

Análise comparativa do custo de mão-de-obra em uma empresa Prestadora de Serviços, quando tributada pelo Simples Nacional ou pelo Lucro Presumido.

Cirlene Pereira dos Santos PEREIRA DOS SANTOS SILVA (ULBRA JI PARANA) - cirlene7@hotmail.com

Alex Fabiano Bertollo Santana (CEULJI - ULBRA) - afbsantana@hotmail.com

Marlene Muniz Oliveira Pilenghy (ULBRA) - marlenepilenghy@yahoo.com.br

Resumo:

As relações de trabalho vêm se transformando ao longo dos anos, o marco inicial foi a Revolução Industrial que possibilitou o desenvolvimento das empresas, pois, antes só existia produção artesanal. Esse desenvolvimento da sociedade fez surgir também as relações de emprego e as discussões sobre os direitos trabalhistas que as relações criaram. Surgiu a partir de então as exigências legais que levaram as empresas a negociar de forma que mantivessem a sua produção com qualidade e a preços condizentes com a competição de mercado. Desde então, os administradores e representantes das empresas buscam alavancar sua produção com custos menores. E para que se consiga menor custo, todos os insumos de produção são considerados, inclusive as verbas salariais, encargos sociais e demais valores que irão agregar valor à sua produção, tornando-a mais competitiva ou não. Na presente pesquisa, foi estudado o custo da mão-de-obra em uma empresa prestadora de serviços localizada na cidade de Ji-Paraná, estabelecida no ramo de oficina mecânica de automóveis, com nove colaboradores e sua forma de tributação atual é Simples Nacional enquadrada no anexo IV. A metodologia utilizada, foi o método dedutivo, pois a pesquisa abordou o custo geral de trabalhadores na prestação de serviços, para se chegar a análise mais específica na empresa em estudo. Concluindo, através dos resultados obtidos, que é possível diminuir os custos relacionados à mão de obra, bastando observar à modalidade de tributação mais viável a entidade.

Palavras-chave: *Custo de Mão-de-obra. Prestação de Serviços. Verbas Salariais.*

Área temática: *Gestão de Custos nas Empresas de Comércio e de Serviços*

Análise comparativa do custo de mão-de-obra em uma empresa Prestadora de Serviços, quando tributada pelo Simples Nacional ou pelo Lucro Presumido.

Resumo

As relações de trabalho vêm se transformando ao longo dos anos, o marco inicial foi a Revolução Industrial que possibilitou o desenvolvimento das empresas, pois, antes só existia produção artesanal. Esse desenvolvimento da sociedade fez surgir também as relações de emprego e as discussões sobre os direitos trabalhistas que as relações criaram. Surgiu a partir de então as exigências legais que levaram as empresas a negociar de forma que mantivessem a sua produção com qualidade e a preços condizentes com a competição de mercado. Desde então, os administradores e representantes das empresas buscam alavancar sua produção com custos menores. E para que se consiga menor custo, todos os insumos de produção são considerados, inclusive as verbas salariais, encargos sociais e demais valores que irão agregar valor à sua produção, tornando-a mais competitiva ou não. Na presente pesquisa, foi estudado o custo da mão-de-obra em uma empresa prestadora de serviços localizada na cidade de Ji-Paraná, estabelecida no ramo de oficina mecânica de automóveis, com nove colaboradores e sua forma de tributação atual é Simples Nacional enquadrada no anexo IV. A metodologia utilizada, foi o método dedutivo, pois a pesquisa abordou o custo geral de trabalhadores na prestação de serviços, para se chegar a análise mais específica na empresa em estudo. Concluindo, através dos resultados obtidos, que é possível diminuir os custos relacionados à mão de obra, bastando observar à modalidade de tributação mais viável a entidade.

Palavras-chave: Custo de Mão-de-obra. Prestação de Serviços. Verbas Salariais.

Área Temática: Gestão de Custos nas Empresas de Comércio e de Serviços

1. Introdução

As empresas são sistemas que captam recursos e geram bens e serviços, a partir da transformação desses recursos. Para garantirem sua sobrevivência, as organizações estão comprometidas a agregarem valor aos recursos consumidos, isto é, elas devem gerar receitas com produtos capazes de superar os custos. A mão-de-obra, sendo um item que compõe o custo do produto e ou serviço, é um componente de extrema relevância para a maioria das empresas, principalmente pelo fato de que, no Brasil, o custo de mão-de-obra é considerado expressivo e varia principalmente em função da relação de trabalho estabelecido entre as partes contratantes, e a forma de tributação adotada pela empresa conforme o estudo.

Demonstrou-se referencial teórico, a evolução do Direito do Trabalho e como esses direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho conduzem a uma conclusão imediata, de quais sejam, as garantias dos direitos básicos dos trabalhadores, buscando superar a exploração sobre o trabalhador, e, o impacto considerável nos custos da mão-de-obra. Com isto, os empresários e administradores estão sendo desafiados no sentido de reformular inteiramente sua estratégia de ação dentro da organização, procurando, racionalizar os custos da mão-de-obra na empresa.

As discussões sobre os elementos que integram o custo da Mão-de-obra têm sido úteis para perceber que a contratação de um trabalhador custa para as empresas o valor do seu salário mais 50

a 100%, aproximadamente. Partindo desse princípio, surge à necessidade de se proceder um estudo e a análise desses custos, que é o objetivo geral deste trabalho.

Posteriormente, como objetivos específicos apresentados, os tipos de remunerações e verbas trabalhistas existentes e a identificação dos tributos incidentes sobre a folha de pagamento da prestadora de serviços tributada pelo Simples Nacional e pelo Lucro Presumido, visto que, a legislação trabalhista brasileira prevê uma diferenciação dependendo do enquadramento tributário. A diferença básica entre os dois tipos de tributação é caracterizada pela incidência dos encargos sociais.

