger toda a demanda deixando para trás uma lacuna que o terceiro setor tenta abreviar (ARAÚJO, 2006).

Os voluntários são pessoas que doam seus serviços à sociedade sem a intenção de receber alguma remuneração por isto, o fazem apenas para que o usuário beneficiário de seus serviços possa resgatar sua cidadania e por compreenderem a necessidade de propiciar esse resgate (ALBUQUERQUE, 2006).

Estes serviços doados podem ser representados por profissionais de várias áreas, como saúde, educação e esporte entre outros, mas sempre voltados para o bem comum, para auxílio dos cidadãos mais carentes (CARDOSO, 2000).

A partir da importância desta doação dos voluntários à sociedade, o presente artigo tem como objetivo mensurar o valor em reais doado em serviço pelos voluntários das lojas de uma associação filantrópica no ano de 2010 e para isso responde a seguinte pergunta de pesquisa: Quanto custa a mão de obra na área de vendas da Associação Amigos do Hospital Universitário (AAHU) no ano de 2010, no caso da entidade não poder contar com a mão de obra voluntária, ter que contratar vendedoras para seus bazares, sebo e brechó?

A relevância deste estudo se dá pelo fato de o terceiro setor mostra-se em constante crescimento em todo o mundo e por isso é necessária a abordagem do tema com mais amplitude, pois apesar deste crescimento, muitas vezes, ainda transpõe despercebido aos olhos dos políticos e da sociedade, não conseguindo expor sua importância perante estes. Apesar de a origem datar dos séculos XVI e XVII e destas entidades já possuírem história perante a sociedade, ainda é grande a dificuldade de inserir o tema em disciplinas clássicas, construindo bases teóricas mais sólidas (ALBUQUERQUE, 2006).

Nessas circunstâncias, a importância do tema está em expor à sociedade e ao voluntariado o aspecto não exclusivamente da importância social, mas principalmente o lado financeiro das doações do serviço voluntário.

Esta pesquisa de campo limita-se a considerar apenas os voluntários que prestam serviço nas lojas da instituição, já que esta possui um quadro amplo de voluntários, e a utilizar informações repassadas por esta para realizar-se o estudo. A pesquisa limita-se ainda, às verbas salariais não abrangendo os encargos trabalhistas, aos aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais leis trabalhistas, além das Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Santa Catarina (SENALBA-SC) e o Sindicato das Entidades Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação profissional de Santa Catarina (SECRASO-SC).

Toma-se como base para aprofundamento do estudo, a Associação Amigos do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), situada na cidade de Florianópolis estado de Santa Catarina.

O presente artigo apresenta-se organizado em seis seções a iniciar por esta que possui caráter introdutório ao tema. A seguir na seção 2, apresenta-se uma revisão da literatura que abarca o terceiro setor juntamente às suas especificidades e características, incluindo também aspectos a respeito das verbas da folha de pagamento, seguida da seção 3, no qual apresenta-se a metodologia utilizada. A seção 4 abrange a apresentação e análise dos dados alcançados e a seção 5 traz as reflexões sobre o alcance do objetivo proposto e sugestões para trabalhos futuros, seguido das referências bibliográficas utilizadas para esta pesquisa.

2 Fundamentação Teórica

No presente capítulo, abordam-se os aspectos que oferecem conhecimento teórico sobre o estudo, e que encaminham ao encontro do objetivo proposto pela pesquisa. Para tanto, apresenta-se o Terceiro Setor e as instituições que o compõem, dando ênfase às instituições filantrópicas e ao serviço voluntário. Em seguida é feita a apresentação dos componentes da folha de pagamento acompanhados das características peculiares da categoria, conforme estabelecido pela CLT e Convenções Coletivas acordadas entre SENALBA-SC e SECRASO-SC no ano de 2009/2010 e 2010/2011 com suas vigências de 1º de outubro de 2009 a 30 de setembro de 2010 e 1º de outubro de 2010 a 30 de setembro de 2011 respectivamente, para que se encontre o fundamental componente da pesquisa.

2.1 O Terceiro Setor

O Estado, ou a administração pública, é caracterizado economicamente como o primeiro setor. Seu interesse maior é servir, amparar e administrar os interesses coletivos e públicos, visando o bem estar dos cidadãos. O segundo setor é formado pelas empresas privadas e de interesses próprios, visando lucratividade que por sua vez possa ser distribuída aos seus sócios e investidores.

Inúmeras vezes o estado não consegue cumprir inteiramente seu papel de amparo a sociedade, então nesta lacuna, encaixam-se as instituições pertencentes ao terceiro setor com seu papel social para poder amenizar a insuficiência deixada pelo governo, segundo Coelho (2002) e Fernandes (2002).

O terceiro setor é representado pelas instituições de direito privado que como principal característica se pode abordar o fato de não visarem o lucro. Seus interesses baseiam-se no bem estar social, atuando nas necessidades dos cidadãos no qual o Estado não consegue sanar.

