

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

BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO COMPARATIVO

Autora: Eliane Camilo de Souza

Orientador: Prof. Wilson Antunes de Amorim

JUÍNA/2015

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

BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO COMPARATIVO

Autora: Eliane Camilo de Souza

Orientador: Prof. Ms. Wilson Antunes de Amorim

Monografia apresentada ao curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob orientação do Prof. Wilson Antunes de Amorim.

JUÍNA/2015

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

BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Esp. CARLA FRANCENER CARGNELUTTI

Prof. Ms. ARIIVALDO LOPES DE CARVALHO

Prof. Ms. WILSON ANTUNES DE AMORIM
Orientador

A Deus, que nos criou e foi criativo nesta tarefa. Seu fôlego de vida em mim me foi sustento, deu coragem para questionar realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus por permitir que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida, não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Agradeço os meus pais, Irani e Emílio, obrigada pela educação, humildade, por tudo que fizeram por mim... Mãe e Pai amo-os incondicionalmente.

Às minhas irmãs que nos momentos de ausência, dedicados ao estudo superior, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente! Eliene, Elayne, Elisângela e Jéssica amo e aprendo muito com vocês, obrigada pela força.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento, não apenas racional, mas a manifestação de caráter e afetividade de educação no processo de formação profissional, pela dedicação a mim, não somente ensinaram, mas me fizeram aprender. A palavra mestre nunca fará jus aos professores dedicados que, sem nominar, terão os meus eternos agradecimentos.

Agradeço, em especial, à professora Cleiva por sempre acreditar e me incentivar, um exemplo de dedicação à família, à profissão e aos amigos. Mulher batalhadora, firme e especial. Meus agradecimentos aos amigos de turma, galera vocês serão eternamente lembrados na minha vida.

Um muito obrigado ao meu orientador, professor Wilson de Antunes Amorim, por acreditar, não me deixar desistir e por ajudar em mais essa conquista.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

“Não confunda derrotas com fracasso nem vitórias com sucesso. Na vida de um campeão sempre haverá algumas derrotas, assim como na vida de um perdedor sempre haverá vitórias. A diferença é que, enquanto os campeões crescem nas derrotas, os perdedores se acomodam nas vitórias. ” (Roberto Shinyashiki)

RESUMO

O presente trabalho faz uma explanação sobre o sistema previdenciário brasileiro, em relação à aplicação da Lei 12.546/11 sobre a desoneração da folha de pagamento. A Previdência Social é a garantia de um benefício futuro para contribuintes, caso não consigam mais exercer suas atividades laborais, portanto, empregados e empregadores contribuem mensalmente com a previdência social, de acordo com as alíquotas previstas em Lei. Assim, observa-se que a desoneração da folha de pagamento tem o propósito de apresentar um modelo com maior vantagem em relação à tributação sobre a folha de pagamento, ou seja, a Lei reduz o valor da contribuição previdenciária em alguns seguimentos, sendo que não haverá diminuição do benefício e a garantia dos segurados. Assim, este trabalho tem o intuito de realizar um estudo comparativo da folha de pagamento em relação a desoneração da mesma, objetivando evidenciar os avanços obtidos nas questões trabalhistas e para o trabalhador, as mensurações impactantes causadas nas empresas com esse novo modelo. Além disso, apresentar a vantagem que a desoneração traz para as empresas enquadradas, uma vez que a empresa poderá contratar mais empregados. Como metodologia utilizou-se um levantamento bibliográfico exploratório, e uma simulação de um estudo de caso objetivando verificar os efeitos tributários incidentes sobre a folha de pagamento. Considerando o problema da pesquisa conclui-se que a desoneração da folha de pagamento aliada à simulação efetuada no setor da construção civil gerou vantagens, pois a diferença de valores entre a contribuição previdenciária patronal e a desoneração apontou que a empresa reduziu os encargos sobre a folha de pagamento e os custos trabalhistas, de maneira que poderá contratar mais funcionários reduzir os custos na produção, alavancar seus investimentos e com isso contribuir na economia do país, o principal objetivo do Governo ao criar esse plano.

Palavras-chave: Desoneração, Folha de Pagamento, Contribuição Previdenciária Patronal.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Cronologia das Principais Normas e Leis que Abordam o Direito do Trabalho.....	22
Quadro 2 - Faltas Injustificáveis.	31
Quadro 3 - Proporcionalidade de Férias em dias trabalhados.....	32
Quadro 4 - Hora Noturna Reduzida.....	37
Quadro 5 - Dados do Salário Família.....	38
Quadro 6 - Contribuição dos Segurados Empregados, Emprego Doméstico e Trabalhador Avulso para pagamento de remuneração a partir de 1º de janeiro de 2015	40
Quadro 7 - Incidência Mensal para o Cálculo do Imposto de Renda 2015	42
Quadro 8 - Custo Direto do Trabalho	50
Quadro 9 - Cronologia da Desoneração da Folha de Pagamento.....	50
Quadro 10 - Setores Enquadrados na Desoneração.....	51
Quadro 11 - Dados de Contribuição, de Acordo Com a Faixa de Salário.....	52
Quadro 12 - Extrato Folha de Pagamento 01/2015	53
Quadro 13 – Dados de Contribuintes Para INSS.	53
Quadro 14 – Cálculo da Folha de Pagamento Lucro Presumido	53
Quadro 15 – Cálculo da Contribuição Patronal Sobre o Faturamento	54

LISTA DE ABREVIATURAS

AIDS: Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida

ART: Artigo

CC: Código Civil

CEF: Caixa Econômica Federal

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

CNAE: Código Nacional de Atividades Econômicas

CPP: Contribuição Patronal Previdenciária

CPRB: Contribuição Previdenciária sobre Receita Bruta

DARF: Documento de Arrecadação de Receitas Federais

DSR: Descanso Semanal Remunerado

FAP: Fator Acidentário Previdenciário

FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FPAS: Fundo de Previdência e Assistência Social

GPS: Guia de Previdência Social

INCRA: Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

INSS: Instituto Nacional da Seguridade Social

IR: Imposto de Renda

MP: Medida Provisória

NCM: Nomenclatura Comum do Mercosul

OIT: Organização Internacional do Trabalho

RAT: Risco Ambiental de Trabalho

RFB: Receita Federal do Brasil

SAT: Seguro de Acidente do Trabalho

SEBRAE: Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAC: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAR: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT: Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESC: Serviço Social do Comércio

SESI: Serviço Social da Indústria

SEST: Serviço Social do Transporte

STN: Secretaria do tesouro Nacional

TI: Tecnologia da Informação

TIC: Tecnologia da Informação e Comunicação

TIPI: Tabela Imposto sobre Produtos Industrializados

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMATIZAÇÃO	12
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 Objetivo Geral	13
1.2.2 Objetivos Específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	16
2.1.1 Relações Trabalhistas no Brasil	18
2.1.1.1 Antes de Getúlio Vargas.....	20
2.1.1.2 Depois de Getúlio Vargas.....	24
2.1.2 Relações Trabalhistas Atuais.....	25
2.2 FOLHA DE PAGAMENTO.....	26
2.2.1 Componentes da Folha de Pagamento	27
2.2.1.1 Salário	28
2.2.1.2 Comissões.....	28
2.2.1.3 Hora Extra	29
2.2.1.4 Descanso Semanal Remunerado - DSR	30
2.2.1.5 Férias	31
2.2.1.6 Décimo Terceiro	33
2.2.1.7 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.....	34
2.2.1.8 Adicional de Insalubridade	35
2.2.1.9 Adicional de Periculosidade	36
2.2.1.10 Adicional Noturno	36
2.2.1.11 Salário-Família	37
2.2.1.12 Diárias de Viagem e Ajuda de Custo.....	38
2.2.1.13 Contribuição de Previdência - INSS	39
2.2.1.14 Contribuição Previdenciária Patronal - CPP.....	40
2.2.1.15 Contribuições de Terceiros.....	41
2.2.1.16 Imposto de Renda	41

2.2.1.17 Contribuição Sindical.....	42
2.2.1.18 Adiantamentos de Salários.....	43
2.2.1.19 Faltas.....	43
2.2.1.20 Vale Transporte	44
3 METODOLOGIA	46
4 PESQUISA E RESULTADOS	48
4.1 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO.....	48
4.2 SIMULAÇÃO DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO COMPARATIVO.....	52
CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS.....	57

1 INTRODUÇÃO

Com a intenção de melhorar a economia brasileira o Governo Federal criou o Plano Brasil Maior e junto à esse programa trouxe a Desoneração da Folha de Pagamento, uma vez que a contribuição previdenciária é o imposto de maior incidência sobre a folha de pagamento, o governo apresentou mudanças na forma de calcular o imposto sobre a folha de pagamento. Ou seja, com a desoneração, as empresas enquadradas não recolhem o imposto sobre a folha de pagamento, através da CPP – Contribuição Previdenciária Patronal, com alíquota de 20%, essas empresas passam a recolher o imposto sobre a Receita Bruta mensal que tem a alíquota de 1% ou 2% dependendo do ramo de atividade.