Neste trabalho, foi estudado o custo da mão-de-obra de uma empresa prestadora de serviços, estabelecida no ramo de oficina mecânica de automóveis que atua no mercado há seis anos e meio com nove colaboradores. Para tanto, será utilizado o método dedutivo, e como técnica a pesquisa bibliográfica em livros e revistas da área, sendo elaborado um estudo de caso através das folhas de pagamento, relatórios mensais apresentados ao fisco e demais dispêndios gastos pela organização para contratar, manter e demitir seus colaboradores, durante o período de janeiro a dezembro de 2008, na empresa Auto Mecânica Araújo e Marques Ltda, no município de Ji-Paraná-RO.

2 - Referencial Teórico

2.1 - Evolução Histórica

Para Martins (2002), a prática escravagista surgiu das guerras. Nas lutas contra grupos ou tribos rivais, os adversários feridos eram mortos. Posteriormente, ao invés de matá-los, percebeu-se que era mais útil escravizar o derrotado na guerra, aproveitando os seus serviços. A escravidão foi um fenômeno universal no mundo antigo.

Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho. Predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas. Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos as glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. (NASCIMENTO, 2003).

Em uma situação mais atual encontrava-se o trabalho dos mestres proprietários de oficinas de produção, companheiros que prestavam serviços em troca de salários e aprendizes que recebiam apenas o ensino metódico da profissão e ao invés de receberem salários pela prestação do trabalho, seus responsáveis eram obrigados a pagar elevadas taxas, até que estes apreendessem e se submetessem a um exame que lhes daria o direito de trabalhar como mestres. Nessa época a jornada de trabalho era extensa e só era interrompida com o pôr-do-sol, devido a qualidade do trabalho e não visando o bem estar dos trabalhadores.

Com a Revolução Francesa o trabalho se transformou em emprego, pois a partir daí começaram a surgir às primeiras indústrias que precisavam de mão-de-obra para desenvolver sua produção.

Com as corporações de ofício da Idade Média as características das relações de trabalho ainda não permitiam a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho. Houve, no entanto uma transformação: a maior liberdade do trabalhador. Nas corporações de artesões agrupavam-se todos do mesmo ramo em uma localidade. (NASCIMENTO, 2003, p. 42).

No Brasil a primeira Constituição Federal que tratou do assunto foi a de 1824, que aboliu apenas as corporações de ofício e profissões, associações surgidas na Idade Média a partir do século

XII, para regulamentar o processo produtivo artesanal e cada associação exercia uma determinada atividade onde eram responsáveis pela determinação de preços, qualidade, quantidades da produção, margem de lucro, aprendizado e a hierarquia de trabalho.

Somente em 01/05/1943 que se verificou a necessidade de sistematizar as várias normas trabalhistas existentes e através do Decreto 5.452 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, com intuito de proteger e compensar o trabalhador por sua inferioridade econômica perante seus empregadores. Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas tiveram que submeter as várias normas nelas contidas e essas geralmente para que sejam cumpridas exigem do empregador uma série de investimentos que nem sempre são suportados, devido aos altos custos que representam.

Os custos do trabalho abrangem os encargos sociais e os encargos trabalhistas. As definições encontradas tratam os encargos sociais como taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficia de forma indireta o trabalhador. São considerados encargos sociais a Seguridade e Previdência Social – INSS, Fundo de Garantia do Tempo de Serviços FGTS e o Sistema S (Sesc, Sesi, Senai, etc).

Os encargos trabalhistas são os valores pagos diretamente ao empregado mensalmente ou no final de seu contrato de trabalho, como o décimo terceiro Salário, adicional de insalubridade, férias, adicional de férias, ausência remunerada, licenças, repouso semanal remunerado, feriados, verbas rescisórias, vale transporte e indenizações. A forma de trabalho existente atualmente surgiu da evolução humana ao longo da história antiga, contemporânea e moderna, pois, a medida que o ser humano vai se desenvolvendo surgem novas necessidades, que são supridas conforme as condições da época.

O trabalho assalariado e as várias verbas trabalhistas existentes são conseqüências dessas evoluções. E o cumprimento destas exige o dispêndio de valores que dependendo da atividade ou forma de tributação da empresa podem ser maiores ou menores.

2.2 – Obrigações do Empregador para com os Trabalhadores

As exigências legais que devem ser observadas quando uma empresa contrata um trabalhador vão desde a documentação obrigatória que o funcionário deverá apresentar para os recursos humanos até os exames, equipamentos de proteção individual, e direitos trabalhistas e sociais que os mesmos irão receber. Conforme Martins (2002), a empresa ao contratar funcionários, deverá observar os princípios e normas que norteiam a relação do trabalho subordinado, com o objetivo de garantir melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador.

Essas normas não se estendem aos autônomos e funcionários públicos que possuem legislação própria. Porém para os trabalhadores de empresas privadas em geral que se submetem as regras e normas internas, ou seja, subordinados a estas, são amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho, bem como as convenções coletivas do Trabalho da categoria para a qual estejam trabalhando.

2.2.1 - Remuneração

As formas de pagamento do empregado podem variar conforme conveniência da empresa e concordância do empregado. Tal situação tem que ser firmada em contrato de trabalho, pelas partes envolvidas, onde deverá constar se o salário será fixo ou variável, por mês, Hora ou Quinzena. Ao contratar um trabalhador o empregador está sujeito a leis e decretos que garantem a sua proteção, e incluído nesta garantia está o pagamento de uma remuneração como contraprestação dos serviços, cujo valor será especificado na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do mesmo, e demais encargos sociais incidentes sobre a referida remuneração.

Segundo Martins (2002) remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família..

O salário surge com a transformação do trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho. Pois, a partir da alteração trazida pela Constituição Federal de 1924 os trabalhadores passaram a ser livres para prestar serviços a quem quisessem embora essa liberdade não garantisse a prestação de serviços de forma digna. A partir de então os trabalhadores passaram a ter direito ao salário como contra prestação pelos serviços prestados.

Para Guedes (2006) A garantia legal do salário é assegurada por que é dele que o empregado retira seu sustento e o das pessoas que vivem sob sua dependência financeira, por isso, parcelas pagas com denominação incorreta ou fora de seu comprovante de pagamento legal para fugir das contribuições previdenciárias, FGTS e incorporação ao salário são consideradas inflações da Lei trabalhista e podem gerar um alto passivo trabalhista.

