

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**FRAUDE NA FOLHA DE PAGAMENTO: LESÃO AO EMPREGADO E A
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Autor: Rodrigo Moreira Sucupira

Orientador: Prof. Esp. Cicero Allysson Barbosa Silva

JUÍNA/2012

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**FRAUDE NA FOLHA DE PAGAMENTO: LESÃO AO EMPREGADO E A
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Autor: Rodrigo Moreira Sucupira

Orientador: Prof. Esp. Cicero Allysson Barbosa Silva

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

JUÍNA/2012

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Cleiva Schaurich Mativi
Examinadora

Prof. Me. Carlos Dutra
Examinador

Prof. Esp. Cicero Allysson Barbosa Silva
Orientador

Algumas pessoas marcam a nossa vida para sempre, umas porque vão nos incentivando na construção, outras porque nos desafiam a construí-los.

Dedico esse trabalho a meus pais, por suas cobranças e não ter deixado eu desanimar e vencer mais essa missão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois sem ele não teria forças para essa longa jornada, agradeço aos meus professores que me ensinaram e passaram todo o seu conhecimento, para que possa ser um bom profissional no futuro.

Agradeço aos meus pais que me deram forças em não abandonar o curso, nas horas que eu não queria ir mais para a faculdade, porém com o incentivo e com todos os esforços deles estou aqui concluindo mais uma vitória.

Agradeço aos colegas de trabalho e amigos que me ouviram reclamar das dificuldades na conclusão de mais esta etapa da minha vida, e me fizeram acreditar que seria capaz de vencer, pois seria possível, mesmo com todos os clamores eles fizeram com que eu continuasse a estudar.

Obrigado a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste curso!

*“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que
ninguém ainda pensou sobre aquilo que todos vêem”
(Arthur Schopenhauer)*

RESUMO

A cada dia surgem novas formas se fraudar documentos comprobatórios da situação de empresas e empregados, com a intenção de fraudar e sonegar e até forjar a evasão de divisas. Há ainda que se analisar toda uma conjuntura econômica e o fato da cultura da sonegação e da impunidade no Brasil. Embora a legislação careça de fiscalização severa que possa em tempo encontrar irregularidades e nesse sentido punir com todo o rigor da lei, muitas brechas são criadas na legislação, o que prejudica a todos. Diante deste problema este trabalho tem como objetivo geral, descrever o prejuízo e prejudicados pela omissão do real valor pago da remuneração aos empregados no holerite e na folha de pagamento. Desta forma foi utilizada como metodologia de trabalho uma revisão bibliográfica de fontes já publicadas e de autores consagrados relacionados ao tema de pesquisa onde foram feitos muitos estudos e uma análise de conteúdo para que os resultados fossem alcançados. Os resultados da presente pesquisa irá demonstrar que a omissão da base de cálculo do salário real percebido, no holerite e na folha de pagamento é extremamente lesiva ao empregado, vez que tal valor serve como base para o cálculo dos adicionais, FGTS e dos benefícios previdenciários. Assim esclarece e afasta a crença de que o empregado está lucrando com tal fraude. Ainda, avalia as vantagens que o empregador tem com tal prática ilegal e como a lei pune o culpado pela sonegação. Considerará que a princípio o que parece bom negócio para o empregado e empregador é uma ilusão que futuramente trará sérias consequências ao empregado, que ficará sem ter o recolhimento do valor real de diversos encargos trabalhistas, previdenciários. Afinal para o empregado, o valor base dos salários influi, diretamente no cálculo de diversos direitos trabalhistas, como FGTS, multa de 40%, aposentadoria, abono de férias, décimo terceiro, adicional de insalubridade, horas extras. Para o empregado o prejuízo é ainda maior caso necessite usufruir dos direitos em casos de auxílio doença ou acidente que o deixe impossibilitado de continuar trabalhando e precise de uma aposentadoria por invalidez, pois o cálculo do valor final deste benefício será pago mediante as contribuições realizadas ao INSS e a Previdência Social. Por fim neste trabalho consideraremos que a fraude nesse sentido lesa outros envolvidos e demonstra de quem é o prejuízo maior.

Palavras chave: Folha de pagamento; FGTS, Remuneração; Fraude; Benefícios Previdenciários.

LISTA DE ABREVIATURAS

CF	CONSTITUIÇÃO FEDERAL
CLP	CONSOLIDAÇÃO DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
CNAE	CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS
CNPJ	CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA
CP	CÓDIGO PENAL
CTPS	CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL
DOU	DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO
FGTS	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO
PCSS	PLANO DE CUSTEIO E ORGANIZAÇÃO DA SEGURIDADE SOCIAL
RPS	RECIBOS PROVISÓRIO DE SERVIÇOS
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Tabela de INSS.....	27
--------------------------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	PROBLEMA DA PESQUISA	12
1.2	OBJETIVOS	12
1.2.1	OBJETIVO GERAL.....	12
1.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.3	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	14
1.4	JUSTIFICATIVA.....	14
1.5	ESTRUTURA DO TRABALHO	14
2	REFERÊNCIAL TEÓRICO	16
2.1	FOLHA DE PAGAMENTO	16
2.2	HOLERITE	17
2.2.1	CONTRATO DE TRABALHO	18
2.2.2	EMPREGADOR	19
2.2.3	EMPREGADO	19
2.3	SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	20
2.3.1	REMUNERAÇÕES VARIÁVEIS, FIXAS E MISTAS.....	21
2.4	ADICIONAIS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO.....	22
2.4.1	INSALUBRIDADE.....	22
2.4.2	PERICULOSIDADE	23
2.5	FGTS.....	24
2.6	PREVIDÊNCIA SOCIAL E FOLHA DE PAGAMENTO.....	24
2.7	CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO	26
2.8	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS	28