O estudo em questão tem como objetivos descrever a história do trabalho, como as mudanças aconteceram durante o tempo e como as leis trabalhistas foram importantes para termos direitos e deveres hoje. Também descrever sobre a Folha de Pagamento e sua composição, os proventos e os descontos. Discorrer sobre a desoneração da Folha de Pagamento, a forma de tributar, com embasamento na Lei 12.546/2011. Ressalta-se que todas as empresas enquadradas têm obrigatoriedade em pagar a contribuição sobre a receita bruta. Assim este estudo faz uma simulação de desoneração no ramo de atividade da construção civil, que foi enquadrada na desoneração através da MP 601/2012.

O propósito do governo com a desoneração da folha de pagamento era diminuir o desemprego e aumentar a concorrência nas indústrias, com a diminuição dos custos trabalhistas as empresas teriam condições de aumentar seu volume de produção, aumentar a mão de obra contratando mais funcionários.

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

Ao iniciar uma pesquisa é necessário que haja um problema. Para Cervo e Bervian (2002, p. 84) “problema é uma questão que envolve intrinsecamente uma dificuldade, teórica ou prática, para qual se deve encontrar uma solução”.

A desoneração da folha de pagamento é vantajosa para as empresas enquadradas. Desta forma, o presente trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte questão: Qual o impacto causado no resultado das empresas enquadradas na desoneração da folha de pagamento no ramo de construção civil?

1.2 OBJETIVOS

Objetivos são as metas, onde se quer chegar para tomar alguma decisão, ou seja, é um alvo a atingir. Contudo, o objetivo determina finalizar uma missão como se planejou.

Figueiredo (2004, p.88) afirma o seguinte sobre objetivos:

Os objetivos devem ser o que o trabalho irá pesquisar, onde se quer chegar, quais as metas que se almeja alcançar. Devem ser formulados com cuidado, de modo que se respondam à questão norteadora e que sejam possíveis alcançá-los. Os objetivos podem ser subdivididos em objetivos gerais e objetivos específicos. (FIGUEIREDO, 2004, p. 88)

Portanto, sem o objetivo não se alcança um propósito planejado para ter um fim concretizado.

1.2.1 Objetivo Geral

De acordo com Cervo e Bervian (2006, p. 83) no objetivo geral “procura-se determinar com clareza e objetividade, o propósito do estudo com a realização da pesquisa”.

Assim objetiva-se realizar um estudo comparativo buscando a mensuração do impacto no resultado da empresa enquadrada pela desoneração da folha de pagamento.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Pesquisar e discorrer sobre as relações trabalhistas, num contexto histórico, buscando demonstrar os avanços obtidos nas questões trabalhistas ao longo do tempo;
- Discorrer sobre folha de pagamento e sua composição;
- Realizar uma simulação em uma empresa de construção civil demonstrando o impacto no resultado com a desoneração da folha de pagamento.

1.3 JUSTIFICATIVA

Este trabalho justifica-se, num primeiro momento, por apresentar um melhor entendimento dos empresários da área de construção civil com a simulação do cálculo demonstrando as vantagens e desvantagens que a desoneração da folha de pagamento traz para as empresas.

Esta pesquisa mostra-se relevante pois refere-se a um assunto atual, despertando o interesse em adquirir mais conhecimento sobre o tema, aperfeiçoar o aprendizado relacionado a desoneração da folha de pagamento.

Este trabalho presta-se também como uma base de apoio a outros pesquisadores interessados neste assunto amplamente comentado, tendo em vista que o meio acadêmico deve estar em harmonia com as mudanças ocorridas na Contabilidade. Dessa maneira contribuirá também aos contadores, fornecendo informações referentes ao tema em questão.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está dividido em cinco etapas a seguir:

1. Introdução: demonstra a contextualização, o problema da pesquisa, os objetivos geral e específico, a justificativa e por fim a estrutura do trabalho.

2. Referencial teórico: expõe tópicos sobre o histórico das relações trabalhistas, num contexto geral e no Brasil, aborda o trabalho antes e depois do governo Getúlio Vargas, as relações trabalhistas atuais e os componentes da folha de pagamento.

3. Metodologia: demonstra os métodos de realização do trabalho, como foi o desenvolvimento, tipos, métodos e as técnicas da pesquisa científica.

4. Apresentação dos resultados: descreve sobre a desoneração da folha de pagamento, a simulação da desoneração numa empresa de Construção Civil apresentando as vantagens e desvantagens e a análise dos resultados.

5. Conclusão: apresenta uma resposta ao problema da pesquisa, confirmando ou negando as hipóteses, os objetivos gerais e específicos, indicando se foram ou não alcançados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

É impossível hoje pensarmos em direito sem saber seus vários ramos jurídicos, a existência do direito surge desde os primórdios. Ao analisarmos a evolução histórica dos seres humanos, pode-se dizer que o direito do trabalho existe desde o surgimento do homem na terra, independente de suas crenças, raças, filosofias, dentre outros. O homem sempre buscou suprir suas necessidades, percebeu que suas habilidades, ideias e ações para o outro sempre foram bastante variadas, neste contexto sobressaem a transformação dos objetos da natureza de maneira produtiva.

Para tanto, de acordo com Bíblia um dos livros mais antigo e importante na história do trabalho do homem em (Gênesis, 2) diz o seguinte; “Tomou, pois, o Senhor Deus ao Homem e o colocou no jardim Éden para cultivar e guardar”.

Alexandrino e Paulo (2010, p. 1) afirmam que:

O trabalho é tão antigo quanto o homem. A partir do momento em que o homem fixou-se à terra e organizou-se o sistema de trocas, ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para seu próprio sustento e surgiu a idéia de utilização do trabalho em benefício de pessoas diversa do próprio trabalhador. Desde então, o trabalho assumiu, ao longo do tempo, basicamente as seguintes formas: **escravidão, servidão, corporações de ofício e empregado**. (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 1).

O trabalho humano sempre foi intenso, a partir do momento que se descobriu as suas várias formas de utilização, o trabalho passou a ser o responsável pela evolução do homem. Logo, com a descoberta dos objetos naturais pode-se fazer armas, que facilitou a sua sobrevivência, surgindo então as disputas entre grupos e tribos, por meio das práticas da época.

No entanto, a evolução histórica do trabalho tem três etapas: escravidão, servidão, corporações de ofício e emprego. A escravidão nasce do crescimento de demanda de mão de obra para a manutenção dos grupos, que consistia na execução de serviços por pessoas subjugadas por outras.

Martins (2014, p. 4) explica a primeira forma de trabalho a escravidão:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2014, p. 4)

O escravo não era concebido como pessoa, mas como coisa, uma vez que era possível dar, vender e trocar. Quando ocorria uma disputa de poderes, de um povo para com o outro, o pagamento das dívidas era feito pelo nascimento dos filhos dos escravos. Através do trabalho duro dos escravos construíram-se grandes reinados e impérios.