Várias denominações são utilizadas para se referir ao pagamento que o empregador faz ao trabalhador, dentre elas temos vencimentos, subsídios, honorários, soldos, ordenado, salários, proventos, etc., sendo que a CLT em seu artigo 457 utiliza o termo remuneração que abrange um conjunto de vantagens pago ao empregado pelo empregador. “Compõem o salário, além da quantia fixa estipulada, as comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. E todas essas verbas salariais são discriminadas no recibo de pagamento do mesmo.

2.2.2 - Exames Ocupacionais

O empregador deverá observar as determinações da Norma Regulamentadora nº 07 que instituiu o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, publicada pela portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 e suas alterações posteriores que trazem, todas as alterações com orientações relacionadas a segurança e medicina do trabalho, para assegurar a integridade física e mental dos funcionários, evitando, gastos futuros com auxílio doenças ou transtornos devido a afastamentos dos mesmos.

Essa norma trata entre outras coisas, da relação de exames que os funcionários deverão se submeter frequentemente para cumprir o referido programa. Além de favorecer o empregador, evitando que este admita na empresa um funcionário com problemas de saúde.

Como compensação do trabalho exposto a situações que oferecem riscos a saúde do trabalhador, as empresas são obrigadas a pagar para os funcionários um adicional, que está previsto no artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, cuja base de cálculo foi alterada na Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, e posteriormente alterada pela “Súmula Vinculante 04” que até o fechamento deste trabalho não definiu qual é a base de cálculo legal deste adicional deixando por conta das categorias sindicais e empregadores a definição deste.

Já o percentual é determinado pelo profissional de saúde ocupacional, contratado para elaborar o Programa de Proteção de Risco Ambiental - PPRA de 10, 20 ou 40% do salário mínimo nacional vigente ou do salário da categoria do trabalhador desde que mencionado na Convenção Coletiva do Trabalho de sua categoria. Essa determinação consta no laudo elaborado pelo profissional da área, discriminado como grau de risco mínimo, médio ou máximo.

Por essa atividade, é imprescindível que os trabalhadores que se encaixem neste perfil, recebam adicional de insalubridade em seus vencimentos. Este adicional surgiu, portanto, com intuito de compensar o trabalhador pela exposição do mesmo, a situações prejudiciais a sua saúde, e essa exposição pode ser extinta ou amenizada dependendo do EPI - equipamento de proteção individual, que deverão ser fornecidos obrigatoriamente pelo empregador, conforme determina a legislação.

Como o próprio nome diz, insalubre é algo não salubre, doentio, que pode causar doenças ao trabalhador por conta de sua atividade laboral. A insalubridade é definida pela legislação em função do tempo de exposição ao agente nocivo, levando em conta ainda o tipo de atividade desenvolvida pelo empregado no curso de sua jornada de trabalho, observados os limites de tolerância, as taxas de metabolismo e respectivos tempos de exposição.

Assim, são consideradas insalubres as atividades ou operações que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos.

A discriminação dos agentes considerados nocivos à saúde bem como os limites de tolerância mencionados estão previstos nos anexos da Norma Regulamentadora NR-15, aprovada pela Portaria 3.214/78, com alterações posteriores, juntamente com o artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação será alterada devido as divergências de entendimento dado pela Súmula 4 do Supremo Tribunal Federal que diz ser inconstitucional a utilização de salário mínimo como indexador econômico, o que altera a Súmula 228, que determinava sua utilização como base de cálculo deste adicional o salário básico do trabalhador ou o valor determinado pelas Convenções Coletivas do Trabalho.

A empresa deverá fornecer EPIs – Equipamento de Proteção Individual gratuitamente, de acordo com o risco que o trabalhador está submetido, e estes deverão estar em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de segurança coletiva não estejam adequadamente funcionando ou no caso delas não oferecerem segurança total aos riscos de acidentes ou doenças profissionais conforme a norma regulamentadora nº 6.

2.2.3 – Horas Extras

A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, no máximo. Essa previsão legal, porém, é passiva de acordo de compensação ou prorrogação de horas, desde que devidamente documentado este acordo, que poderá ser firmado na entrada do trabalhador ou dentro da vigência do seu período laboral.

Consideram-se extras as horas trabalhadas diariamente além da jornada legal ou contratual. Assim, pode-se admitir que antes do início, durante o intervalo ou após o fim da jornada, estando o empregado exercendo trabalho ou estando à disposição do empregador, configura-se hora extra. A remuneração do serviço extraordinário é no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. Além da CLT, as horas extras também são previstas por outros instrumentos normativos legais. Pode-se lembrar dos acordos ou convenções coletivas que tratam das horas extras, bem como definem percentuais superiores ao previsto na CLT, por exemplo, 60% previsto da convenção coletiva do trabalho do SITRACOM - Sindicato dos Trabalhadores no Comércio do Interior do Estado de Rondônia.

Além dos salários e todos os empregados, rurais, urbanos, inclusive domésticos, têm direito ao Repouso Semanal Remunerado de vinte e quatro (24) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e nos limites das exigências técnicas das empresas nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. Assim sendo, a cada seis (06) dias trabalhados o empregado terá direito a, pelo menos um (01) dia de folga.

Para fazer jus a este adicional o funcionário terá que cumprir fielmente a jornada de trabalho semanal, em caso de falta, por exemplo, ele perde o referido adicional.

Havendo prestação de serviços além da jornada normal de trabalho do empregado, haverá necessidade de pagamento das horas extraordinárias conforme acima citado e haverá ainda a obrigatoriedade de pagamento do repouso semanal com base nos valores das horas extraordinárias,

encontrado dividindo-se o valor das horas extras efetuadas no mês pelo número de dias úteis trabalhados e multiplicado pelos dias não úteis, domingos e feriados.

2.2.4 - Férias e Abono 1/3 Férias

As férias são concedidas pelo empregador em um só período, nos doze (12) meses subsequentes à data em que o empregado completar o período aquisitivo, que compreende o tempo transcorrido do primeiro dia de trabalho até trezentos sessenta e cinco dias depois do mesmo. O empregador terá que observar o limite máximo que terá para concessão das férias após o vencimento, doze meses, para não ter que paga-las em dobro. Caso o trabalhador se ausente da empresa por motivos injustificados será penalizado com desconto em sua remuneração e no período de gozo das férias conforme prevê os artigos 129 e 130 da CLT.