De acordo com Olak e Nascimento (2010, p. 7) o quadro 1 apresenta as principais características das Organizações do Terceiro Setor (OTS):

1.	Objetivos Institucionais	Provocar mudanças sociais (DRUKER, 1994: XIV).
2.	Principais fontes de recursos financeiros e materiais	Doações, contribuições, subvenção e prestação de serviços comunitários.
3.	Lucro	Meio para atingir os objetivos institucionais e não um fim.
4.	Patrimônio/Resultados	Não há participação/distribuição aos provedores.
5.	Aspectos Fiscais e Tributários	Normalmente são imunes ou isentas.
6.	Mensuração do resultado social	Difícil de ser mensurado monetária e economicamente (SUMMERS E MOSCOVE, SIMKIM).

Fonte: Olak & Nascimento (2010, p.7)

Quadro 1 - Características de OTS

Estas instituições não são classificadas como organizações do governo e assim muitas delas são classificadas como ONGs, ou seja, Organizações Não-Governamentais. Para Albuquerque (2006, p.31) estas organizações “São instituições privadas sem fins lucrativos que, ao obter algum resultado econômico de suas atividades, devem reinvesti-lo na atividade-alvo da organização.” Assim sendo, percebe-se que a expressão “sem fins lucrativos” não significa impossibilidade de lucro e sim o modo como este é destinado.

A respeito da característica de serem instituições privadas, pode-se confirmar no Código Civil Brasileiro, em seu art. 44 (Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.), alterado pela Lei nº 10.825, de 22 de dezembro de 2003, que há apenas duas formas jurídicas para contemplar as instituições sem fins lucrativos, que seria Associações e Fundações:

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I - as associações;

II - as sociedades;

III - as fundações.

IV - as organizações religiosas; (Incluído pela Lei n. 10.825, de 22.12.2003)

V - os partidos políticos. (Incluído pela Lei n. 10.825, de 22.12.2003)

§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes

reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento. (Incluído pela Lei n. 10.825, de 22.12.2003)

§ 2º As disposições concernentes às associações aplicam-se subsidiariamente às sociedades que são objeto do Livro II da Parte Especial deste Código. (Incluído pela Lei n. 10.825, de 22.12.2003)

Deste modo, fica evidente a distinção entre os setores, pois ao enquadrar essas organizações como pessoas jurídicas de direito privado o Código Civil Brasileiro lhes classifica como instituições não governamentais, livres para estabelecerem seus objetivos e de que forma os alcançarão, dentro dos limites a elas permitidos.

2.1.1 Tipos de Entidades

Além das ONGs, no terceiro setor encontram-se vários tipos de instituições a ele pertencentes. Como tal destacam-se entre outras as:

- Associações;
- Fundações;
- Cooperativas Sociais;
- Organizações Sociais;
- Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP

Nestas Instituições cada qual possui seu objeto de trabalho que pode se apresentar muitas vezes com um fim religioso, cultural, esportivo, educacional, da área de saúde, entre outras, porém, todas voltadas ao interesse social e ao bem comum.

2.1.2 Associações

As associações são formadas segundo o Manual de Procedimentos Contábeis para Fundações e Entidades de Interesse Social (2007, p. 23) “pela união de pessoas que se organizam para a realização de atividades não-econômicas, ou seja, sem finalidades lucrativas. Nessas entidades, o fator preponderante são as pessoas que a compõem.”

São regidas pelo Código Civil Brasileiro (Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002), alterado pela Lei n. 10.825, de 22 de dezembro de 2003, no que tange sua constituição, seu funcionamento e sua dissolução.

2.2 Filantropia

Do mesmo modo como as entidades distinguem-se no terceiro setor por sua finalidade, as associações podem ter naturezas distintas, podendo ser filantrópicas ou não, por isto neste artigo, serão ressaltadas, as entidades filantrópicas, que são objeto deste estudo.

O Manual de Procedimentos Contábeis para Fundações e Entidades de Interesse Social (2007, p. 17) apresenta a filantropia como:

a figura da filantropia, abraçada como bandeira pelas entidades sem fins lucrativos, tem origens muito remotas no mundo grego, e quer dizer humanitarismo ou amor à humanidade. Este amor é traduzido em ações sociais diversas, visando ao bem-estar da comunidade como: saúde sanitária, qualidade habitacional, educação infantil, conscientização de coletividade, meio ambiente, etc. São os movimentos sociais, instituídos pela sociedade civil, os precursores das Entidades de Interesse Sociais propriamente ditas, tais como: associações, centros, fundações, institutos, etc. Nesse contexto, observa-se que se trata de ações sociais paralelas às do Estado, caracterizadas pela ausência de finalidade de lucro.

Estas instituições filantrópicas para serem enquadradas como beneficentes de assistência social, precisam atender aos objetivos propostos na Lei n. 12.435, de 6 de julho de

2011, que altera a Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Os objetivos destas entidades seriam conforme artigo 2º da referida lei:

I - a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente:

a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes;

c) a promoção da integração ao mercado de trabalho;d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e

e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família;

II - a vigilância socioassistencial, que visa a analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos;

III - a defesa de direitos, que visa a garantir o pleno acesso aos direitos no conjunto das provisões socioassistenciais.