2.9	O CRIME DE OMISSÃO DE RECEITA EM FOLHA DE PAGAMENTO	28
3	METODOLOGIA.....	30
4	ANÁLISE E RESULTADOS	32
	CONCLUSÃO	33
	REFERÊNCIAS.....	34

1 INTRODUÇÃO

A folha de pagamento representa um custo muito alto para a maioria das empresas e para tornar os preços finais no limite do lucro, com a concorrência acirrada, ainda estas se valem de todos os recursos para vencer em um ambiente altamente competitivo. Nesse sentido é muito importante dentro de uma empresa seu controle pois esta é relevante no valor final de produto ou serviço prestado. É aí que muitos usam do artifício de fraudes, omissões e ainda lançam mão de atos ilícitos, como a sonegação de impostos e contribuições.

Estes atos tem se tornado uma prática comum, e a cada dia surgem novas maneiras de burlar a fiscalização, que não conta com aparatos e pessoal suficiente para verificar *in loco* a situação das empresas. Embora hajam dispositivos para controle e cruzamento das informações com o advento da informatização e um sistema que torna possível verificar fraudes ao sistema de recolhimento de impostos, e contribuições dos empregados pelos empregadores.

Por interesse mútuo entre empregado e empregador torna-se difícil comprovar solidamente e documentalmente a prática deste crime. Há casos em que o empregador pode estimular o empregado a aceitar que o registro na sua CTPS fique com um valor menor ou até apontar a ele falsas e equivocadas vantagens momentâneas, tal como, que o valor de seu salário ficará maior caso não seja realizados os descontos com o valor integral pagos pelos empregados no ato da emissão do holerite.

No caso da ocorrência desta prática de fraude o empregador levará vantagens nos recolhimentos legais regidos pela lei 8.212/91, e assim por exemplo, o FGTS e a contribuição ao INSS serão menor, e o valor pago ao funcionário é um valor acima do que está registrado na carteira de trabalho. O funcionário fica com prejuízo e só perceberá quando for receber estes benefícios.

A folha de pagamento tem a função operacional, fiscal e contábil, vale lembrar que, tais lançamentos devem ser corretos e condizentes com a realidade, de maneira que todos possam entendê-los. Ainda sob a ótica da legislação a folha de pagamento fraudada e adulterada se descoberta pode gerar a penalização ao empregador com multa, pagamento das contribuições não recolhidas e prisão.

1.1 PROBLEMA DA PESQUISA

Como já exposto inicialmente, sobre a omissão de valores reais que compõem a folha de pagamento é um ato que tem se tornado uma prática comum, embora haja dispositivos para controle e cruzamento das informações com o advento da informatização e um sistema que torna possível verificar fraudes ao sistema de recolhimento de impostos, e contribuições dos empregados.

Mesmo assim a cada dia surgem novas maneiras de burlar a fiscalização, que não conta com aparatos e pessoal suficiente para verificar in loco a situação das empresas. Essa situação leva a prejuízos às partes envolvidas, e diante disso é que se encontra a problematização desta pesquisa.

Como argumentam os autores o problema da pesquisa é a pergunta que o autor do presente trabalho ousará responder e vem para que o leitor possa saber do que exatamente se trata o segmento do texto que lerá adiante, nesse sentido desperta a curiosidade para ler o que o trabalho tem para demonstrar.

Assim é que Marconi e Lakatos (2006, p. 139) afirmam que “determinar com precisão significa enunciar um problema, isto é, determinar o objetivo central da indagação”. Em face a afirmação do ensinamento das autoras supracitadas, este trabalho indaga:

Quais os prejuízos gerados pela omissão da base de cálculo real da remuneração do empregado na folha de pagamento e suas consequências?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Tendo como propósito encontrar respostas para o problema que suscitou e que motivaram a realização desta pesquisa, se estabelece aqui um objetivo geral para ser alcançado até o final.

Estabelecendo, para tanto, buscará o que ensinam os autores quanto ao objetivo geral que segundo Marconi e Lakatos (2006, p. 221), afirmam que, “está ligado a uma visão global e abrangente do tema. Relaciona-se com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas. Vincula-se diretamente a própria significação da tese proposta pelo projeto”.