Embora, o funcionário fique ausente da empresa no período das férias, o mesmo receberá a importância correspondente a título de férias. Segundo Martins (2002) “Férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses”. Por isso é considerado com uma forma de interrupção no contrato de trabalho por neste período não há a prestação de serviços porém, há o pagamento destes pelo empregador.

E, em qualquer caso, férias simples ou em dobro o valor pago pelo empregador deve ser acrescido de um terço (1/3) constitucional previsto no artigo 7º inciso XVII da Constituição Federal de 1988.

2.2.5 - Gratificação Natalina

O hábito dos empregadores de gratificar anualmente os funcionários na década de sessenta transformou-se em obrigação. Conforme Martins (2002) “As empresas tinham por hábito o pagamento espontâneo de uma gratificação ao final de cada ano, para que os empregados pudessem fazer as compras de Natal. Era o que se chamava de gratificação natalina”. Este costume passou a ser obrigatório a partir da elaboração da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu a gratificação de Natal, também chamada de 13º salário. A referida Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 57.155 de 13 de novembro de 1965. Desde então o 13º salário passou a ser obrigatório por parte dos empregadores, e irrenunciável por parte dos trabalhadores.

A gratificação natalina, devida a todos os empregados urbanos, rurais e domésticos, é paga em duas parcelas. A primeira, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, e a segunda, até 20 de dezembro. Seu valor corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro ou na data que o trabalhador estiver saindo da empresa, considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, no mês. (DECRETO nº 57.155, 03/11/65). O cálculo do 13º salário, portanto, será efetuado com a soma do salário fixo mais o adicional que os trabalhadores receberem continuamente durante o ano, sendo efetuado uma média dos recebimentos quando estes forem variáveis.

2.2.6 - Vale Transporte

O vale transporte foi instituído pela Lei 7.418 de dezembro de 1985 e constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Entende-se como deslocamento o percurso percorrido pelo trabalhador entre a sua residência e o local de trabalho e vice-versa.

A utilização deste benefício de forma indevida dará ao empregador motivo para demissão do empregado por justa causa conforme determinação do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.2.7 - Aviso Prévio

No contrato de trabalho qualquer das partes que quiser sem motivo justo rescindir o contrato, deverá avisar a outra com antecedência mínima de 30 dias, previsão determinada pelo Artigo 487 inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho. Quando a demissão parte do empregador, este permitirá que o empregado deixe o local de trabalho duas horas mais cedo, e caso não haja comunicação com a antecedência exigida por Lei a empresa é obrigada a indenizar o funcionário com uma importância que corresponda ao valor de uma remuneração.

Essa exigência não é devida somente nos casos de contratos por prazo determinado, caso em que o empregado desde o início da relação de emprego tem conhecimento da data que está irá terminar.

2.3 - Encargos Sociais

Os Encargos Sociais constituem os valores destinados aos trabalhadores e aos fins sociais, e o seu pagamento contribui para que haja aumento no custo da mão-de-obra. Mesmo com o avanço tecnológico que permite a diminuição de trabalhadores, o custo com mão-de-obra continua merecendo atenção, por parte dos administradores e demais envolvidos na gestão das empresas.

Ainda que a organização possua poucos trabalhadores, mesmo assim, ela terá dispêndios com encargos sociais que serão maiores ou menores dependendo da forma de tributação. Conforme definição do Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 2ª edição (1986) “Encargo Sociais. Econ. Ônus imposto pelo governo às empresas para a constituição de fundos destinados ao financiamento de atividades sociais estatais ou paraestatais, e também certas obrigações pecuniárias que a empresa deve aos seus empregados”.

O conceito de encargos sociais é polêmico por que para alguns autores eles são representados pelos valores pagos a título de INSS, FGTS, ou seja, são representados pelos valores pagos compulsoriamente que efetivamente no momento da quitação não entram no bolso dos trabalhadores, irão apenas servir de benefício para estes.

Por outro lado a autores que definem como encargos sociais além dos compulsórios acima citados, os valores que os empregadores pagam referente aos períodos que os trabalhadores não estão contra prestando serviços a empresa como é o caso do período de gozo de férias descanso remunerado, etc.,

No Brasil, portanto, somente as despesas relativas a contribuições sociais, são realmente consideradas encargos sociais. E os autores que divergem desta opinião, ao efetuarem cálculo do custo de mão-de-obra sempre consideram as duas opiniões.

2.3.1 - FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Criado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, alterado pelo Decreto-lei nº 20, de 14 setembro de 1966 e regulamentado pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966 o FGTS visa assegurar aos empregados garantia pelo tempo de serviço prestado às empresas, sendo que a opção na data de sua criação partia do próprio empregado. Porém na prática, o que ocorreu é que as

empresas passaram a admitir apenas trabalhadores que fizesse a opção pelo depósito ao invés de optarem pela estabilidade de emprego.

Conforme Martins (2002), “FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacado nas hipóteses previstas na Lei, principalmente quando o empregado é dispensado sem justa causa”. Essas possibilidades previstas em Lei pode ser por motivo de doenças graves ou até mesmo a permanência do trabalhador sem registro na Carteira de Trabalho e Emprego por um período de três anos.

Para cumprir as determinações legais os empregadores são obrigados a depositar mensalmente 8% (oito por cento) da remuneração mensal de seus trabalhadores normais e 2% da remuneração no caso de menor aprendiz, observando a tabela de incidência, todo dia sete do mês subsequente ao fato gerador, ou em dia útil imediatamente anterior quando dia sete não for dia útil, sob pena de terem que pagar multa, estipulada pelo sistema da Caixa Econômica Federal.

Parte da receita do FGTS é destinada ao Sistema Financeiro de Habitação – SFH e a outra parte, é destinada à remuneração do trabalhador nos casos descritos no art. 20 da Lei 8.036/1990. Essa receita é entregue à gerência do governo através da Caixa Econômica Federal, empresa pública criada pelo Decreto 759/69, e do SFH, criado pela administração pública nacional para que este possa financiar o projeto habitacional popular.