Deste modo, verifica-se que as instituições denominadas de filantrópicas devem possuir como objeto o amparo aos cidadãos desassistidos, desde o seu nascimento até sua velhice. Os serviços prestados a estas pessoas também incluirá desde necessidades essenciais como saúde, até a inclusão social por meio do esporte e cultura.

2.3 Voluntariado

As instituições filantrópicas para poderem atender aos seus objetivos, assim como qualquer organização, necessitam de recursos. Estes recursos podem ser de cunho financeiro ou ajudas em serviços. Estas instituições mantêm-se de doações de pessoas físicas ou jurídicas, onde na forma financeira temos as doações em espécie e contribuições em forma de mensalidades, e os serviços voluntários abrangendo as doações em serviço nas diversas áreas, seja administrativa ou operacional.

O serviço voluntário por estar muito presente nas instituições filantrópicas, é a principal fonte de mão de obra do setor e necessita da distinção, do ponto de vista jurídico, entre ele e o trabalhador assalariado para preservar de ações trabalhistas tanto a instituição quanto o voluntário. Deste modo, a Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, dispõe sobre o serviço voluntário e o considera como uma atividade não remunerada, sem vínculo empregatício, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha como objetivos a assistência aos cidadãos carentes de algum tipo de necessidade.

Conforme a lei supracitada “o serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício”. Assim acontece na AAHU, onde todos os voluntários são registrados segundo determina a lei.

Segundo Kanitz (2011), em pesquisa realizada no Brasil, no ano 2000, as 400 maiores entidades do terceiro setor possuíam 86.894 funcionários e 400.933 voluntários, assim torna-se possível identificar a mão de obra voluntária como um dos principais recursos disponíveis para as entidades deste setor. A partir destes dados que revela a pesquisa, pode-se constatar a importância do voluntário às instituições filantrópicas e à sociedade. Não apenas no que diz respeito à ajuda aos mais carentes e desprovidos, mas também na construção de uma sociedade melhor e mais justa, criando cidadãos de bem e proporcionando um crescimento pessoal e intransferível aos que no setor atuam como voluntários empregando seus préstimos aos que deles precisam.

2.4 Folha de pagamento

A partir do objetivo do presente artigo que é mensurar o valor em reais doado em serviço pelos voluntários das lojas da Associação Amigos do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina no ano de 2010, torna-se necessário o estudo das verbas que compõem a folha de pagamento. A AAHU mesmo sendo uma instituição filantrópica, no que diz respeito à composição da folha de pagamento, necessita satisfazer integralmente aos direitos do empregado, abordados pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Sendo assim para que se alcance o objetivo a que esse artigo se dispõe, neste tópico abordam-se as duas partes que compõem a folha de pagamento, os proventos e os descontos, para que se possa obter o valor em reais a ser recebido pelo empregado pelo mês laborado (OLIVEIRA, 2011).

Para cálculo deste valor se utilizará como base o Art. 58 da CLT, a qual relata “[...] a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”, dado que a Convenção Coletiva da categoria não expressa limites quanto ao assunto.

2.4.1 Proventos

Os proventos são vencimentos de direito do empregado pela contraprestação de serviço ao empregador. Dentre os existentes, para a elaboração da folha de pagamento das vendedoras das lojas da AAHU, pode-se elencar: salário, comissão, RSR sobre comissão e salário-família.

2.4.1.1 Salário

O salário representa o montante pago pelo empregador ao empregado pela prestação de serviço, ou por apenas o empregado ter permanecido à disposição da empresa mesmo que sem efetivo trabalho (GARCIA, 2009).

A Consolidação das Leis do Trabalho no seu artigo 76 estipula que o valor pago em forma de salário tenha valor mínimo e o apresenta como: “Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador [...]”

Ainda segundo CLT Art. 459 “O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.”

No Art. 457 da CLT (Redação dada pela Lei n. 1.999, de 01 de outubro de 1953) pode-se observar que: “§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.”

2.4.1.2 Comissões

Além do salário base, muitas vezes uma parte bastante substancial do salário pago ao empregado é a comissão sobre vendas.

As comissões são remunerações variáveis, calculadas sob forma de um percentual sobre o valor bruto das vendas do empregado, incluídas mensalmente na folha de pagamentos do empregado. Este percentual pode variar conforme estabelecido entre acordos empregado e empregador ou em convenções coletivas estabelecidas entre sindicatos de cada categoria. A comissão contempla parte do cálculo de indenizações, décimo terceiro salário e férias, nestes casos sendo calculada pela média recebida nos últimos doze meses de serviço. (CLT-Redação dada pelo Decreto-Lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967)

2.4.1.3 Repouso Semanal Remunerado (RSR) sobre comissões

Os empregados possuem como um dos direitos abordados pela CLT em seu artigo 67 o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

Assim sendo, aos empregados que o salário contém comissões recebidas durante o mês, terão o direito de receber o reflexo destas comissões sobre o repouso semanal remunerado, assim como pode-se observar na Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) n. 27 “É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.”