Concomitante ao regime da escravidão surge o da servidão, cujo propósito não era a disputa por pessoas, mas sim a de terras, denominada época do feudalismo. Os senhores feudais, donos de todas as terras, cediam suas terras aos servos em troca de seu trabalho, esses tinham como obrigação entregar toda a produção em troca de proteção militar e política, embora não fossem escravos, dependiam das terras para sobrevivência e não usufruíam plenamente da liberdade.

De acordo com Alexandrino e Paulo (2010, p. 2) afirma que;

[...] **servidão**, que caracterizou as relações de trabalho na época do feudalismo: o trabalhador (servo) trabalhava apenas em troca de proteção militar e política. Não eram escravos, mas na prática também não eram livres, pois tinham que trabalhar nas terras do senhor feudal e entregar a ele praticamente toda sua produção em troca da tal proteção! [...] (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 2)

Portanto, o regime da servidão foi um período de muita exploração e desrespeito ao trabalhador, servo, começou a desaparecer no fim da Idade Média. Porém na Rússia, permaneceu até o fim do século XIX.

Surge por fim a terceira etapa, o homem inicia sua saída da zona rural e começa a instalar-se nas áreas urbanas. Nas cidades a demanda por serviço e produtos aumentava gradativamente, surgindo, assim, as Corporações de Ofícios, em que os homens se organizavam e dividiam-se em três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Martins (2014, p. 4) explica como era formada as Corporações de Ofício;

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da *obra-mestra*. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. [...] (MARTINS, 2014, p. 4).

Esta foi a primeira fase de início da transformação de relações de trabalho. Logo em seguida vieram as ideias liberais propugnadas pela Revolução Francesa ocorrida no século XVIII, em que o trabalho realizado por uma pessoa, em proveito de outra, não era mais uma relação de subordinação, passou a ser por vínculo contratual. De acordo com Alexandrino e Paulo (2010, p. 3):

Ao passo que a Revolução Francesa forneceu as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho. Com a Revolução Industrial, a vinculação entre o trabalhador e a pessoa beneficiária do seu trabalho passou a substanciar a relação que viria a ser conhecida como regime de **emprego**, dando origem, também, ao **salário**. (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 3)

Destarte com a Revolução Francesa, as corporações de ofício foram eliminadas, por serem contrárias ao sonho de liberdade do homem.

No século XX, surgem as primeiras normas trabalhistas constitucionais, devido aos excessos de horas de trabalho, exposição aos agentes nocivos, baixos salários entre outros. Em termos de proteção ao trabalhador surgem as leis trabalhistas pelo mundo, especialmente depois do Tratado de Versalhes, em 1919, quando criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que desenvolve até hoje normas internacionais de proteção ao trabalho.

Assim em diversos países do mundo passaram a constitucionalizar os temas trabalhistas, como por exemplo a Constituição do México em 1917, da Rússia em 1918, da Alemanha em 1919, da carta Del lavoro na Itália em 1927, que ofereceram uma base para a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil.

2.1.1 Relações Trabalhistas no Brasil

De acordo com o programa de qualificação profissional da Secretaria do Emprego do Estado de São Paulo a relação do trabalho no Brasil teve início muito antes da chegada dos portugueses:

O trabalho no Brasil começou muito antes da chegada dos portugueses por aqui por volta de 1500. Os índios foram os primeiros trabalhadores, os nativos viviam da caça, da pesca e da agricultura. Na tribo as mulheres eram responsáveis pela comida, pelas crianças, pela colheita e pelo plantio. Já os homens ficavam encarregados pelo trabalho mais pesado, como a caça, a guerra, a pesca e a derrubada das árvores. A vida tranquila que os índios levavam foi interrompida com a chegada dos portugueses, para conquistar a nova terra os invasores dizimavam tribos inteiras. Os portugueses não se fixaram imediatamente por aqui, na verdade eles estavam interessados na extração do Pau-Brasil isso durou trinta anos. (SECRETARIA DO EMPREGO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2010)

Ainda de acordo com a Secretaria do Emprego do Estado de São Paulo foi através do cultivo da cana de açúcar que o trabalho alavancou, pois necessitava muito da mão de obra escrava:

Em 1530 o rei de Portugal Dom João III mandou organizar a primeira expedição para colonizar o Brasil e iniciar o cultivo da cana de açúcar uma mercadoria que valia muito dinheiro. A base da economia colonial era o engenho de açúcar, as plantações ocorriam em grandes fazendas produtoras de um único produto utilizando mão de obra escrava e vendiam principalmente para a Europa, a sociedade no período do açúcar era marcada pela grande diferença social. (SECRETARIA DO EMPREGO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2010)

O início das relações trabalhistas no Brasil começou através da Lei que abolia a escravidão conhecida como Lei Aurea em 1888 que libertou os escravos. No entanto, com o fim da escravidão não foi possível melhorar a condição social e econômica dos ex-escravos, porque sem formação escolar e sem uma profissão definida continuaram numa condição social inferior.

Neste sentido, Carpes (2011, p. 5) relata que:

A partir da abolição da escravatura e proclamação da República, inicia-se a primeira fase da evolução do Direito do Trabalho no Brasil, que se estenderia até 1930. Esta fase caracterizou-se pelo caráter liberal do Direito do Trabalho, pelo começo dos primeiros protestos para perquirir melhores condições aos trabalhadores e pela organização de uma tímida regulamentação acerca dos direitos dos mesmos. (CARPES, 2011, p. 5)

Com o fim da escravidão e com o plantio de café em pleno desenvolvimento, quem ocupou esse espaço foram os imigrantes, pois houve a necessidade de mão de obra. Os imigrantes trouxeram com eles novas técnicas de produção, foi à primeira mão de obra assalariada no Brasil, criando assim um mercado consumidor indispensável ao desenvolvimento industrial.

De acordo com Junior (2012, p. 7):

os imigrantes estavam descontentes com as condições de trabalho e, entre 1900 e 1914, os trabalhadores já realizavam congressos e greves pleiteando a jornada de trabalho de oito horas, a proibição do trabalho de crianças menores de 14 anos, e a limitação do trabalho feminino e noturno. (JUNIOR, 2012, p.7)

Todos eram explorados, sem qualquer direito ou proteção legal, sem nenhum direito garantido os trabalhadores começaram a se organizar e os tipógrafos do Rio de Janeiro realizaram a primeira greve.

Segundo Martins (2010, p. 12):

Os primeiros órgãos que surgiram no Brasil para a solução de conflitos trabalhistas foram os Conselhos Permanentes de Consolidação e Arbitragem em 1907, previstos pela Lei nº1. 637, de 5-11-1907, mas que se quer foram implantados. Tinham composições mista e partidária. Destinavam-se, contudo, a solucionar todas as divergências entre o capital e o trabalho. (MARTINS, 2010, p. 12)

Foi durante a primeira guerra mundial que o Brasil teve grande crescimento industrial, como diz a Secretaria do Emprego do Estado de São Paulo:

Entre 1914 e 1918 ocorreu a primeira guerra mundial, o conflito estimulou a produção interna e ajudou o Brasil no seu crescimento industrial. A partir dos anos de 1930 foi implantada nas indústrias uma organização científica do trabalho, esse método também conhecido como taylorismo dividiu o trabalho em etapas fazendo com que um operário desenvolvesse tarefas especializadas e repetitivas. (SECRETARIA DO EMPREGO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2010)

Isto é, Frederick Taylor acreditava que a partir de um conjunto de procedimentos e de princípios, o trabalho poderia ser melhor organizado subdividido e cada uma das frações intensificada em termos de produtividade e o controle ficaria nas mãos da gerência. Levou-se em consideração o tempo gasto em cada tarefa para que ela fosse executada o mais rápido possível, sem levar em conta o esforço exigido. O trabalhador que produzisse mais em menos tempo receberia prêmios e incentivos.

2.1.1.1 Antes de Getúlio Vargas

O direito do trabalho está junto à Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, nascendo de causas políticas e jurídicas. Assim, a revolução Industrial trouxe consigo mudanças tecnológicas, industriais e econômicas, como: as máquinas a

vapor, os motores de combustíveis, a máquina de fiar, a utilização dos recursos naturais, descoberta de novas fontes de energias, entre outros.