Com base nesta afirmação, este trabalho apresenta o seguinte objetivo geral:

Descrever o prejuízo e prejudicados pela omissão do real valor pago da remuneração aos empregados no holerite e na folha de pagamento.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Com base no objetivo geral a presente pesquisa ainda estabelece conforme afirmam Marconi e Lakatos (2006, p. 221), que sobre os objetivos específicos “apresentam caráter mais concreto. Tem função intermediária e instrumental. Permitindo de um lado, atingir o objetivo geral e, do outro, aplicá-lo a situações particulares”.

Nesse sentido o presente trabalho tem por objetivos específicos levantar os seguintes aspectos:

- Identificar as contribuições previdenciárias incidente na folha de pagamento;
- Identificar as verbas salariais, mais comuns no holerite;
- Avaliar os motivos que levam empregadores a pagamentos por fora;
- Analisar as consequências da omissão para o empregador, empregado e para a Previdência Social.

1.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa tem como foco uma análise sob os aspectos que envolvem a elaboração de folha de pagamento em desconformidade com a legislação trabalhista, considerando os reflexos nas contribuições sociais para a previdência e assistência social e fundo de garantia por tempo de serviço.

1.4 JUSTIFICATIVA

Este trabalho é resultado de inquietações quanto ao tema em empresas desonestas e que procuram em meios ilícitos baixar seu custo operacional, assim justifica-se em fazer um alerta interessante para que os empregados e empregadores façam de forma correta e apresentem os valores reais na hora de assinarem a carteira de trabalho.

Os empregados precisam tomar consciência que o registro de sua carteira de trabalho com valores a menor acarreta em um grande problema no futuro, pois quem vai perder é principalmente o empregado, porque não terá como receber seus benefícios em um valor justo.

A pesquisa demonstrará que a fraude numa folha de pagamento pode ficar muito cara para o empregado pois se não descontado e recolhido as contribuições devidas, o FGTS e os outros benefícios também serão menores como: o auxílio doença, pensão por morte e aposentadoria.

Salienta-se que outros órgãos envolvidos são prejudicados principalmente a previdência social tendo com isso reflexos na arrecadação que será menor.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente pesquisa estrutura-se em cinco capítulos:

No primeiro capítulo encontra-se introdução que apresenta uma contextualização com uma visão global da pesquisa, ponderando as informações, a

seguir a problematização, objetivo geral e objetivos específicos, justificativa, delimitação do trabalho e por fim a estrutura do trabalho.

No segundo capítulo esta o referencial teórico apresentando as referências bibliográficas sobre assuntos pertinentes o tema e objetivos da pesquisa.

No terceiro capítulo esta a estruturada, a metodologia da pesquisa demonstrando os métodos utilizados para desenvolvimento de toda a pesquisa.

No quarto capítulo analise e discussão das informações obtidas com a pesquisa.

No quinto capítulo a conclusão onde apresentam-se as argumentações sobre o tema.

Por fim as Referencias utilizadas no trabalho.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é um formulário onde o empregador elenca os valores pagos e descontados dos rendimentos dos empregados. Nela estão relacionadas informações de itens e valores percentuais e monetários apurados que devem ser recolhidos sobre a base da remuneração sob o valor bruto. Ao fisco, portanto é um dos documentos que deve estar sempre disponível em caso de fiscalização.

Nesse sentido preceitua Oliveira, (2005, p 17):

A folha de pagamento é de uso obrigatório pelo empregador, conforme preceitua a Lei nº 8.212/91, art. 32, inciso I, da consolidação da legislação previdenciária – CLP. Ela pode ser feita a mão (manuscrita), ou por meio de processo mecânico ou eletrônico. Nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Deve ficar a disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e esta sempre pronta para oferecer informações necessárias à continuidade da empresa.

A Folha de pagamento, por sua vez, tem função operacional, contábil e fiscal, devendo ser constituída com base em todas as ocorrências mensais dos empregados. É a descrição dos fatos que envolveram a relação de trabalho, de maneira simples e transparente, transformado em valores numéricos, através de códigos, quantidade, referências, percentagens e valores, em resultados que formarão a folha de pagamento. (SERSON. 1997, p. p. 95 a 311)

Ou seja operacional pois é onde o empregador registra os lançamentos pagos aos funcionários da empresa, e ainda contábil conforme o correto lançamento na contabilidade da empresa. E fiscal, pois com esse documento a fiscalização governamental pode averiguar se a empresa está agindo de forma correta e se conferem com e ou estão coerentes os cálculos das verbas trabalhistas e descontos e registrados na folha de pagamento tais como o salário bruto ganho, descontos, bônus e gratificações entre outros lançamentos que serão apresentados adiante neste trabalho de pesquisa.

2.2 HOLERITE

Há outras denominações para Holerite, tais como: recibo de pagamento, contracheque, demonstrativo de pagamento. Porém nada mais é do que um documento individual onde constam registros de todos os itens referentes a prestação de serviço, descontos, despesas, ganhos, pensões. Ainda serve de comprovante de pagamento e renda para o funcionário. Para o empregador é recibo de pagamento, como forma de documento assegura para o empregador a quitação da remuneração paga ao empregado.