O repouso semanal remunerado sobre comissões também se encontra entre os proventos de valor variável, pois é calculado com base no valor das comissões de vendas. O cálculo é feito da seguinte maneira:

$$\frac{\text{(Comissões auferidas no mês)}}{\text{Dias úteis (inclusive sábados)}} \times \text{n}^\circ \text{ de RSR} = \text{Reflexo das comissões no RSR}$$

2.4.1.4 Salário-família

O salário-família segundo site da Previdência Social (2011) é um benefício pago aos empregados segurados do INSS, exceto os domésticos, e aos trabalhadores avulsos, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou filhos inválidos de qualquer idade.

A Lei n. 4.266, de 03 de outubro de 1963, que institui o salário-família, em seu Art. 9º define que “As quotas do salário-família não se incorporarão, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração devidos aos empregados.” Deste modo, compreende-se que o salário-família não compõe a base de cálculo do décimo terceiro salário e do um terço de férias.

Para obter-se o valor do salário-família no ano de 2010, conforme objetivo do presente estudo tem-se como base o valor estipulado por duas portarias interministeriais, a Portaria Interministerial n. 350, de 30 de dezembro de 2009 e a Portaria Interministerial n. 333, de 29 de junho de 2010, com suas vigências conforme quadro 2:

Portaria n. 350, vigência: 01/01/2010 até 15/06/2010		Portaria n. 333, vigência: 16/06/2010 até 31/12/2010	
Salário-de-Contribuição	Salário-Família	Salário-de-Contribuição	Salário-Família
Até R\$ 531,12	R\$ 27,24	Até R\$ 539,03	R\$ 27,64
De R\$ 531,13 até 798,30	R\$ 19,19	De R\$ 539,04 até 810,18	R\$ 19,48
Acima de R\$ 798,31	R\$ 0,00	Acima de R\$ 810,19	R\$ 0,00

Fonte: Previdência Social (2011)

Quadro 2 – Portarias Salário-Família

2.4.2 Descontos

Na folha demonstrativa das verbas salariais, além dos proventos apresentam-se os descontos. Descontos são compostos por contribuição previdenciária, imposto de renda, contribuição sindical, seguindo com, adiantamentos, faltas e atrasos, vale-transporte, pensão alimentícia e auxílio alimentação, todos estes devendo ser legais ou acordados em contrato coletivo. (CLT, art. 462, § 1º). Entretanto, no presente artigo, aborda-se excepcionalmente o desconto pertinente ao alcance do objetivo proposto, que consiste no vale-transporte.

2.4.2.2 Vale-Transporte

O vale-transporte é um auxílio oferecido ao empregado pelo empregador, para o deslocamento daquele entre sua casa e seu trabalho. O recebimento do vale-transporte é feito

antecipadamente e de opção do empregado, podendo ele aceitar ou não tal auxílio mediante preenchimento de declaração.

O vale será custeado conforme consta no artigo 9º, do Decreto Lei n. 95.247, de 17 de novembro de 1987: “I – pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; II – pelo empregador no que exceder a parcela referida no item anterior.”

2.5 Demais Pagamentos

Além dos proventos aqui mencionados, há outros montantes que se deve considerar para cálculo dos custos com empregados, pois são direitos adquiridos pelos mesmos seja na legislação ou em acordos coletivos, como: um terço de férias, décimo terceiro salário e quebra de caixa.

2.5.1 40% de Férias

O empregado após 12 meses de contrato de trabalho adquire o direito a usufruir de férias sem prejuízo de remuneração (OLIVEIRA, 2011).

Além de seu salário normalmente recebido, o empregado terá direito, conforme disposto no inciso XVII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988 ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”, todavia, as Convenções Coletivas que regem as atividades dos trabalhadores da entidade estudada estipulam: “Aos empregados nas Entidades, será garantido o Adicional de Férias em percentual não inferior a 40% (quarenta por cento), por ocasião da concessão destas ou pagamento integral/proporcional, em substituição ao 1/3 (um terço) Constitucional (art. 7º, XVII, CF).”

Deste modo, diferentemente da maioria dos trabalhadores assalariados, os funcionários destas instituições, em suas férias recebem um adicional de 40% (quarenta por cento) e não 1/3 (um terço). Para cálculo do valor da remuneração de férias, toma-se o valor do salário base acrescido da média aritmética do valor das horas extras, comissões e RSR recebidas nos últimos doze meses anteriores ao período de gozo de férias e aplica-se o percentual sobre este montante (OLIVEIRA, 2011).

2.5.2 Décimo Terceiro Salário

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 7º, inciso VIII, que o décimo terceiro salário é um direito dos trabalhadores. Integram o cálculo do décimo terceiro salário, além da parte fixa que é o salário base, conforme Súmula n. 45 do TST: “A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, [...]” Assim sendo, no caso em estudo a parte variável é composta de média mensal das horas extras e comissões do ano e RSR sobre comissões.