Segundo Martins (2014, p. 6):

[...]Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. [...]Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14, ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. [...] (MARTINS, 2014, p. 6)

O surgimento das máquinas a vapor foi um importante desdobramento da produção em escala, pois a partir dos efeitos das máquinas pôde-se verificar a possibilidade de produção de bens em ritmos inimagináveis para a época.

Com o desenvolvimento da indústria e do comércio, o processo do trabalho escravo, servil e corporativo passou para o trabalho assalariado, de maneira que o trabalhador começou a ser explorado por aqueles que detinham os meios de produção. Martins (2014, p. 6), realiza o retrato do trabalho abusivo: “O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito”.

Para Martins (2014, p. 11):

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. (MARTINS, 2014, p. 11)

Assim foi preciso intervenção do Estado, devido as condições de trabalho serem abusivas, dado o modo com que os empregadores conduziam. Começou a surgir uma legislação com proteção aos empregados, carga horária, descansos semanais (domingos e feriados), proibição do trabalho ao menor. Em 1934, de acordo com Martins (2014, p. 11), surge a primeira Constituição Brasileira que, entre outros assuntos, tratava das relações trabalhistas.

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121). (MARTINS, 2014, p. 11)

Logo abaixo no quadro 1 demonstra a cronologia das principais normas e leis que abordam o Direito do trabalho:

Quadro 1 – Cronologia das Principais Normas e Leis que Abordam o Direito do Trabalho.

ANO	DESCRIÇÃO
1891	Decreto que regulava o trabalho dos menores. Proibiu o trabalho de menores de 12 anos, proibiu o trabalho noturno de menores de 15 anos, limitou a jornada de trabalho a 7 horas diárias, podendo prorrogá-las até 9 horas e instituiu uma fiscalização mais rigorosa para o cumprimento desta regulamentação;
1903	Decreto que dispunha sobre organização de sindicatos rurais;
1907	Decreto que dispunha sobre organização de sindicatos urbanos;
1916	Código Civil brasileiro. O Código de 1916, apesar de versar sobre matéria civil, também tratou, sob o nome de locação de serviço, de relações de trabalho, trazendo inclusive, normas que resguardavam garantias mínimas aos trabalhadores. No artigo 1.220 havia uma limitação ao tempo de duração do contrato, preservando a liberdade do locador, impedindo que ele ficasse preso de forma eterna ao contrato. Analisando o artigo 1.221 e seu parágrafo único, verifica-se uma espécie de aviso prévio, pois determinava o período de antecedência com que o locador ou o locatário deveria pedir a rescisão do contrato. O Código Civil já previa a possibilidade de rescisão do contrato por justa causa, como se denota nos artigos 1.226 (justa causa para o locador dar como findo o contrato) e 1.229 (justa causa para o locatário dar por findo o contrato). Observa-se, também, que havia multa por rescisão do contrato como dispõe o artigo 1.228. Percebe-se, portanto, que o Código Civil trouxe normas de proteção ao trabalhador que, posteriormente, com a criação da CLT, seriam aperfeiçoadas;
1919	Norma jurídica que dispunha sobre acidente de trabalho;
1923	- Lei que criou uma caixa de aposentadoria, pensões e estabilidade para ferroviários após completarem 10 anos de emprego (denominada como Lei Elói Chaves); - Decreto que instituiu o Conselho Nacional do Trabalho (“órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social” (art. 1º do Decreto-Lei nº 16.023 de 30 de abril de 1923);
1925	Lei que tratava do direito de férias dos trabalhadores;

1927	Decreto que instituiu o Código de menores. Este código proibiu, em todo o país: o trabalho dos menores de 12 anos de idade; o trabalho dos menores de 14 anos que ainda não tivesse completado a instrução primária; o trabalho dos menores de 14 anos em atividades que pudessem acarretar danos à saúde, à vida, à moralidade, ou atividades excessivamente fatigantes; a jornada de trabalho dos aprendizes superior a 6 horas em determinados estabelecimentos; o trabalho noturno dos menores, entre outras proibições. Determinou, também, a criação da carteira de trabalho de menores;
1930	- Decreto que instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; - Vários decretos foram criados regulando as relações de trabalho de cada profissão;
1931	Decreto que dispunha sobre nova estrutura sindical;
1932	- Norma jurídica que versava sobre o trabalho das mulheres; - Norma jurídica que criou as Juntas de Conciliação e Julgamento; - Norma jurídica que relacionada a convenções coletivas de trabalho;
1934	A constituição de 1934 foi a primeira a dispor sobre Direito do Trabalho. Permitia a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial;
1935	Norma jurídica que regulava a indenização por dispensa injusta do trabalhador;
1936	Norma jurídica que criou o salário mínimo;
1937	A constituição de 1937 impôs limitações ao movimento sindical, restringindo a existência dos sindicatos a apenas um de cada categoria por base territorial e proibiu a realização de greves (essa Carta Magna baseava-se na concepção política do Estado Novo);
1939	Norma jurídica que instituiu a Justiça do Trabalho;
1943	CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Foi a primeira lei geral, que regulava a relação de trabalho de diversas profissões, sendo aplicada a todos os empregados. A CLT consiste na "sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram" (Nascimento, 2001, p.47);
1946	A constituição de 1946 adotou uma política mais liberal, restabeleceu o direito de greve, mas, de uma forma geral, adotou as mesmas diretrizes da constituição anterior;
1949	Lei que instituiu o repouso semanal remunerado;
1962	Lei que criou o décimo terceiro salário (também conhecido como gratificação natalina);
1964	Lei que regulava o direito à greve;
1966	Lei que instituiu o direito ao FGTS (Fundo de Garantia sobre Tempo de Serviço)

1967	A constituição de 1967 teve influência dos regimes militares e incorporou ao seu texto disposição sobre o FGTS, criado por lei ordinária.
1988	A atual constituição manteve o sistema de apenas um sindicato por categoria em cada base territorial, mas proibiu a interferência do poder público na organização sindical, valorizando o direito coletivo.

Fonte: Scandolieri (2003, p. 25)

2.1.1.2 Depois de Getúlio Vargas

Quando Getúlio Vargas tomou o poder em 1930, regulamentou as relações de trabalho e instituiu vários direitos trabalhistas, como o salário mínimo, o décimo terceiro, as férias e a rescisão de contrato, enfim as normas de consolidação das leis do trabalho conhecida como CLT. Ou seja, durante o governo de Vargas que foi criada a organização da jornada de trabalho, instituído o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a lei de sindicalização, etc.

Em 1941 o presidente Vargas construiu a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), construída para fornecer aço durante a segunda guerra mundial, uma das maiores siderúrgicas da América Latina, Vargas construiu também a Petrobras.

De acordo com Martins (2014, p. 12):

A CLT harmoniza as três fases do Governo Vargas. A primeira fase era dos decretos legislativos de 1930 a 1934. A segunda fase foi aproveitar o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 a 1937. A terceira fase era dos decretos-leis de 1937 a 1941. (MARTINS 2014, p. 12):

Para tanto, o objetivo da CLT era reunir aquelas Leis esparsas existentes na época, e unificar em um único processo decisório.

De 1956 a 1961, época conhecida como anos dourados, o Presidente era Juscelino Kubitschek, nessa época a indústria automobilística era a que mais crescia. Para suprir à mão de obra necessária nas indústrias, a cidade de São Paulo começa a receber migrantes nordestinos que substituíram os antigos imigrantes.

2.1.2 Relações Trabalhistas Atuais

Após alguns anos do início das relações trabalhistas, o homem passa a ter um conhecimento mais amplo das transformações para ajudar em suas tarefas árduas do dia-a-dia, então a era das tecnologias possibilita a realização de coisas que no passado não eram possíveis, imagináveis, uma influência mútua mundial se revela com a Terceira Revolução Industrial, “a globalização”.