2.3.2 - Multa Rescisória

Ao demitir um trabalhador sem justa causa o empregador estará sujeito ao recolhimento de uma multa intitulada “Multa Rescisória”. Que corresponde a quarenta por cento do saldo do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do trabalhador, referente ao valor depositado na conta do mesmo durante o período que este prestou serviços a empresa. O recolhimento desta contribuição social foi instituído para custear as diferenças na aplicação do índice de correção monetária ao FGTS, menor que o devido, nos Planos Verão e Collor.

A princípio somente quem exigia judicialmente recebia esta importância até que devido ao grande número de cobranças judiciais o governo federal aprovou está lei complementar para custear essas diferenças, sendo que para receber essas importâncias o trabalhador deve abdicar do direito de cobrança judicial.

O problema que envolve o plano Bresser e Collor I está relacionado à perda de parte do montante monetário convertido de uma moeda, cruzados, para cruzeiros e cruzados novos, respectivamente. Assim, a Administração Pública tomando por justificativa a inflação galopante que se instaurou no país, por estratégia econômica, tentou controlá-la através das conversões.

2.3.3 - INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

Esse imposto é custeado pelos empregados empregadores, sendo a parte patronal a representação dos custos que iremos tratar. O percentual recolhido na guia da previdência Social destinado a contribuição para terceiros, é obrigatório quando se trata de empresas tributas pelo Lucro Real, Lucro presumido ou Simples Nacional dependendo do anexo em que se enquadra.

Esses percentuais serão destinados às entidades sem fins lucrativos criadas pela Constituição Federal na década de 40, e pelo fato da maioria dessas instituições terem seus nomes iniciados com “S” fez com que elas fossem denominadas Sistema S.

O Sistema S é o nome pelo qual ficou convencionado de se chamar ao conjunto de onze contribuições de interesse de categorias profissionais, [...] As receitas arrecadadas pelas contribuições ao Sistema S são repassadas a entidades, na maior parte de direito privado, [...] As entidades em questão são as seguintes: INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária. SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SESI - Serviço Social da Indústria,

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio, SESC - Serviço Social do Comércio, DPC - Diretoria de Portos e Costas do Ministério da Marinha, SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Fundo Aeroviário - Fundo Vinculado ao Ministério da Aeronáutica, SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, SEST - Serviço Social de Transporte, SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, Observando-se que a maioria das instituições acima tem sua sigla iniciada pela letra "S" compreende-se o motivo do nome do Sistema S.

O recolhimento destinado ao sistema S foi instituído visando o aperfeiçoamento, saúde e lazer dos profissionais pertencentes a categoria que cada uma representa, sendo que as receitas são arrecadadas pela Previdência Social e repassadas a cada entidade baseada nas atividades desempenhadas pelas empresas. Instituído pela Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, e regulamentado pelo Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999 o INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social é um órgão público que surgiu para garantir o direito relativo a saúde, previdência e assistência social da sociedade.

Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 Art. 1º a Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social. (MANNRICH, 2002).

No caso dos trabalhadores empregados, para que os mesmos sejam considerados segurados da previdência, se faz necessário que haja contribuição por parte dos mesmos e dos empregadores.

As prestadoras de Serviços enquadradas nos anexos IV e V da Lei 123/2006 terão que recolher obrigatoriamente as alíquotas previstas na Lei 8.212/1991, referente à contribuição patronal do INSS de 20%, mais 1%, 2% ou 3% de SAT - Seguro Acidente Trabalho ou como é chamado atualmente GIL RAT - Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa, conforme tabela constante no anexo V do Decreto n.º 3.048, de 06 de Maio de 1999, dependendo do grau de risco da mesma. Ficará isenta somente da contribuição para terceiros de 5,8%.

Em dezembro de 2008 houve uma alteração na Lei Complementar 127 de 2007, onde as empresas enquadradas no anexo IV, passarão em 2009, para o anexo III da referida Lei, opção que permitirá a organização estudada reduzir suas contribuições mensais de INSS sobre a folha de pagamento, pois deixará de contribuir na Guia da Previdência Social a parte patronal sobre a mesma de 20% mais 1%, 2% ou 3% de Seguro Acidente de Trabalho, recolhendo apenas a alíquota da guia "DAS" determinada pela receita federal do Brasil.

A demonstração do impacto do Sistema Único de Arrecadação de Impostos sobre a mão-de-obra produtiva, será demonstrada através da análise das verbas salariais e dos encargos sociais pagos durante o ano, utilizando-se os diversos conceitos de custos e competitividade existentes.

2.4 - Custos

A contabilidade de custos inicialmente visava exclusivamente a área industrial, porém com a evolução dos mercados de trabalho, outros campos passaram a controlar seus custos como é o caso da prestação de serviços que passou a se utilizar deste controle para identificar os gastos com mão-de-obra e quanto eles representam na execução de suas atividades.

Com o advento da nova forma de se usar Contabilidade de Custos, ocorreu seu maior aproveitamento em outros campos que não o industrial. [...] Mesmo nas empresas prestadora de serviços que eventualmente faziam uso de Custos para avaliação dos "Estoques de Serviços em Andamento", ou seja, para avaliação dos custos incorridos em projetos ainda não acabados, seu campo alargou-se de maneira formidável. (MARTINS, 2006).

Na estruturação dos componentes monetários do Custo, o item Pessoal deve merecer também uma atenção adequada, em vista da relevância que normalmente assume na composição dos custos. Os custos com pessoal, para fim de abordagem, é metodologicamente diferenciado em:

remuneração; encargos sociais. As remunerações correspondem ao montante pago mensalmente aos funcionários sob forma de ordenados e salários.

Incluem-se nessa categoria também os honorários da diretoria. Os encargos sociais representam ônus previdenciários e trabalhistas de natureza diversas a que as empresas estão sujeitas por dispositivos legais (BEULKE E BERTÓ, 1985).

Os custos do trabalho abrangem os encargos sociais e os encargos trabalhistas. As definições encontradas tratam os encargos sociais como taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficia de forma indireta o trabalhador. São considerados encargos sociais a Seguridade e Previdência Social – INSS, Fundo de Garantia do Tempo de Serviços FGTS e o Sistema S (Sesc, Sesi, Senai, etc).