A CLT em seu art. 464, preceitua que:

O pagamento deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregador; em se tratando de analfabeto mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho (red. L. 9.528/97)

Há várias maneiras de se efetuar o pagamento de um funcionário podendo entre outras formas ser aberta em banco uma conta para esse fim. Em caso de depósito em conta um holerite portanto, é um documento, que o empregado recebe e assina dando conhecimento de que a operação de depósito direto foi efetuada.

Nesse sentido em usando como sinônimo para holerite Horcaio (2008, p. 479) define Contracheque como: “Documento emitido pela empresa em que se especificam o ordenado bruto do funcionário e as respectivas deduções ou acréscimos, pelo qual o funcionário está autorizado a receber o que lhe é devido”

Conclui-se portanto segundo o disposto dos autores que holerite, também chamado de demonstrativo de pagamento ou contracheque, é um demonstrativo de vencimentos e obrigações recíprocas de empregador e empregado. Desta maneira individualmente das informações de cada empregado é formada a Folha de Pagamento.

2.2.1 CONTRATO DE TRABALHO

Considerado como um acordo feito entre empregado e empregador onde cria-se um vínculo empregatício, para que a pessoa física comece a exercer uma função ou trabalho na empresa. Esse acordo pode ser feito tanto por tempo determinado como por tempo indeterminado, nesse contrato serão elencados todas as cláusulas trabalhistas de direito e compromisso de ambas as partes.

Conforme a o art. 442 da CLT Contrato de Trabalho é conceituado como: “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Estabelecendo ai uma relação jurídico trabalhista, por força de lei (art. 2º e 3º da CLT).

Propõe Barros (2012, p. 184) que:

[...] para o ajuste em questão: o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador) por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante um salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

Sem entrar no mérito da questão este trabalho, embora não vá tratar de todos os tipos de contratos não poderia deixar de omitir as diferentes modalidades de contrato de trabalho, mas por hora será citado o que preceitua o art 443 da CLT que dispõe sobre o contrato individual a título de exemplo, que mais se aproxima do objeto deste:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, § 1º considera-se como prazo determinado o contrato de trabalho cuja a vigência dependa do tempo prefixada ou da execução de serviços especificados o ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (artigo parágrafo único remunerado pelo decreto-lei nº229, de 28.02.1967) .

Para resumir contrato de trabalho pode ser entendido também como uma forma bilateral de interesses, e pode ser mais ou menos vantajoso para uma parte ou para a outra, nem sempre se chega a um ajuste onde ambos saem ganhando.

2.2.2 EMPREGADOR

Segundo o art. 2º da CLT considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação pessoal de serviço.

Conforme Almeida (2007, p. 31.):

Empregador é a pessoa natural ou jurídica que utiliza serviços de outrem em virtude de contrato preferiram o legislador brasileiro vincular o empregado ao complexo produtivo que é a empresa desvinculando-o da pessoa jurídica ou física do empresário que deveria ser o empregador.

Contrapõe Barros (2012, p. 295), sobre o art 2º da CLT que:

Esse conceito é criticado pela doutrina, sob o argumento de que assimila o empregador à empresa, a qual não é sujeito de direito, salvo a empresa pública, por força do Decreto Lei n. 200/67. (...) empregador é a pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico.

Nesse sentido conforme o autor não resta dúvidas sobre os conceitos de empregador e o que é empresa, porém de maneira geral empresa é aquela que emprega e também é entendida como uma organização com fins lucrativos que organiza e disponibiliza de meios materiais e humanos para esse fim.

2.2.3 EMPREGADO

É toda pessoa física prestadora de serviço que tem uma função em determinada empresa, e que é subordinada a um empregador e assim é explicada em detalhes conforme está no Art. 3º da CLT: que considera empregado:

[...] toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário: o empregado sempre vai ser pessoa física e não jurídica, se for pessoa jurídica pra pessoa jurídica já é uma relação comercial, o empregado sempre será subordinado pelo empregador, essa pessoa física tem que um intuito personae, ou seja, ela que tem que cumprir sua carga horária conforme o

seu contrato de trabalho, e não pode mandar uma substituta em seu lugar, à subordinação tem três tipos.

Parágrafo único não haverá distinções relativas à espécie de emprego e a condições de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Dispõe Barros (2012, p. 207), ainda no mérito do conceito de empregado que:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais.

Nesse sentido segundo a lição da autora é uma relação entre uma pessoa jurídica e pessoa física, podendo também ser uma relação também pessoa física e pessoa jurídica, numa relação das mais diferenciadas formas de prestação ou de serviço e ou até categorias profissionais entre estes, completando a relação de trabalho.

2.3 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

O salário é o valor fixo pago ao empregado devido ao serviço prestado na empresa. Já a remuneração é o salário mais os adicionais de direito do empregado estipulado mensal, por hora, por tarefa etc.