Pinto e Pamplona Filho (2000, p. 160) relatam as mudanças no processo de transformação do trabalho:

[...] a inevitável mudança de conteúdo da relação de trabalho, provocada pelo choque da desenfreada exploração dos trabalhadores pelos detentores do poder econômico da produção com a consciência entre estes formadas de estarem sendo explorados e disporem de um poder coletivo de relação que os habilitaria a conquistar melhores condições não apenas de trabalho, mas de participação de toda a classe no bem-estar que as novas riquezas foram capazes de proporcionar ao homem. (PINTO; PAMPLONA FILHO 2000, p. 160).

Os avanços ocorridos com as máquinas na Revolução Industrial trouxe consigo o processo de transformação, com a chegada de novas tecnologias no procedimento de automação das indústrias surge a Terceira Revolução Industrial, conhecida como Revolução Tecnológica.

O surgimento das indústrias multinacionais e transnacionais e o aumento da competitividade trouxeram consigo como consequência reflexos na relação de capital e trabalho, pois as empresas precisavam apresentar ao consumidor qualidade de um produto, por um preço menor que a concorrência. Por esse motivo a mão de obra influenciava no preço final dos seus produtos, provocando dificuldades para competirem com outros produtos.

De acordo com Alexandrino e Paulo (2010, p. 7):

[...]Relativamente às despesas de produção, avulta em importância o custo da mão-de-obra. É muito difícil uma empresa conseguir um preço final competitivo para seus produtos, caso necessite pagar bons salários e ainda infinidade de pesadas contribuições para benefícios trabalhistas e previdenciários, enquanto outras empresas, localizadas, por exemplo, na China, pagam salários irrisórios e têm muitos menores custos indiretos relativos a seus empregados. (ALEXANDRINO; PAULO 2010, p. 7).

Vale ressaltar que o fenômeno da globalização não proporcionou benefícios de forma homogênea entre as nações, pois as melhorias econômicas da globalização não têm acompanhado inteiramente os países em desenvolvimento.

Alexandrino e Paulo (2010, p. 8) ainda complementam:

Em fase dessa nova realidade, entendemos que se faz necessário algum grau de flexibilização nas relações de trabalho em nosso País. Não há dúvida que a maioria das normas constantes da CLT foi redigida para funcionar em uma outra realidade, visando a uma diversidade muito menor de categorias profissionais e de situações do que a hoje existente. (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 8)

Surge então a proposta de flexibilização das normas trabalhistas, em vista a obrigação de rápida adequação das relações laborais para a sustentação e geração de empregos frente as oscilações do mercado.

2.2 FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é o total dos registros financeiros salariais de uma empresa, assim: salários, bônus e descontos. Todas as empresas são obrigadas a fazerem mensalmente a folha de pagamento dos salários pagos a todos os seus funcionários pelos serviços prestados. Numa folha de pagamento contém os seguintes dados:

- O nome do funcionário;
- Cargo ou função desempenhada na empresa;
- Valor do salário mensal;
- Salário família para os funcionários que tem direito;
- Os proventos (diárias, ajuda de custo e etc.);
- Os descontos legais;

Conforme Ribeiro (2012, p. 141)

Folha de pagamento de salários é o documento no qual são relacionados os nomes dos empregados com cargo, a função ou o serviço prestado, o valor bruto dos salários, os descontos, o valor das quotas do salário-família e o valor líquido que cada um tem a receber. (RIBEIRO, 2012, p. 141)

Apesar de não existir um modelo padrão, as empresas têm como obrigatoriedade a emissão deste documento que vale-se como prova do pagamento das obrigações com os funcionários, com finalidade fiscal trabalhista e previdenciária. Para os funcionários serve como prova do recebimento dos seus direitos.

Uma folha de pagamento ainda que seja simples tem como principais elementos:

- a) Valor bruto da Folha – que é o total dos salários dos empregados;
- b) Valor da contribuição de previdência – que é o valor descontado dos salários dos empregados;
- c) Valor líquido que os empregados terão para receber – (a-b).

Ribeiro (2012, p. 142) diz que “Além da despesa total com os salários brutos dos empregados, a empresa tem ainda os encargos com a contribuição de previdência, referente à parte patronal, e com o fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS”.

Na visão ética o procedimento da folha de pagamento é importante para que as empresas se prevenir contra erros e fraudes que possam ser praticados e com isso prejudicar de modo direto o funcionamento da empresa.

Já na visão contábil, a folha de pagamento tem uma função essencial, ou seja, nela encontram-se os gastos cometidos pela empresa relacionada aos salários e obrigações sociais, afetando de maneira direta o lucro da empresa.

2.2.1 Componentes da Folha de Pagamento

A folha de pagamento é composta por rendimentos e descontos, ou seja, retenções e compensações.

Para Ribeiro (2012, p. 147) os “rendimentos mensais de um trabalhador podem ser compostos de salário fixo, mais comissões, mais horas extras. Os empregados têm direito, ainda, a receber férias e 13º salário”. Também está nos rendimentos da folha de pagamento o adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família e ajuda de custo.

Os descontos da folha de pagamento, segundo Ribeiro (2012, p. 147), são: “Os valores descontados dos salários dos empregados, os quais a empresa deverá repassar para outras entidades, são tecnicamente denominados de retenções”. Os principais descontos são: quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos e vale-transporte.

2.2.1.1 Salário

O salário é uma quantia mensal que as empresas pagam para seus funcionários, não só por serviços prestados, mas também pelo período em que estiver a disposição aguardando ordens e também pelos descansos remunerados.

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 163) definem salário como: “a parte fixa da remuneração recebida pelo empregado em contrapartida de sua prestação de serviço, sendo inadmissível sua redução, conforme dispõe o art. 7º, VI, da Constituição Federal, exceto se disposto em convenção ou acordo coletivo”. O salário é pago pelo empregador ao empregado, podendo ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, ainda pode ser pago por serviço ou empreitada. Ou seja, não é obrigatoriamente em função da prestação de serviço, porém a presença do contrato de trabalho, quer dizer vínculo empregatício, visto que, mesmo ocorrendo a suspensão do trabalho, existe o prosseguimento do pagamento do salário.

O salário não pode ter como critérios de admissão e valores os motivos: gênero, idade, cor, estado civil ou deficiência. Apenas pode ser estipulado de acordo com o desempenho da função. As formas de pagamento do salário mais comuns são: dinheiro, cheque e depósito em conta bancária.

2.2.1.2 Comissões

Comissão é uma forma de premiar os funcionários com base em porcentagens equivalentes às vendas ou negócios que os funcionários comissionados realizam, ou seja, salário por comissão sobre vendas efetuadas pelo funcionário.

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 168) dizem que:

É registrada nessa rubrica a remuneração variável dos vendedores da empresa, paga a título de comissões sobre venda. A comissão é a modalidade de salário na qual o empregado recebe um percentual do produto das vendas por ele intermediadas. (SCHMIDT; SANTOS; GOMES, 2011, p. 168).

O salário pode ser pago somente por comissões, desde que seja pago ao trabalhador ao menos um salário mínimo, caso não consiga produzir um valor superior a um salário mínimo. Na carteira de trabalho geralmente é registrado um salário mínimo ou o mínimo da categoria mais o percentual das comissões.

2.2.1.3 Hora Extra

Hora extra também conhecida como hora extraordinária ou hora suplementar é o tempo de trabalho em excesso ao horário habitual combinado. Essa hora extra pode acontecer durante o período de descanso das refeições, depois do período de trabalho normal e durante os dias não trabalhados como sábados, domingos e feriados. Para se considerar hora extra não é preciso estar exatamente no desempenho do trabalho, porém deve estar pronto para executar as tarefas quando forem solicitadas pelo empregador.

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 165) dizem que:

Registra-se na conta de horas extras a remuneração paga aos empregados pela prestação de serviços extraordinários, excedentes a jornada normal de trabalho diário. Nesse caso, as horas extras deverão sofrer um acréscimo de pelo menos 50% sobre o valor da hora normal. No caso de haver horas extras ordinárias em domingos e feriados, o acréscimo será de 100% sobre a hora normal. (SCHMIDT; SANTOS; GOMES, 2011, p. 165).