A empresa ora estudada, enquadra no anexo IV da Lei do Simples Nacional. embora, optante pelo regime de tributação simplificado será obrigada a recolher a contribuição patronal estabelecida pelo artigo 22 da Lei 8.212/1991, de 20% sobre a folha de pagamento mais 1%, 2% ou 3% como RAT – Risco Ambiente do Trabalho ficando isenta em 2008, somente dos 5,8% destinado ao SESI, SESC, SENAI, SENAC, INCRA, SEBRAE, Salário Educação, etc, órgãos criados para atuar na qualificação de mão-de-obra que recebe parte de sua manutenção das empresas através desta contribuição recolhida na guia GPS – Guia da Previdência Social.

A possibilidade de a empresa recolher menos impostos sobre a folha de pagamento trazida pela Lei Complementar 123/2006 e posteriormente alterada pela Lei 127/2007, que determina o recolhimento de todos os impostos devidos ao Estado inclusive a previdência social incidente sobre a folha de pagamento, unificado com os demais impostos da empresa em uma única guia DAS- Documento de Arrecadação Simplificada, não se aplica na íntegra as empresas relacionadas nos anexos IV e V das referidas leis, que baseados na atividade das organizações iram definir as alíquotas para recolhimentos dos impostos devidos.

No desenvolvimento prático deste trabalho, serão relacionados todos os custos do empregador ao longo de 2008 com direitos trabalhistas e encargos sociais, observando principalmente que na modalidade de tributação pelo Simples Nacional onde as contribuições patronais para o INSS sofreram uma redução mínima da parte da contribuição a terceiros que para esta forma de tributação é isenta. Será analisado ainda, se o fato de a redução da contribuição para terceiros favorece mesmo o empregador na redução de custos com mão-de-obra, já que este terá que contribuir INSS sobre sua receita bruta na guia DAS – Documento de Arrecadação Simplificada.

3. Metodologia

A presente pesquisa utilizou o método quantitativo, pois considerará os valores pagos a título de verbas trabalhistas e encargos patronais. Conforme Lakatos e Marconi (1992,) “[...] Análise de conteúdo – permite a descrição sistemática, objetiva e quantitativa do conteúdo da comunicação” ao se referir aos valores investidos pela empresa em seu quadro funcional, levando-se em consideração que o custo da mão-de-obra será maior ou menor dependendo das técnicas praticadas pelos administradores da organização.

O método dedutivo segue as proposições que servirá de base para as conclusões, pois de acordo com Lakatos e Marconi (2000) menciona que: “[...] o método dedutivo tem o propósito de explicitar o conteúdo das premissas”; Ou seja, através deste método é possível definir se o resultado encontrado na pesquisa é verídico ou não, pois, após o levantamento dos custos têm-se os dados concretos para atestar os fatos.

4. Análise dos Resultados

A pesquisa foi realizada no período de 2008, na empresa Araújo & Marques Ltda – Me, constituída em 21/06/2002 conforme registro na Junta Comercial do Estado de Rondônia, com atividade empresarial de oficina mecânica de automóveis, reparação mecânica e elétrica de veículos automotores e comércio varejista de peças e acessórios para veículos. Enquadrada como micro empresa em 2008 no anexo IV da Lei do Simples Nacional.

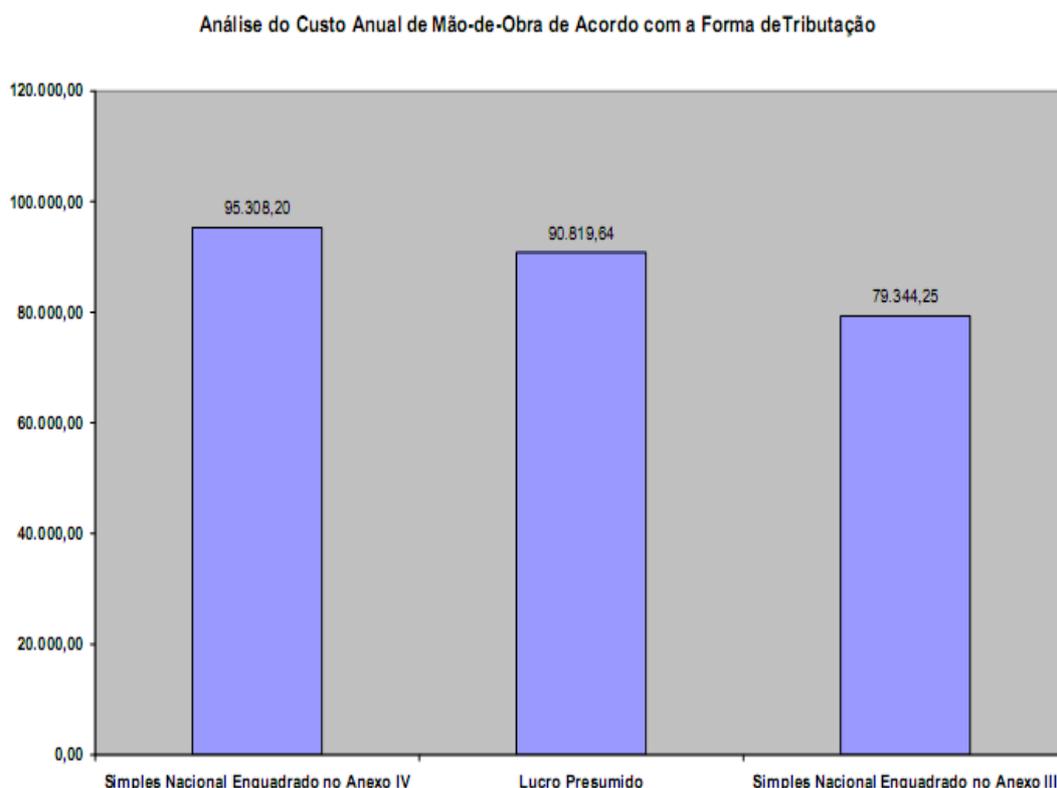
O cálculo dos impostos desta empresa será, além da contribuição patronal determinada pela Lei 8.212/91, o INSS sobre a Receita Bruta que, é efetuado seguindo os seguintes passos: somam-se as últimas doze receitas auferidas pela organização e confronta esses valores com a tabela dos anexos da lei correspondentes a atividade da empresa, que é fornecida pela Receita Federal do Brasil, para identificar a alíquota de INSS, e está é multiplicada pela receita auferida pela empresa no mês, e assim identifica-se o valor destinado a previdência social da guia DAS – Documento de arrecadação Simplificada.