O décimo terceiro salário, também conhecido como gratificação natalina, deve ser pago em duas parcelas, sendo a primeira paga entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, a primeira parcela será livre de descontos, os quais constarão na segunda (OLIVEIRA, 2011).

2.5.3 Quebra de Caixa

O pagamento do quebra de caixa destina-se a cobrir os riscos assumidos pelo empregado ao trabalhar com manuseio constante de dinheiro.

Apesar de não ser obrigatório por lei o pagamento, o TST prevê tal verba, assim como as Convenções Coletivas dos Empregados das Entidades de Assistência Social: “O

empregado exercente da função de caixa perceberá mensalmente, a título de quebra de caixa, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do seu salário”.

O quebra de caixa para fins legais possui natureza salarial e integra o salário. (Súmula TST, n. 247)

3 Metodologia da pesquisa

Para responder ao objetivo do presente trabalho, emprega-se um tipo de pesquisa denominada de pesquisa exploratória que segundo Gil (2010, p.41) “Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses.”

Para os procedimentos de análise e coleta de dados, utiliza-se a pesquisa bibliográfica que segundo Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 60) “A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referencias teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses.” Com o emprego deste tipo de pesquisa, procura-se caracterizar o Terceiro Setor em seus aspectos particulares e, sobretudo os aspectos das verbas que formam a folha de pagamentos.

Além da pesquisa bibliográfica, empregou-se ainda a pesquisa documental e a de campo. Na pesquisa documental, para Markoni e Lakatos (2010, p. 157) “[...] a fonte de coleta de dados está restrita a documentos [...]”, e neste estudo se deu por meio de bases de dados secundárias que foram a Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) e Estatuto da instituição. A pesquisa de campo foi aplicada com a finalidade de identificar, dentre outras informações, o número de voluntários que doavam seus serviços para a instituição pesquisada, a fim de viabilizar o alcance do objetivo da pesquisa.

Segundo Markoni e Lakatos (2010, p. 169) “Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos a cerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.”

A pesquisa de campo foi desenvolvida em uma instituição sem fins econômicos e de caráter filantrópico, a Associação Amigos do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina, situada em Florianópolis/SC. A entidade tem como uns de seus objetivos conforme seu estatuto:

I - Estimular a participação e congregar as pessoas físicas e jurídicas da comunidade, bem como alunos, ex-alunos, servidores, ex-servidores, pacientes e ou ex-pacientes do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina, que pretendem colaborar com a AAHU;

II - Organizar e manter uma equipe de Voluntários formada de associados;

A associação desenvolve, por meio de seus voluntários e com a colaboração de seus parceiros e funcionários, projetos para implementar melhorias nas dependências e no atendimento aos pacientes do Hospital Universitário da UFSC. “A AAHU tem como missão preservar o Hospital Universitário da UFSC como entidade pública, gratuita e de qualidade, oferecendo constante serviço de apoio social e espiritual aos pacientes, bem como proporcionando-lhes instalações físicas favoráveis à recuperação da saúde.”(AAHU, 2011).

Para auxílio à sua missão, a associação tem como principal mão de obra, no entanto não exclusiva, o serviço voluntário. Além disso, recebe doações de mercadorias apreendidas pela Receita Federal que posteriormente serão vendidas em seus bazares, formando sua principal fonte para arrecadação de recursos. Além de bazares, a instituição possui um brechó e um sebo no qual se vende as doações recebidas em forma de livros e roupas para acrescer seus recursos financeiros e manter suas doações ao hospital.

Quanto à abordagem utilizada, é desenvolvida a técnica da pesquisa qualitativa. “A pesquisa qualitativa envolve o uso de dados qualitativos obtidos em entrevistas, documentos e observações para a compreensão e explicação dos fenômenos.” (DIAS e SILVA, 2010, p. 46).

Também realizou-se uma entrevista ao presidente AAHU, para compreender o processo do trabalho voluntário, objeto de pesquisa deste artigo.

4 Apresentação e Análise dos Dados

Na instituição estudada por este artigo, a grande maioria de sua mão de obra é voluntária. Pensando em mensurar a importância para a instituição do valor doado em reais pelos voluntários, procurou-se responder o seguinte questionamento: Quanto custa a mão de obra na área de vendas da AAHU no ano de 2010, no caso da entidade não poder contar com a mão de obra voluntária, ter que contratar vendedoras para seus bazares, sebo e brechó?