Conforme preceitua e rege a CLT nº 01/89:

[...] No art. 458 é definido que: Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (...) Ainda: os prazos devem ser cumpridos e estabelece em seu art. 459, que as empresas realizem o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, se o pagamento for mensal, ou no quinto dia útil seguinte, quando o pagamento for semanal ou quinzenal. (CLT nº 01/89)

As informações dos proventos percebidos devem ser precisas e reais, ainda devem ser atualizadas dentro dos prazos estabelecidos em lei, dentro do período de competência.

A remuneração é a soma de tudo que o empregado ganha pelo trabalho que desenvolveu mesmo que não seja pago pelo empregador, e salário é um ganho direto do empregado, que é pago pelo empregador em contra partida ao serviço prestado, e pode em algumas ocasiões ser recebidas de terceiros, como é o caso das gorjetas. O Art. 457 da CLT preceitua que:

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953), § 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. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

De acordo com ALMEIDA (2007, p. 66), a contraprestação percebida pelo empregado em troca de serviço prestado; a remuneração é uma soma de todas as parcelas recebidas pelo empregado, dentre elas o salário, gorjetas, os adicionais.

2.3.1 REMUNERAÇÕES VARIÁVEIS, FIXAS E MISTAS

A Remuneração é variável quando o funcionário trabalha por produção, empreita ou por peças, o salário é proporcional conforme o produzido no período estipulado, que geralmente é de um mês, tem suas vantagens como a motivação e estímulo a produção.

A remuneração variável é descrita por Martins, (2001, p. 205), citando o art. 78 da CLT como: “este comando legal que se o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefas ou peças, será garantido ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior a do salário mínimo por dia normal”.

A remuneração fixa é aquela em que na contratação se estabelece um valor igual estipulado no contrato de trabalho e é aquele valor que é recebido todo final de mês pelo empregado.

Assim o Art. 78 da CLT, dispõe que quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior a do salário mínimo por dia normal. De forma

geral e lógica sem mais delongas, conciliando as duas formas, a remuneração mista é o salário fixo mais o variável.

2.4 ADICIONAIS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

2.4.1 INSALUBRIDADE

A insalubridade é um adicional sobre o salário mínimo, e ganha-se um valor a mais por se trabalhar em um ambiente que pode causar danos à saúde pelo local de serviço.

Conforme ensinamento de Oliveira (2007, p. 24)

O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenização (Sumula nº 139 do TST). O cálculo do valor da hora extra para o empregado que recebe adicional de insalubridade é feito considerando-se o adicional de insalubridade; usa-se o mesmo critério para o cálculo de horas extras de trabalho com adicional noturno.

A insalubridade é então um adicional instituído conforme o grau de risco existente na empresa e exercido pela função do empregado, podendo variar entre 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo) sobre salário mínimo, conforme rege CLT art. 192 e Norma Regulamentadora 15:

O grau de risco é verificado conforme o Código Nacional e Atividade Econômica – CNAE o qual é atribuído no CNPJ e confirmado no anexo V do Decreto Regulamentador nº 3.048/99. O médico do trabalho pode auxiliar na interpretação do grau de risco, bem como o acompanhamento de tabelas do Ministério do Trabalho, após avaliação das condições de risco que a saúde do empregado encontra-se exposta. O referido adicional é base integrante dos cálculos trabalhistas, férias, décimo terceiros, FGTS, aviso prévio, horas extra, etc. É devido pelo dias trabalhados, ocorrendo faltas, atrasos, interrupção ou suspensão, o adicional é calculado pela proporção.

Para ser comprovado que o empregado tem direito ao adicional há que ser lavrado um laudo pericial pelo médico do trabalho, onde consta que o risco existe e que portanto o adicional é devido, esse adicional se divide em três graus: o mínimo

grau, médio e grau máximo; o mínimo terá um adicional de 10% o médio 20% e o máximo 40%. A base de cálculo é o salário mínimo nacionalmente unificado.

2.4.2 PERICULOSIDADE

A área é considerada perigosa quando comprovada pelo laudo médico do trabalho e ou engenheiro do trabalho. Ou é quando o empregado trabalha em área perigosa e entre em contato permanente com inflamáveis ou explosivos. Atuando nessas situações, Conforme art. 193. da CLT, rege que:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem ao contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Reafirmando então, se a função que o empregado for exercer dentro da empresa tiver os dois graus de risco: o insalubridade e a periculosidade, o empregado terá que escolher um só um para receber o adicional.

Pantaleão (2012, p. 1) comentando o referido art. da CLT:

Caso, por meio de perícia, se constate que a atividade exercida seja, concomitantemente, insalubre e perigosa, será facultado aos empregados que estão sujeitos à estas condições, optar pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo perceber, cumulativamente, ambos os adicionais. Portanto, se em determinada atividade o perito indicar que há insalubridade em grau médio (20%) e periculosidade (30%), o empregado não terá direito a perceber, cumulativamente, (50%) de adicional, já que a legislação trabalhista faculta ao empregado o direito de optar pelo mais favorável, ou seja, o de periculosidade.

Embora a opção do mais favorável, analisado sob a luz dos percentuais, para refletir a verdadeira vantagem da opção por parte do empregado é preciso que se analise a base de cálculo para a apuração do referido adicional.