Discriminação das Verbas e Encargos Sociais Jan. a Dez. 2008	Simples Nacional Enquadrado Anexo IV Verbas em R\$	Lucro Presumido Verbas em R\$	Simples Nacional Enquadrado anexo III Verbas em R\$
Salário	52.757,83	52.757,83	52.757,83
Diferença de Salário	458,00	458,00	458,00
Férias Vencidas e proporcionais 2008	5.120,16	5.120,16	5.120,16
Abono CF. 1/3 Férias	1.706,73	1.706,73	1.706,73
13º Salário	2.912,57	2.912,57	2.912,57
Aviso Prévio Trabalhado	2.371,03	2.371,03	2.371,03
Exame Ocupacionais	380,00	380,00	380,00
Inss Contribuição Patronal 20%	14.037,89	14.037,89	ISENTA
INSS Cont. Seg. Acidente Trabalho	1.354,98	1.354,98	ISENTA
INSS Cont. terceiros sobre salários 5,8%	ISENTA	2.891,77	ISENTA
INSS contribuição sobre Receita Bruta	7.530,89	ISENTA	7.530,89
FGTS 2008 8%	4.347,71	4.347,71	4.347,71
INSS s/ 13º Salário 2.595,84 x 20%	519,17	519,17	ISENTA
INSS s/ 13º Salário	51,91	51,91	ISENTA
INSS s/ 13º Salário 5,8%	ISENTA	150,56	ISENTA
Multa Rescisória	1.759,33	1.759,33	1.759,33
Total	95.308,20	90.819,64	79.344,25

Fonte: Os Autores

No quadro nº 01 acima, foi relacionado todos os custos do empregador com direitos trabalhistas e encargos sociais. A estes custos acrescenta-se o valor pago mensalmente a título de verbas salariais e indenizatórias bem como os exames ocupacionais e multas rescisórias, para assim, cumprir as determinações da legislação com relação aos trabalhadores regidos pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho que prestaram serviços em 2008 a esta empresa. Essa relação será utilizada para comparar os valores pagos quando a empresa é tributada pelo Simples Nacional anexo IV da Lei, quando ela for tributada pelo Lucro Presumido ou quando tributada pelo Simples Nacional anexo III da referida Lei forma de tributação que será possível em 2009, devido alterações legais.

Percebe-se no resultado da pesquisa que houve um custo de mão-de-obra anual de R\$ 95.308,20 na tributação Simples Nacional Anexo IV. Este valor representa aproximadamente 80% da remuneração dos trabalhadores além do salário desembolsado pela empresa. Como Lucro Presumido neste mesmo período, a referida remuneração apresentaria importância de R\$ 90.819,64, ou seja, 72%, porém, no anexo III o custo anual seria R\$ 79.344,25 que representa 50% dos custos com trabalhadores, ou seja, um custo menor conforme demonstrado no figura nº 01.



Fonte: Os autores

Figura 01: Custo da Mão-de-Obra

Os cálculos foram efetuados somando-se todos os salários, pagos em 2008, dividindo-se o total geral dos custos no ano, já subtraídas as faltas e incluídos gastos com exames, verbas rescisórias, excluídas as despesas de recrutamento e contratação, uma vez que esta empresa não apresenta esse dispêndio.

A receita bruta anual desta empresa foi de R\$ 289.987,40 e o custo de mão-de-obra apurado no ano de R\$ 95.308,20, conforme quadro 01, ou seja, o custo anual de mão-de-obra representa aproximadamente 33% da receita desta empresa.

É prudente observar que a forma de tributação Simples Nacional Anexo IV contribuiu para o aumento dos custos de mão-de-obra no ano, pois mesmo enquadrada em uma forma de tributação que a princípio considera-se empiricamente favorável para empresa, a mesma não foi dispensada de parte das contribuições patronais, o que onerou consideravelmente seus custos.

Os custos com emissão de relatórios com o PPRA - Programa de Prevenção de Risco no Ambiente do Trabalho, bem como, a comprovação da situação insalubre e o grau da mesma não pode ser observado nesta pesquisa, uma vez que, aproveitando-se do fato que o Ministério do Trabalho e Emprego tem minimizado suas fiscalizações em Micro Empresas, e para reduzir despesas, esta organização em estudo não utiliza da ferramenta de Segurança e Medicina no Trabalho. Logo, constata-se que a empresa pesquisada, não paga os adicionais de insalubridade conforme determina a legislação vigente.

Outra verba que não figura na folha de pagamento, são as horas extraordinárias bem como seus reflexos, devido ao fato que nenhum trabalhador ultrapassa a jornada normal de trabalho legal, e se o fizer a empresa faz um sistema de compensação de horas, para não desembolsar importâncias neste sentido.

O tratamento diferenciado dispensado às empresas enquadradas no Simples Nacional é evidenciado, ao se tratar dos custos com mão-de-obra, pela redução dos encargos sociais incidentes sobre os salários. Como demonstrado no gráfico número 01, a diferenciação é representada pelos encargos sociais, pois, ao se analisar os encargos diretos incidentes sobre os salários pagos, verifica-se, que na empresa enquadrada no Simples Nacional anexo III, são representados apenas pelos valores correspondentes ao FGTS Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e INSS sobre a Receita Bruta mensal. Enquanto que na forma de tributação Simples anexo IV deverá ser incluir a contribuição patronal de 20% do INSS sobre a folha de pagamento, bem como o percentual destinado ao seguro acidente de trabalho.

Na empresa com tributação Lucro Presumido além dos encargos acima os encargos diretos são representados também pela Contribuição para a Seguridade Social a cargo da pessoa jurídica destinados ao (SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, SEBRAE).