Para melhor compreensão da importância que carrega consigo o serviço voluntário, no que tange os recursos financeiros da entidade e na implantação deste em seus objetivos institucionais, apresenta-se na tabela 1 as entradas e saídas decorrentes do exercício de 2010 da AAHU, para que se possa analisá-las e compará-las aos dados alcançados com a pesquisa, no tocante as verbas que compõem a folha de pagamento:

Tabela 1- Entradas e Saídas AAHU 2010

ENTRADAS		SAÍDAS	
Mensalidades Associados	1.665,00	Despesas com Pessoal	61.304,62
Receitas Diversas	26.627,00	Despesas Administrativas	37.673,96
Receita de Doação e Subvenção	775,00	Despesas com doações HU	565.841,98
Rendimento de Aplicação Financeira	53.844,89	Despesas Financeiras	1.431,45
Repasse da CELESC	26.745,35	Despesas Tributárias	10.125,86
Receita Venda do Bazar	774.113,39	Despesas Diversas	144.305,30
Receita Venda do Brechó	61.412,47	-	-
Receita Projeto Reciclagem	300,00	-	-
Receita Venda do Sebo	40,00	-	-
TOTAL DAS ENTRADAS	R\$ 945.523,10	TOTAL DAS SAÍDAS	R\$ 820.683,17

Fonte: Adaptado DRE 2010 da AAHU.

Pode-se verificar na tabela 1 que a instituição possui além das entradas de suas lojas, as mensalidades de seus associados, as receitas diversas, que em sua maioria são oriundas de projetos culturais como shows e peças teatrais, as oriundas do projeto reciclagem, que provém da venda de material reciclável, e além destas, pode-se ressaltar o repasse da Companhia de Energia Elétrica de Santa Catarina (CELESC), que são as doações dos clientes da companhia autorizadas e recolhidas por meio de faturas de energia elétrica e posteriormente repassadas para a AAHU.

No que tange as suas despesas (saídas), além do montante mais significativo que é claramente o das doações ao Hospital Universitário da UFSC, a entidade como qualquer outra instituição filantrópica ou não, apresenta as despesas administrativas, financeiras, tributárias, as diversas, nos quais incluem-se vários tipos de pequenas despesas, e as despesas com pessoal que apesar de ser um pequeno quadro administrativo, representa um montante considerável.

De maneira contrária ao quadro de funcionários, que foi composto de três a quatro empregados durante o ano de 2010, conforme informado pelo presidente da instituição, seus voluntários somam um total de 152, sendo que 84 destes, são vendedoras que dividem-se entre as lojas da associação (bazar: 50 voluntárias; sebo: 30 voluntárias; brechó: 4 voluntárias).

As vendedoras voluntárias são responsáveis pela organização das mercadorias, desde o recebimento até sua venda e pela conservação da loja, além disso, atuam nos recebimentos do caixa.

Para a obtenção do valor hipotético do total da folha de pagamento das vendedoras da AAHU, no exercício do ano de 2010, parte-se da informação acima fornecida pelo presidente da instituição: 84 voluntárias, que disponibilizam quatro horas diárias de serviço à Associação Amigos do HU. Entretanto, para que se pudesse calcular o número de vendedoras necessárias para cobrir a mão de obra doada pelos voluntários, tomou-se por base uma jornada de oito horas diárias de trabalho para cada funcionária, o que resultou em um número equivalente de 42 vendedoras remuneradas.

Baseando-se no número apurado, nas Convenções Coletivas que estipulam as condições de trabalho dos trabalhadores da entidade, na Consolidação das Leis do Trabalho e demais leis que regulam os direitos e obrigações do trabalho assalariado, mensura-se o valor hipotético do total da folha de pagamentos das vendedoras da AAHU no ano de 2010, apresentado na tabela 2:

Tabela 2 - Total da Folha de Vendedores 2010 AAHU

Verbas	Valores
Salário base	R\$ 257.040,00
Quebra de caixa	R\$ 25.704,00
Comissões - 2% das vendas	R\$ 16.711,32
RSR comissão	R\$ 3.111,36
Salário-Família	R\$ 0,00
Vale-Transporte (- férias)	R\$ 41.726,16
13º Salário	R\$ 27.373,73
40% Férias	R\$ 10.949,49
Total	R\$ 382.616,06

Fonte: Adaptação dos dados da AAHU.

Para cálculo do valor do salário base, utiliza-se o salário mínimo nacional vigente no ano de 2010, que foi R\$ 510,00, visto que as Convenções Coletivas de Trabalho 2009/2010 da categoria, não estipulam um piso salarial.

A partir deste valor estipulado para o salário, multiplicado pelo número de funcionárias necessárias para suprir a mão de obra nas lojas (quarenta e duas) e pelo número de meses correspondentes ao ano (doze), obtém-se o montante de R\$ 257.040,00 que se aplicaria em salário base, no exercício de 2010, na instituição.

Com os valores dos salários base, torna-se possível aplicar sobre o mesmo um percentual de 10% (dez por cento) conforme Convenção Coletiva, para que se obtenha o valor total da verba quebra de caixa. Já as comissões, foram obtidas por meio de um percentual de 2% (dois por cento) aplicado sobre o total das vendas de bazar, sebo e brechó.

Para cálculo do RSR sobre comissões, utilizou-se a fórmula apresentada no capítulo 2.4.1.3, baseado nos feriados e dias úteis do calendário do ano de 2010, excluindo-se o mês de dezembro que foi arbitrado como período de férias remuneradas de todas as funcionárias.