2.5 FGTS

O FGTS é uma quantia depositada mensalmente pelo empregador e que no final de um determinado tempo ou quando acaba o vínculo empregatício, o empregado pode resgatar, é um benefício que pode também ser sacado em alguns casos previstos em lei.

Foi criado em 1966 para modernizar a relação de trabalho, como a CLT previa estabilidade decenária no emprego, veio como forma de garantir à época a modernidade, flexibilizar o direito do trabalho por obrigação do trabalhador com obrigação de recolher o percentual de 8%.

O empregador tem que depositar a contribuição até o dia 7 de cada mês que são devidas do FGTS como base de cálculo o salário base do empregado, e ainda instituído pela Lei 5.107/1966, é regido pela Lei 8.036/1990 e alterações posteriores e rege que:

Todos os empregadores ficam obrigados a depositar, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os artigos 457 e 458 da CLT (comissões, gorjetas, gratificações, etc.) e a gratificação de Natal a que se refere a Lei 4.090/1962, com as modificações da Lei 4.749/1965.

Ainda o empregado tem direito a resgatar todo o saldo da conta do FGTS quando houver demissão sem justa causa, no caso de Lei 8.036 estabelecida no caso de culpa recíproca onde a demissão ocorre tanto por causa do empregado ou do empregador, fica estabelecida a redução de 20%, o empregador paga as verbas rescisórias e apenas 20% do montante depositado na conta vinculada.

2.6 PREVIDÊNCIA SOCIAL E FOLHA DE PAGAMENTO

A título de um seguro social, e pensando em presente e futuro, o trabalhador envelhece e ou pode deixar de vir a ter forças e saúde para laborar, nesse sentido e diante de incertezas e do sentimento de insegurança tem-se a previdência social,

como segurança para esse fim. E ainda conforme dispõe e conceitua o art. 201 da CF:

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998). I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

O empregador faz um desconto sobre o salário do empregado e é dos empregadores a responsabilidade pelo pagamento, em que diante dessas contribuições, pode-se no ter um fundo com a finalidade de sustentar o trabalhador, em caso de perda de sua capacidade de trabalho.

Atualmente isso é administrado pelo Ministério da Previdência Social e suas ações são geridas em nível nacional pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Assim todos os trabalhadores ativos e formalizados com carteira assinada recolhem, quando autônomos indiretamente ou por meio de seus empregadores.

Conforme Santos (2011, p. 116), o artigo 201 da Constituição Federal brasileira prevê o Regime Geral da Previdência Social:

A constituição federal garante regime publico de previdência social, de caráter obrigatório, para os segurados da iniciativa privada, ou seja, que não esteja submetido a disciplina legal dos servidores públicos civis e militares. O conceito é dado pelo art. Da CF, na redação dada pela EC 20, de 15.12.1998: “a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuar.

Dentro da previdência são considerados os riscos sociais que são os casos de acidentes, incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário em que o empregado pode ser segurado, e receber os benefícios em razão de ter contribuído para tanto. Conforme prevê a lei 8.212/91- art. 3º:

A previdência social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de dependem economicamente.

Enfim ainda a legislação previdenciária tem por objetivo assegurar aos seus beneficiários que contribuíram para que em caso de incapacidades, seja por motivo da idade avançada, ou morte. Aqueles que dependiam economicamente dessas pessoas que contribuíam, tenham uma garantia e uma segurança de sustento.

2.7 CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO

Para a contribuição previdenciária é cobrada dos empregadores o desconto relativo às contribuições previdenciárias de seus empregados, mediante a aplicação das alíquotas de 7,65%, 8,65%, 9,00% e 11,00%, incidente sobre o salário de contribuição de cada um, conforme tabela divulgada pela Previdência Social.

E ainda Conforme o art. 195 da Constituição Federal:

A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: * I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; b) a receita ou o faturamento; c) o lucro; II - sobre a receita de concursos de prognósticos.

O empregador é responsável pelo depósito da contribuição na conta dos empregados que lhe prestem serviço, o percentual do empregador é de 20% e o pagamento deve ser feito até o dia 20 de cada mês. Lei 12.715/12 que alterou alíquota da contribuição previdenciárias sobre a folha de pagamento.

Conforme Santos (2011, p. 63):

[...] a base de cálculo, o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos assegurados empregados e trabalhadores avulsos, destinado a retribuir o trabalho, o trabalho qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidade e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo a disposição do

empregador ou tomador do serviço, nos termos da lei ou do contrato de trabalho ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

O empregador, a empresa ou entidade deve pagar ou creditar remuneração, a qualquer título, durante o mês aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. (SANTOS. 2011, p. 63)

O prorrogamento do vencimento só é feito se não tiver expediente no dia subsequente, e o pagamento não é feito no mês seguinte e sim no mês seguinte ao da competência, sem importar a data que foi pago o salário, e sim se o trabalho foi desenvolvido.

Conforme Oliveira (2005, p. 304):

Os empregadores remeterão dentro do prazo de 15 dias, contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, a respectiva entidade sindical ou, na falta desta, a Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês correspondente, a contribuição e o respectivo valor recolhido. Enviar juntamente com a relação, Xerox da guia ao apresentar a guia original.