Dessa forma, a redução prevista na Lei do Simples Nacional não se aplica em 2008 para empresa analisada nesta pesquisa, inviabilizando neste caso a opção por esta forma de tributação, pois, neste ano a empresa teve um custo de mão-de-obra elevado devido a não redução da parte patronal dos encargos sociais. Portanto, em 2008, a tributação pelo Lucro Presumido seria, conforme comprovação no quadro nº 01, mais viável economicamente para empresa estudada.

Em 2009, a situação se inverte devido a alteração inserida pela Lei Complementar 128 de dezembro de 2008, que reenquadrou a organização em outro anexo da referida Lei, agora o anexo III, possibilitando que esta deixe de contribuir INSS patronal sobre as verbas pagas na folha de pagamento e recolhendo INSS somente sobre a Receita Bruta da mesma, o que irá propiciar uma redução nos encargos sociais e conseqüentemente no custo de mão-de-obra.

5. Conclusão

Chegado o momento de concluir sobre o resultado da pesquisa apresentada e os problemas previamente expostos, relativo à análise comparativa do custo de mão-de-obra, em uma empresa Prestadora de Serviços, quando tributada pelo Simples Nacional ou pelo Lucro Presumido, constatou-se que o objetivo geral e os específicos delineados foram alcançados.

A pesquisa evidenciou os Diretos trabalhistas e previdenciários da empresa no seu primeiro capítulo e demonstrou ainda que, para alcançar preços menores, e maior competitividade é necessário que a organização busque minimizar seus custos com mão-de-obra, pois eles representam um custo fixo considerável em seu orçamento, e a forma de tributação influencia neste custo. Em princípio, o enquadramento da empresa estudada no Simples Nacional, deveria proporcionar a redução dos custos com a mão-de-obra produtiva.

Essa redução, supostamente, seria representada pela redução dos encargos sociais incidentes sobre os salários e destinada ao INSS. Porém, ao analisar a forma de tributação quando enquadrada no anexo IV, e a de Lucro Presumido, pode-se observar que, neste caso era mais viável para empresa ter optado pela segunda forma de tributação citada; isso por que além de contribuir com o INSS parte patronal sobre a folha de pagamento, esta empresa teve que contribuir também sobre sua receita bruta, o que inviabilizou esta forma de tributação em 2008. Constatou-se, portanto, através dos resultados obtidos, é possível diminuir os custos relacionados à mão de obra, bastando observar à modalidade de tributação mais viável a entidade.

Assim, para reduzir custos, cumprindo com as determinações legais, os empregadores deverão planejar sua forma de tributação, para conseguirem menores custos e serem capazes de contornar as situações impeditivas de se manterem num mercado altamente competitivo e globalizado.

É importante sensibilizar os empregadores a pagar melhores salários aos seus colaboradores e, conseqüentemente, garantir profissionais satisfeitos e mais produtivos, bem como, acompanhar e controlar as ações da empresa, incluindo o planejamento tributário, proporcionando valor coerente ao seu produto com preços competitivos e, por conseguinte, a obtenção de maior retorno a organização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999. Dispõe sobre o Regulamento da Previdência Social. Lex – Coletânea de Legislação: organizador Nelson Mannrich. – 3. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002 – (RT-mini-códigos).

BRASIL. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o Instituto Nacional de Seguridade Social. Disponível em www.previdenciasocial.gov.br .22/08/2008.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex – Coletânea de Legislação: organizador Nelson Mannrich. – 3. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002 – (RT-mini-códigos).

BRASIL. Lei Nº 4.090, de 13 de julho de 1962, institui a gratificação de natal para os trabalhadores. Lex – Coletânea de Legislação: organizador Nelson Mannrich. – 3. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002 – (RT-mini-códigos).

BRASIL. Decreto-lei nº 20, de 14 setembro de 1966 Introdz modificações a Lei 5.107 de 13 de setembro de 1966 que cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço Lex – Coletânea de Legislação: organizador Nelson Mannrich. – 3. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002 – (RT-mini-códigos).

BRASIL. Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. Aprova o Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Lex – Coletânea de Legislação: organizador Nelson Mannrich. – 3. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002 – (RT-mini-códigos).

BEULKE, Rolando. e BERTÓ, Dalvio J. Custo Integrado a Contabilidade Segundo o Decreto-Lei nº 1598. 4.ed, Sagra, Porto Alegre, 1985.

BERVIAN, P. A. E CERVO, A. L. Metodologia Científica. 5.ed. São Paulo: Makron Books, 2002.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda e J.E.MM., 2.ed. Rio de Janeiro: ed. Nova Fronteira S.A. 1986.

GALLIANO, A. Guilherme. O Método Científico: Teoria e Prática. São Paulo. Ed. Harbra Ltda, 1986.

GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. Direito do Trabalho. São Paulo. Ed. Fundamento Educacional, 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, Metodologia Científica. 2. ed. São Paulo, Atlas 1991.

MANNRICH, Nelson. Constituição Federal - Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Previdenciária. 3.ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Eliseu. Contabilidade de Custos. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 29 ed. rev. São Paulo: Ltr, 2003.

PASTORE, José. Encargos Sociais no Brasil: implicações para o salário, emprego e competitividade. São Paulo: Ltr, 1997.

Vale Transporte. Lei 7.418, de 16 de Dezembro de 1985. MANNRICH, Nelson. Constituição Federal - Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Previdenciária. 3.ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2002.

FGTS: Decreto 99.684/1990. <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas /23/1990/99684.h tm>. Acesso em 29 /10 /2008.

GUIA TRABALHISTA: Adicional de Insalubridade. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubridade.htm>. Sérgio Ferreira Pantaleão, 27/10/08.

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOBRE FGTS. Disponível em http://br.geocities.com/ get_es/get_es/artigos/lc_110_colnago.htm. Acesso em 29/10/2008.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO. Banco de dados. Disponível em <http://www.Advogado.adv.br/estudantesdireito/nahembimorum bi/fabioferraz/evolucaohisto ri ca.ht> Autor: Fábio Ferraz, Acesso em 10/10/2008, 17:20.