Portanto, a lei trabalhista ratifica que a jornada de trabalho deve ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Ao ultrapassar essas horas deverão ser pagas as horas extras.

2.2.1.4 Descanso Semanal Remunerado - DSR

Todo empregado tem direito a um repouso semanal remunerado, e esse repouso tem que ser preferencialmente no domingo como cita o art. 1º da Lei 605 de 14/01/1949:

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas, das empresas nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. (LEI 605/1949)

Porém existem empresas que possuem autorização para trabalhar no domingo, como por exemplo, supermercados, postos de gasolina, hospitais, lanchonetes, transportes coletivos, etc. Conforme o Art. 6º da Lei 10.101/2000 que diz: “Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do *caput* do art. 30 da Constituição Federal”. Essas empresas têm que fazer uma escala em que o funcionário trabalhe no domingo e tenha outro dia de folga para compensar. Porém o funcionário homem deve ter pelo menos um domingo de folga, não podendo trabalhar os quatro domingos do mês. Já para as mulheres a cada quinze dias, a folga deve ser no domingo, ou seja, poderá trabalhar um domingo sim e um não, como descreve Martins (2014, p. 666 e 667):

A mulher também tem direito ao descanso semanal remunerado de 24 horas, de preferência aos domingos, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, quando poderá recair em outro dia. A única exceção à regra quanto ao trabalho do homem é que a mulher que trabalhar aos domingos terá uma escala de revezamento quinzenal para que de 15 em 15 dias o repouso seja aos domingos (art. 386 da CLT). (MARTINS, 2014, p. 666 e 667)

O repouso semanal remunerado para Martins (2014, p. 621) “é o período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebendo remuneração”.

Dessa maneira, quando o trabalhador estiver em repouso semanal remunerado ele deve receber normalmente como se fosse dia de trabalho, ainda que não tenha trabalhado.

2.2.1.5 Férias

Férias é um privilégio do empregado, concedido pelo empregador, de interromper suas atividades trabalhistas por um período de trinta dias por cada ano trabalhado. Isto é, após doze meses de prestação de serviços o funcionário tem direito a trinta dias de descanso remunerado. O trabalhador deve retirar essas férias nos próximos doze meses seguintes e não podendo acumular duas férias.

Desta maneira, todo funcionário usufrui do direito de gozar anualmente de férias, contando também como tempo de serviço. A finalidade das férias é permitir um digno e correto repouso e a compensação mental e física.

Martins (2014, p. 636) conceitua “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”.

Nem sempre o funcionário tem direito aos trinta dias de férias. Por exemplo, quando existem as faltas injustificáveis, fazem perder o direito de cem por cento das férias, como demonstrado no quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Faltas Injustificáveis

Dias de férias	Número de faltas injustificáveis
30 dias corridos	Até 5 faltas
24 dias corridos	De 6 a 14 faltas
18 dias corridos	De 15 a 23 faltas
12 dias corridos	De 24 a 32 faltas
Não se concedem férias	A partir de 33 faltas

Fonte: Martinez, (2010, p.320)

Ou seja, o funcionário trabalha um ano para ter direito ao repouso, mas se nesse tempo faltar e não conseguir justificar essas faltas, entende-se que ele trabalhou pouco, então deve repousar menos.

Abaixo o quadro 3 demonstra a apuração de meses trabalhados em dias proporcionais das férias:

Quadro 3 - Proporcionalidade de Férias em dias trabalhados

Proporcionalidade em Nº de avos	Base para apuração da proporcionalidade			
	30 dias até 5 faltas	24 dias de 6 a 14 faltas	18 dias de 15 a 23 faltas	12 dias de 24 a 32 faltas
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Fonte: Martins, (2014, p. 637)

Enquanto estiver usufruindo de suas férias, o trabalhador receberá seu salário mensal normalmente como se estivesse trabalhando. A partir de 05 de outubro de 1988, com a promulgação da CF, foi acrescentado na remuneração mensal, durante as férias, um terço do valor das férias. Sobre isso Martins (2014, p. 648) comenta:

A constituição inovou quanto à remuneração (art. 7º, XVII), afirmando que o empregado tem direito a um terço a mais do que o salário normal. O TST entende que o terço é devido não só quando as férias são gozadas, mas também quando são indenizadas, sejam integrais ou proporcionais (S. 328 do TST), pois, caso contrário, se estaria desvirtuando sua finalidade, que é de proporcionar remuneração maior ao empregado. Nas férias coletivas, o terço também será devido, assim como nas férias pagas em dobro. (MARTINS, 2014, p. 648)

Algumas observações sobre como definir o salário a ser pago durante o gozo das férias são citadas no artigo 142 da CLT:

O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§1º - Quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§2º - Quando o salário for pago por tarefa, tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos doze meses que precederem à concessão das férias.

§4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes. (CLT ART. 142)

O trabalhador pode vender ao empregador dez dias de suas férias, ou seja, um terço dos dias que tem direito as férias, desde que ele avise ao empregador até quinze dias antes de completar doze meses de trabalho. Essa venda proporcional de férias é conhecida como Abono Pecuniário. Quanto a isso o art. 142 da CLT diz que, “é facultado ao empregador converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes”.

2.2.1.6 Décimo Terceiro

O décimo terceiro salário é um direito do trabalhador que consiste no pagamento de um salário extra no final de cada ano. De acordo com Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 178): “O décimo terceiro salário, também denominado de gratificação de Natal, é um direito do empregado descrito no art. 7º, VIII, da CF. adicionalmente, essa gratificação é regulamentada pela Lei nº 4.090/62, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 57.155/65”.

O empregador deve realizar o pagamento dessa gratificação até o dia 20 de dezembro podendo ser pagas em duas parcelas tendo como referência o valor do salário mensal do trabalhador.

O décimo terceiro ou a gratificação natalina é uma remuneração obrigatória para todas as empresas. Portanto, todo empregado de qualquer empresa tem direito ao benefício. Porém, o trabalhador autônomo não tem direito a essa remuneração por não ter vínculo empregatício com alguma empresa jurídica.

2.2.1.7 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS

O FGTS foi criado no ano de 1966, através da Lei nº 5.107, visando proteger o trabalhador que fosse demitido sem justa causa. Ou seja, o FGTS é uma reserva em dinheiro que todo trabalhador de carteira assinada tem direito. Uma poupança que cada trabalhador tem.

Para Martins (2014, p. 505) o FGTS:

é um depósito bancário destinado a formatar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação. (MARTINS, 2014, p. 505)

Uma conta própria é aberta no momento em que o empregador efetua o primeiro depósito. Todo mês a empresa tem por obrigação depositar o valor correspondente a 8% da remuneração de cada funcionário.

Teixeira (2000, p. 661 apud Coutinho, 2004, p. 37) descreve o papel social desempenhado pelo instituto no lado social, individual ou coletivo:

Individualmente, o FGTS é um crédito trabalhista, resultante de poupança forçada do trabalhador, concebido para socorrê-lo em situações excepcionais durante a vigência do vínculo de emprego ou na cessação deste, de forma instantânea ou em circunstância futura, conforme a causa de terminante da cessação contratual. Coletivamente, a aplicação dos recursos do FGTS para financiar a construção de habitações populares, obras de saneamento básico e de infraestrutura urbana. (TEIXEIRA et al 2000, p. 661 apud COUTINHO, 2004, p. 37)

Esse fundo de garantia serve como possibilidade de indenização, ou seja, o FGTS é uma reserva para ser usada em situações específicas. O funcionário só consegue sacar essa reserva nos seguintes casos: se for demitido sem justa causa; na aposentaria; na aquisição da casa própria; por morte do empregado; término da empresa; doenças graves, como a AIDS, Tumor ou Câncer; conta inativa por mais de três anos; e outras situações previstas no art. 20 da Lei 8.036/1990. Sobre isso Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 200) descrevem o seguinte:

Caso o empregado peça demissão, o saldo permanecerá depositado na conta paralisada, ou seja, sem possibilidades de movimentação por três anos ininterruptos e só depois disso é que poderá ser sacado como conta inativa (por mecanismos ditados pelo Governo Federal e alterados periodicamente). Existem outras possibilidades de movimentação: quando o titular contrai

moléstia grave; falecimento do titular; para aquisição de moradia própria pelo sistema financeiro de habitação; por aposentadoria. (SCHMIDT; SANTOS; GOMES 2011, p. 200)

A Caixa Econômica Federal (CEF) é o agente operador responsável pelas contas e pagamentos do FGTS.