Corroborando e na visão de Santos (2011, p. 73):

O segurado está sujeito ao pagamento das contribuições previstas no arts. 20 e 21 do PCSS, conforme se enquadre como assegurado empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso (art.20) e segurado contribuinte individual e facultativo.

A base de cálculo da contribuição devida pelo segurado denomina-se salário de contribuição, e será utilizada no cálculo do salário benefício.

Conforme Tabela 1 de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, para Pagamento de Remuneração a partir de 01 de Janeiro de 2012.

TABELA 1 - Tabela de INSS

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 1.174,86	8,00 %
de R\$ 1.174,87 até R\$ 1.958,10	9,00 %
de R\$ 1.958,11 até R\$ 3.916,20	11,00%
PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº 02, DE 06 DE JANEIRO DE 2012 - DOU DE 09/01/2012 - Teto de Contribuição de INSS: R\$ 430,78	

Fonte: DOU DE 09/01/2012.

Conforme Santos (2011, p. 73):

Qualquer que seja o tipo de assegurado, o salário de contribuição não poderá ser superior ao teto máximo fixado mediante portaria do ministério da previdência social, expedida sempre que for alterado o valor do benefício (art. 28, 5º, do PCSS e art. 214, § 5º, do RPS). Esse limite é reajustado na mesma época e com o mesmo índice que os do reajustamento dos benefícios previdenciários (art. 20, § 1º, e art. 21, § 1º, do PCSS).

A contribuição do empregado é dividida em três porcentagens, e quanto maior o valor maior será a porcentagem descontada do salário.

2.8 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Os benefícios concedidos aos cidadãos brasileiros são: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, auxílio doença, auxílio acidente, auxílio reclusão, pensão por morte, salário maternidade, salário família, tem direito todos as pessoas que estão como suas carteira de trabalho assinada.

A Lei nº 8.213/91 publicada em 27.07.1991, introduziu o plano de benefícios da previdência social, o PBPS foi diversas vezes alterados pela legislação posterior, e passou por sucessivas regulamentações por meio de decretos. O PBPS contem as normas que regem a relação jurídica entre assegurado, dependente da previdência social, sob a prisma dos benefícios e serviço.

Conforme o art. 40, § 1º da CF em toda modalidade de aposentadoria (voluntaria, invalidez e compulsória) é aplicado o calculo de média, segundo os critérios estabelecidos na lei nº 10.887/2004.

2.9 O CRIME DE OMISSÃO DE RECEITA EM FOLHA DE PAGAMENTO

A prática de omissão de informações é tipificada como crime na omissão de valores reais na folha de pagamento e conforme o Código Penal art. 337^a prevê:

Suprimir ou reduzir contribuição social previdenciária e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas, I omitir de folha de pagamento da empresa

ou documento de informações previsto pela legislação previdenciários segurados empregados, empresário, trabalhador avulso ou trabalhador autônomo a este equiparado que lhe prestem serviço. II - deixar de lançar mensalmente nos títulos próprios da contabilidade da empresa as quantias descontadas dos segurados ou as devidas pelo empregador ou pelo tomador de serviços; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)III omitir, total ou parcial, receitas ou lucros auferidos, remuneração pagas ou creditadas de demais fatos geradores de contribuições sociais e previdenciárias. Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

A que se considerar que a omissão pode acarretar uma perda muito grande para o empregado e fica evidente diante do exposto pela legislação a tipificação de crime contra a previdência que pode ser punida com multas severas sobre as contribuições devidas e até com pena de reclusão de 2 a 5 anos.

3 METODOLOGIA

Este trabalho, quanto aos meios pode ser considerado uma pesquisa bibliográfica, pois na primeira parte foi desenvolvida uma busca por conceitos em obras das mais diversas e de autores consagrados relacionados ao tema. Todos os dados que nela contém foram retirados de fontes já publicadas como livros artigos e utilizadas no referencial teórico, para dar sustentação a conceituar os termos técnicos.

Assim é que, necessário se fez e requereu-se prévia pesquisa bibliográfica, e consequente fundamentação teórica, que Cervo e Bervian (1996, p. 48), afirmam ser:

[...] pesquisa bibliográfica é meio de formação por excelência. Como trabalho científico original, constitui a pesquisa propriamente dita na área das Ciências Humanas. Como resumo de assunto, constitui geralmente o primeiro passo de qualquer pesquisa científica.

Ainda sobre pesquisa, Marconi e Lakatos (2001, p. 43) explicam:

A pesquisa pode ser considerada um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para de conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Significa muito mais do que apenas procurar a verdade: é encontrar resposta para questões propostas, utilizando métodos científicos.

Diante do problema proposto e na busca por respostas foi necessário uma pesquisa bibliográfica prévia, e consequentemente o levantamento da situação da questão, o que contribuiu para verificar a realidade e até a contextualização da própria pesquisa. Na busca por autores que teorizassem sobre fraude na Folha de Pagamento de empresas, este portanto foi o ponto inicial desta pesquisa.