Quanto ao salário-família, sabe-se que seria uma verba de direito dos funcionários, todavia, neste caso, de imensa dificuldade de se mensurar, pois seria impossível saber quantas funcionárias contratadas teriam filhos e se estes teriam a idade correspondente para recebimento do benefício.

O valor do vale-transporte foi calculado tomando-se por base o somatório dos dias úteis e sábados do ano estudado e os multiplicando pelo valor da tarifa de R\$ 2,38, vigente no ano segundo informações disponibilizadas pela empresa Canavieiras Transportes LTDA situada na cidade de Florianópolis. Deste valor, subtraiu-se a parte que cabe ao empregado, correspondente a 6% (seis por cento) do salário base, conforme consta no artigo 9º do Decreto

Lei n. 95.247, de 17 de novembro de 1987. Ressalta-se ainda, que o valor referente ao mês de férias dos empregados (dezembro) não foi computado neste cálculo.

O valor que compõe o décimo terceiro salário é formado pelo salário base do mês de dezembro, somado ao quebra de caixa, à média das comissões do ano e média do RSR. Aplicando-se sobre o valor da base de cálculo encontrado para o RSR, um percentual de 40% (quarenta por cento), mensurou-se o valor da verba adicional de férias.

Deste modo, pôde-se alcançar o valor esperado e objetivo principal desta pesquisa, e ao analisar este valor que a AAHU empregaria hipoteticamente em salários, algo em torno de R\$ 382.616,06, verifica-se ser de grande valia a doação dos serviços voluntários, pois esta quantia representa aproximadamente 68% (sessenta e oito por cento) das doações feitas em prol do HU pela instituição, que totalizou em 2010, R\$ 565.841,98. A partir desta verificação, constata-se que caso a AAHU necessitasse contratar funcionários para os cargos de vendedoras no ano de 2010, ocuparia grande parte de seus recursos disponíveis para serem aplicados em prol do Hospital Universitário da UFSC, com a folha de pagamento de seus funcionários, deixando de atender muitas das necessidades do HU.

Como pode-se verificar na tabela 1, as receitas da AAHU são compostas principalmente pelas vendas das lojas. Analisando-se o grupo das entradas, encontra-se um percentual em torno de 88% (oitenta e oito por cento) de receitas oriundas das vendas das lojas, somando as demais apenas 12% (doze por cento). Verifica-se ainda, que no ano estudado aproximadamente 60% (sessenta por cento) das entradas de recursos por meio das receitas, foram empregados nas doações em favor do HU, restando apenas 40% (quarenta por cento) de seus recursos para a manutenção e administração das demais despesas da entidade.

Ainda sob essa perspectiva e comparando-se o valor das receitas das lojas que foram R\$ 835.565,86 com o total aplicado nas doações ao hospital que foi R\$ 565.841,98, percebe-se que a entidade aplicou mais de 67% (sessenta e sete por cento) de tais receitas em benefício do HU da UFSC, de janeiro a dezembro de 2010.

As despesas com pessoal, que somaram no ano pesquisado R\$ 61.304,00, ficariam em torno de R\$ 443.920,05 se adicionadas ao montante que se empregaria para pagamento da folha das vendedoras das lojas da associação.

5 Considerações finais e recomendações

Sabe-se que as atividades das entidades sem fins lucrativos são de grande relevância no auxílio às necessidades da população onde o Estado não é capaz de sanar. Para a manutenção destas entidades e de seus propósitos, o trabalho voluntário pode-se dizer, é de vital importância, pois é a partir desta ajuda que as entidades filantrópicas alcançam os recursos financeiros para manter seus projetos.

A partir dessa importância, com vistas a mensurar o valor em reais do serviço doado pelos voluntários das lojas da Associação Amigos do Hospital Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina, no exercício do ano de 2010, efetuou-se a pesquisa de campo e posterior análise dos resultados obtidos na pesquisa. Para tanto, procurou-se o valor que a associação empregaria em mão de obra assalariada, para verificar-se o quanto é relevante este tipo de doação à manutenção dos objetivos desta instituição.

Para desenvolvimento do artigo, foram apresentados o terceiro setor e suas instituições, seguidos pela identificação do serviço voluntário e, além disso, as verbas que fazem parte da folha de pagamento.

Com os dados levantados, em resposta à pergunta de pesquisa, constatou-se que a despesa da AAHU no ano de 2010, com funcionários que pudessem cobrir a mão de obra voluntária no bazar, sebo e brechó, caso a entidade não contasse com este suporte, seria um valor em torno de R\$382.616,05. Valor este que poderia ser maior, pois algumas verbas,

como o salário-família, não compuseram este cálculo por serem dependentes de enquadramento dos funcionários aos requisitos para seu recebimento. Pode-se citar ainda, o valor dos encargos sociais sobre a folha de pagamentos, que também não compôs o cálculo neste artigo, mas que seria um valor significativo.

A partir do valor alcançado e da análise deste juntamente à tabela 1, de entradas e saídas de recursos da AAHU, considera-se que o trabalho voluntário é de extrema importância para a entidade estudada, pois o voluntariado, de maneira indireta, financia grande parte das doações da entidade ao Hospital Universitário com suas doações em serviço.