2.2.1.8 Adicional de Insalubridade

Adicional de Insalubridade é uma remuneração que as empresas pagam aos funcionários que exercem atividades ou operações que estão submetidos à riscos previstos de doenças, como agentes químicos, físicos ou biológicos, que estão acima dos limites de tolerância. Todas essas constatações de riscos são feitas pelo Ministério do Trabalho ou por especialistas contratados especificamente para medir esses riscos e também para medir o grau de risco em mínimo, médio ou máximo.

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 185):

De acordo com o art. 189 da CLT, serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos. [...] Consideram-se agentes agressivos, geralmente, o ruído excessivo, a umidade, o calor, o odor de tinta, a graxa etc. a agressividade é caracterizada em graus máximo, médio e mínimo. O cálculo é feito aplicando-se os percentuais de 40%, 20% e 10% sobre o salário-mínimo nacional, conforme preceitua o Enunciado 228 do TST, dependendo do grau de insalubridade apurado (se máximo, médio ou mínimo, respectivamente). (SCHMIDT; SANTOS; GOMES, 2011, p. 185).

O adicional de insalubridade é um direito garantido ao trabalhador. Na hipótese de existir mais de uma causa de insalubridade, o funcionário será remunerado somente pelo grau mais elevado. De acordo com o art. 194 da CLT, “O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos Termos desta Seção e das Normas expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

Portanto, quando o risco de insalubridade for eliminado, automaticamente o funcionário deixa de receber o adicional.

2.2.1.9 Adicional de Periculosidade

O adicional de periculosidade é assegurado aos empregados que trabalham em contato permanente ou intermitente com explosivos ou inflamáveis em condições de risco acentuado comprovado por perícia, por exemplo, os trabalhadores que operam bombas de gasolinas.

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 187):

É devido aos empregados que laboram em condições de risco acentuado, assim consideradas aquelas que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis, explosivos, alta tensão e produtos radioativos, conforme dispõe o art. 193 da CLT. O percentual é de 30% e incide sobre o salário mensal, não incidindo sobre gratificações, prêmios ou participações nos lucros, mas apenas sobre o salário básico, conforme reforça esse entendimento a Súmula 191 do TST. (SCHMIDT; SANTOS; GOMES, 2011, p. 187).

Dessa maneira, para determinar trabalho perigoso e ser beneficiado com este adicional, o trabalhador tem que estar em convívio com situações de risco do seu trabalho, independente se ficar alguns momentos em risco e em outros não.

Assim como na insalubridade a periculosidade também é um direito garantido pelo trabalhador. Conforme o artigo 193 da CLT no seu § 2º, quando ocorrer insalubridade e periculosidade ao mesmo tempo, ou seja, na mesma execução da atividade o trabalhador não recebe os dois adicionais, ele deve escolher um dos dois adicionais para receber.

2.2.1.10 Adicional Noturno

Adicional noturno é uma remuneração que os trabalhadores recebem por exercer suas atividades no horário entre as 22h até as 05h. Ou seja, por trabalharem a noite, durante o período que deveriam estar dormindo. Essa remuneração serve para retribuir o esforço físico em um horário destinado ao descanso.

Conforme Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 188) adicional noturno: “É devido aos trabalhadores que laboram em horário considerado pela CLT em relação aos trabalhadores urbanos e pelo Decreto n. 73.626/74 em relação ao trabalhador

rural”. Diante disso, a jornada noturna se divide em duas espécies: dos trabalhadores urbanos e dos trabalhadores rurais.

Para o trabalhador urbano o período considerado como hora noturno compreende das 22h até as 05h, já para o trabalhador rural é o período que compreende das 21h até as 05h e para o trabalhador rural, pecuarista, é o período das 20h às 4h.

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 188) em relação ao cálculo do adicional noturno urbano dizem que:

A hora noturna é contada de forma reduzida, a cada 52 minutos e 30 segundos (redução de 12,5%), e é paga com 20% de acréscimo sobre o valor da hora normal, sendo que sobre a hora noturna com adicional noturno incidirá ainda outro adicional de 50%, referente à hora extra. (SCHMIDT; SANTOS; GOMES, 2011, p. 188).

Portanto a hora noturno não contém sessenta minutos, mas o funcionário ganha a hora normal trabalhando sete horas e recebendo por oito horas, conforme o quadro 4 abaixo que demonstra a contagem da hora noturna reduzida:

Quadro 4 - Hora Noturna Reduzida

Trabalho noturno	Hora noturna reduzida
1ª hora	de 22h00 às 22h52min30s
2ª hora	de 22h0052min30s às 23h0045min
3ª hora	de 23h0045min à 00h37min30s
4ª hora	de 00h37min30s às 1h30min
5ª hora	de 1h30min às 2h22min30s
6ª hora	de 2h22min30s às 3h15min
7ª hora	de 3h15min às 4h7min30s
8ª hora	de 4h7min30s às 5h

Fonte: Martins, (2014, p. 599)

2.2.1.11 Salário-Família

O salário-família é um benefício da Previdência Social concedido ao funcionário de renda baixa para ajudar na criação dos filhos, desde que os filhos tenham até quatorze anos de idade e também receba um salário com base em uma das faixas de referência da tabela do salário família.

De acordo com Ribeiro (2012, p. 152) o salário família “é um auxílio da previdência Social aos trabalhadores de baixa renda que possuem filhos com até 14 anos de idade, ou inválidos”. Segue abaixo quadro 5 com dados do salário família de 2015:

Quadro 5 - Dados do Salário Família

SÁLARIO FAMILIA – REFERÊNCIA 01/01/2015	
SÁLARIO	VALOR UNITÁRIO DA QUOTA (POR FILHO)
Até R\$ 725,02	R\$ 37,18
De R\$ 725,03 até R\$ 1.089,72	R\$ 26,20
Acima de 1.089,73	-

Fonte: Ministério da Previdência Social (2015)

Conforme o Art. 10 da Lei 4.266/63 o direito ao salário-família cessará automaticamente:

- I – Por morte do filho, a partir do mês seguinte ao do óbito;
- II – Pelo completar o filho 14 anos de idade, a partir do mês seguinte ao da data aniversária;
- III – Com relação à empresa respectiva, pela cessação da relação de emprego entre a mesma e o empregado, a partir da data em que esta se verificar.
- IV – pelo salário superior a R\$ 1.089,72; ou
- V – pelo desemprego do segurado. (ART. 10 LEI 4.266/63)

O empregador precisa consultar a tabela em vigência na previdência Social para pagar o valor correto do salário família ao funcionário, porque sofre reajustes com frequência.

2.2.1.12 Diárias de Viagem e Ajuda de Custo

Diárias de viagem e ajuda de custo são uma espécie de remuneração que o funcionário recebe quando tem prestar serviço em outras localidades e serve para cobrir gastos como refeições, pousa e locomoção.

Para Martins (2014, p.292) as diárias são:

O pagamento feito ao empregado para ressarcir despesas com o deslocamento, hospedagem ou pousa e alimentação e sua manutenção quando precisa viajar para executar as determinações do empregador. São, portanto, pagamentos ligados diretamente à viagem feita pelo empregado

para a prestação dos serviços ao empregador, decorrentes da mobilidade do empregado. (MARTINS, 2014, p.292)

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 189) definem a ajuda de custo como “o valor pago pelo empregador ao empregado para fazer frente a certas despesas, sobretudo as de transferência do empregado; possuem caráter indenizatório, nunca salarial”. Assim as diárias só poderão ser incluídas no salário quando ultrapassar 50% do valor do mesmo, conforme o art. 457 da CLT no § 2º “Não incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem para não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado”.