Quanto ao tipo de abordagem ela pode ser enquadrada com qualitativa pois busca por meio dos conceitos apresentados a definição e assim argumentar qualitativamente o tema estudado. Assim define Richardson (1999, p. 90), sobre a pesquisa qualitativa:

[...] argumenta que a pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características

situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características de comportamento.

Do tratamento dos dados, foi utilizado o método de análise de conteúdo, que baseada na teoria de Moraes (1999, p. 1):

A análise de conteúdo constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos. Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum.

Assim segundo o autor constitui-se numa metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo, interpretando as questões relacionadas ao tema e ao problema levantado, ajudando a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados.

Para complementar quanto aos fins a pesquisa é explicativa, que na visão de Gil (1991, p. 46) tem “como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

O maior prejudicado pela sonegação na folha de pagamento é o empregado, que de início acha que está ganhando dinheiro, por que não descontou-se o valor das contribuições do seu salário, há uma ilusão momentânea de que está ganhando mais dinheiro.

Na realidade o empregado está perdendo muito porque no futuro se precisar de um auxílio ou de aposentar, o valor do seu benefício será menor, pois a sua contribuição não foi recolhida com o valor real que estava ganhando, assim o seu FGTS será menor e as verbas trabalhistas serão conseqüentemente menores.

Mas o empregador tem lucro, por que a contribuição dos encargos terá um custo menor, e portanto também será menor o décimo terceiro e férias a partir do salário base declarado na folha de pagamento.

O INSS também é um grande prejudicado, pois ele também perde com a sonegação e as contribuições para ele recolhidas e depositada de oito por cento e vinte por cento será menor essa contribuição e descontada do valor que esta no holerite e não do real que esta pagando para o empregado.

O prejudicado é o empregado que terá uma grande perda no seu saldo FGTS, aposentadoria, Auxílio doença, seguro desemprego, caso ele precisar desses benefícios, ele ira receber, mas com um valor mais inferior.

O empregador tem seus lucros pois ele estará economizado e baixando seus custos, mas também pode ser prejudicado, caso seja pego sonegando imposto deixando de depositar, de acordo com o código penal art. 337, e este empregador pode ir até preso por subtrair ou diminuir contribuição social de seu empregado.

A pena para o empregador que deixar de depositar a contribuição de seus funcionários pode ser de dois anos até cinco anos, e multa, mas se o agente (empregador) for primário com bons antecedentes o juiz pode deixar de aplicar à prisão e deixar só a multa.

CONCLUSÃO

A folha de pagamento foi desenvolvida para que as empresas possam calcular com êxito os salários e as contribuições devidas aos seus funcionários, essa necessidade tem por objetivo dar mais segurança aos empregados e empregadores.

A pesquisa foi baseada na fraude na folha de pagamento onde os funcionários são registrados com um valor, mas ganham valor maior que o registrado, o que ocorre muitas vezes por pedido do próprio funcionário ou acordo que beneficiam aparentemente entre as partes envolvidas no contrato de trabalho.

Pela pesquisa foi possível concluir que quem ganha com a omissão do valor é o empregador, pois a sua contribuição previdenciária será paga em valor bem menor, assim como depositar valores menores na conta do FGTS do empregado e, há que se considerar também, geralmente paga menos a título de adicionais para o empregado.

Em razão de ser uma fraude comum, cremos que o fato de ser considerado crime não inibe o empregador de realizar tal fraude. Considera-se que embora haja legislação ela dá brechas a defesa, e que ainda o fisco não consegue detectar tal procedimento ilegal e punir os infratores, embora o governo desenvolva mecanismos de monitoramento e cruzamento de informações.

O funcionário só perde com a fraude ou omissão em questão, vez que caso necessite gozar de algum benefício previdenciário, este será calculado e pago conforme os valores recolhidos. Incurrendo assim o empregado perceberá benefícios em valor menor do que deveria, bem como seu saldo de FGTS depositado também menor.

Cabe ao empregado na hora de assinar sua carteira ter conhecimento de seus direitos e exigir que sejam realizados os cálculos com o valor real para que ele não sofra com as consequências.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Andre Luiz Paes de, **Direito do trabalho, material processual e Legislação Especial**; 4º edição: São Paulo : Rideel. 2007

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. – São Paulo : Ltr. 2012.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 1991.

HORCAIO, Ivan. **Dicionário Jurídico**. São Paulo : Primeira Impressão, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**,. – 7. Ed. – 3. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES, Roque. **Análise de conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <http://cliente.argo.com.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html>. Acesso em 11 dez. 2012.

OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de prática trabalhista. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

PANTALEÃO. Sergio Ferreira. **Insalubridade e Periculosidade - Impossibilidade de Acumulação dos Adicionais**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre_perigoso.htm>. Acesso em 11 dez. 2012.

RICHARDSON, Roberto Jarry ... (et al). **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado**. São Paulo : Saraiva, 2011.

SERSON, José. **Curso de Rotinas Trabalhistas**. Imprensa: São Paulo, Revista dos Tribunais, 1997.