Como resultado, constatou-se que no ano de 2010, a associação consumiria com a folha de pagamentos, um montante em torno de 68% (sessenta e oito por cento) de seus recursos financeiros destinados às doações ao HU, se necessárias fossem as contratações de vendedoras para manter sua missão. Sendo assim, se a associação não contasse com a mão de obra de seus voluntários, certamente não haveria meios de continuar com seu trabalho junto à sociedade, o que torna o serviço voluntário um fator preponderante para o sucesso da instituição.

Este estudo foi realizado utilizando-se apenas o quadro de voluntárias que trabalham como vendedoras nas lojas da AAHU, por isso limita-se a conclusões apenas neste departamento da instituição. A associação dispõe de muitos outros voluntários que atuam tanto na área administrativa quanto na parte espiritual de conforto aos pacientes do HU, deste modo, recomenda-se ampliar a pesquisa aos demais voluntários, além de abarcar no levantamento, os encargos sociais que incorporam as despesas com funcionários, para que se possa ter uma visão ainda mais realista do papel dos voluntários na manutenção da AAHU.

Referencias

ALBUQUERQUE, Antônio Carlos Carneiro de. **Terceiro Setor: História e gestão de organizações**. São Paulo: Summus, 2006. 151 p.

ARAÚJO, Osório Cavalcante. **Contabilidade para organizações do terceiro setor**. São Paulo: Atlas, 2006.

ASSOCIAÇÃO AMIGOS DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (AAHU). Quem somos. Disponível em: <http://www.amigosdohu.org.br/new/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=27> Acesso em: 10 jun. 2011.

BRASIL. **Lei nº 12.435**, de 6 de Julho de 2011. Dispõe sobre a organização da Assistência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm> Acesso em: 12 jul. 2011.

_____. **Lei nº 8.742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe Sobre a Organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm> Acesso em: 12 jul. 2011.

_____. **Lei nº 9.608**, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608.htm> Acesso em: 11 jul. 2011.

_____. **Lei nº 4.266**, de 3 de outubro de 1963. Institui o salário-família do trabalhador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4266.htm> Acesso em: 21 jul.

2011.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmulas n. 27, 45, 103 e 247. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf> Acesso em: 15 jul. de 2011.

_____. Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei n° 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei n° 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1987/95247.htm>> Acesso em: 18 jun. 2011.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em: 18 de jun. 2011.

_____. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Portaria Interministerial n° 350, de 30 de dezembro de 2009. Dispõe sobre o salário mínimo e o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2009/350.htm>> Acesso em: 21 jun. 2011.

_____. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Portaria Interministerial n° 333, de 29 de Junho de 2010. Dispõe sobre o salário mínimo e o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2010/333.htm>> Acesso em: 21 jun. 11.

_____. Código Civil: Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 12 jun. 2011.

CANASVIEIRAS TRANSPORTES LTDA . **Evolução Tarifária 2010.** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <Autores do trabalho>. em: 22 jul. 2011.

CARDOSO, R. **3º Setor - Desenvolvimento social sustentado.** 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da, **Metodologia Científica.** 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. 162 p.

COELHO, S. de C. T. **Terceiro setor:** um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos. 2. ed. São Paulo. Senac S.P. 2002.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Manual de Procedimentos Contábeis para Fundações e Entidades de Interesse Social.** 2ª ed. Brasília: CFC, 2007, 126 p.

DIAS, Donaldo de Souza; SILVA, Mônica Ferreira da. **Como Escrever uma Monografia:** manual de elaboração com exemplos e exercícios. São Paulo: Atlas, 2010.

FERNANDES, Rubem Cesar. **Privado porém público:** o terceiro setor na América Latina. 3. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KANITZ, Stephen. **O que é terceiro setor**. Disponível em: < <http://www.filantropia.org/OqueeTerceiroSetor.htm> > Acesso em: 01 ago. 2011.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLAK, Paulo Arnaldo; NASCIMENTO, Diogo Toledo do. **Contabilidade para entidades sem fins lucrativos (terceiro setor)**: inclui capítulos sobre contabilidade por fundos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Tabela de contribuição mensal**. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=25>>. Acesso em: 21 jun. 2011.

ROSA, A. M. da; MENDES, A .J.; PEREIRA, A .M. W. do V.; ROSA, F. M. da. **Marco legal do terceiro setor**: aspectos teórico e prático. Florianópolis: Tribunal de Justiça/Divisão de Artes Gráficas, 2003.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FLORIANÓPOLIS. Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010. LOJAS. Disponível em: < http://www.secfloripa.org.br/site/index.php?option=com_docman&Itemid=98 > Acesso em: 15 jul. 2011.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FLORIANÓPOLIS. Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011. LOJAS. Disponível em: < http://www.secfloripa.org.br/site/index.php?option=com_docman&Itemid=98 > Acesso em: 15 jul. 2011.