A ajuda de custo que o empregador paga frequentemente aos empregados para a prestação de serviços internos, integra ao salário, ocasionando as obrigações normais.

2.2.1.13 Contribuição de Previdência - INSS

A contribuição de previdência é o valor que as empresas recolhem do salário dos funcionários, por meio de uma alíquota determinada por lei e repassam ao governo. Ribeiro (2012, p. 153) descreve o seguinte sobre a contribuição de previdência “parte patronal é devida pelas empresas com base no valor bruto da folha de pagamento. Essa contribuição é composta de duas partes: uma destinada à própria Previdência Social e outra para outras entidades (terceiros)”.

Essa contribuição é conhecida como INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, a empresa paga uma parte e o funcionário a outra, serve como benefício para aposentadoria, afastamento de saúde, etc.

De acordo com os artigos 194 a 202 da CF de 1988, a previdência social, mediante contribuição, atenderá a: cobertura de eventos de doença, invalidez, morte, velhice; reclusão; ajuda a manutenção dos dependentes de baixa renda; proteção à maternidade; proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; e pensão por morte do segurado.

A previdência social é descontada mensalmente dos funcionários, é uma contribuição obrigatória imposta pela previdência. O cálculo dessa contribuição é de

acordo com a remuneração recebida por cada funcionário. Abaixo no quadro 6 consta a tabela vigente a partir de 1º de janeiro de 2015:

Quadro 6 - Contribuição dos Segurados Empregados, Emprego Doméstico e Trabalhador Avulso para pagamento de remuneração a partir de 1º de janeiro de 2015

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS (%)
Até 1.399,12	8,00
De 1.399,12 até 2.331,88	9,00
De 2.331,88 até 4.663,75	11,00

Fonte: Previdência Social (2015)

A quantia descontada para é destinada aos cofres do governo, por meio de pagamento da Guia de Previdência Social - GPS, sempre no dia 20, do mês seguinte em relação a folha de pagamento.

2.2.1.14 Contribuição Previdenciária Patronal - CPP

A contribuição previdenciária patronal é um valor que as empresas pagam ao governo. E tem como base de cálculo as remunerações das folhas mensais de pagamento de seus funcionários. O art. 22 no seu inciso I da Lei nº 8.212/91 diz o seguinte:

vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. (LEI Nº 8.212/91, ART. 22, I)

Portanto, a remuneração dos funcionários sempre será a base de cálculo da Contribuição Previdenciária Patronal. Porém, toda vez que a empresa contratar novos funcionários automaticamente a remuneração aumenta e a CPP também.

Juntamente com a Contribuição Previdenciária Patronal, as empresas também recolhem o Seguro sobre Acidentes de Trabalho (SAT). Sua porcentagem de

cálculo varia entre 1%, 2% e 3% de acordo com o risco do trabalho desenvolvido. De acordo com Lei nº 8.212/91 no seu art. 22, inciso II descreve o seguinte:

Para o financiamento do benefício previsto nos artigos 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave. (LEI Nº 8.212/91, ART. 22, II)

Esta contribuição também é conhecida como RAT – Risco Ambientais de Trabalho. Quem determina qual é o grau de risco é o FAP – Fator Acidentário de Prevenção, que se baseia na atividade econômica e CNAE da empresa. O FAP está fundamentado na Lei Nº 10.666/2003.

2.2.1.15 Contribuições de Terceiros

As contribuições de terceiros são aqueles encargos que também são conhecidos como contribuições à Outras Entidades. As entidades mais conhecidas são principalmente as do Sistema S: SENAI, SENAC, SESC, SESI, SEBRAE, SEST, SENAT, SENAR, SALÁRIO-EDUCACAÇÃO, INCRA e etc. Rezende; Pereira; Alencar (2010, p.104) definem as contribuições à terceiros “como entidades ou fundos ligados a atividade da empresa, onde é recolhido de 0 a 5,8% sobre o valor da folha mensal de salários de seus empregados”. A taxa é determinada pelo Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS).

2.2.1.16 Imposto de Renda

O imposto de renda é uma contribuição que cada trabalhador assalariado deve ao governo de acordo com sua remuneração, ou seja, os rendimentos que a Receita Federal concluir que devem servir de contribuição, como os salários, adicionais, horas extras, e etc.

O imposto de renda segue o regime de caixa, impondo a utilização da tabela em vigência no dia do pagamento dos salários conforme o quadro 7 a seguir:

Quadro 7 - Incidência Mensal para o Cálculo do Imposto de Renda 2015

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R\$)
Até 1.787,77	-	-
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5	134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15	335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5	602,50
Acima de 4.463,81	27,5	826,15

Fonte: Receita Federal do Brasil (2015)

A CF no seu artigo 153, §2º, inciso I, estabelece que:

Art. 153. Compete à União instituir impostos sobre: [...] III - renda e proventos de qualquer natureza; [...] § 2º - O imposto previsto no inciso III: I - será informado pelos critérios da generalidade, da universalidade e da progressividade, na forma da lei;

Assim, o imposto de renda reflete em todos os ganhos e variados rendimentos, seja qual for a natureza e segue rigorosamente as alíquotas conforme com a renda de cada pessoa. Quanto mais rendimentos obter, maior será a alíquota do IR.

2.2.1.17 Contribuição Sindical

Os trabalhadores que trabalham com carteira assinada devem pagar a contribuição sindical uma vez por ano. O art. 579 da CLT tem o seguinte conceito de contribuição sindical:

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou inexistindo este, na conformidade do disposto no artigo 591. (CLT ART. 579)

O valor da contribuição equivale à quantia de um dia de salário, ou seja, um salário equivale a trinta dias, a contribuição a 1/30 sobre esse salário, é descontado geralmente todo ano no mês de março e as empresas repassam aos sindicatos no mês de abril. A contribuição sindical é obrigatória, os trabalhadores não podem optar se querem ou não pagar, sendo obrigados a contribuir.

2.2.1.18 Adiantamentos de Salários

Adiantamento de salários não chega a ser um desconto, porque evidencia o pagamento de um valor adquirido pelo trabalhador como parte do salário pago anteriormente. São também conhecidos como vales, é necessário ser comprovado por meio de recibo.

Schmidt, Santos e Gomes (2011, p. 196) descrevem que adiantamento de salários é “também denominado de adiantamento quinzenal, corresponde ao valor pago pela empresa a título de adiantamento por conta de salários, a ser descontado no final do mês, quando da apropriação da folha de pagamento mensal”.

2.2.1.19 Faltas

Faltas não justificadas são aquelas faltas que o funcionário não apresenta para a empresa um atestado ou outro documento que justifique e comprove o motivo da falta. Caso o funcionário não apresente um documento que comprove a sua falta a empresa entende como falta não justificada, caracterizando-a como falta injustificada e pode refletir em descontos na folha de pagamento. Exemplos de falta justificadas com documentos são: atestado médico, alistamento militar, falecimento, casamento, trabalho eleitoral, vestibular, júri, etc.

O art. 473 da CLT esclarece quando o funcionário poderá faltar no trabalho e não será penalizado:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II – até três dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV – por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

V – até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto 1964 (Lei do Serviço Militar);

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo;

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (ART. 473 DA CLT)

Então conclui-se que por diversos motivos pessoais o trabalhador poderá faltar ao trabalho sem que isso comprometa a sua remuneração mensal.

2.2.1.20 Vale Transporte

Através da Lei nº 7.418/85 foi criado o vale-transporte, que não era obrigatório. Porém a Lei nº 7.619/87 alterou a lei anterior tornando obrigatória a adesão do vale-transporte.

O direito do vale transporte é dado aos empregados que escolherem pela utilização do mesmo. O art. 4º da Lei 7.418/85 diz o seguinte:

A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Valores-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.

Parágrafo único. O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a seis por cento do seu salário básico. (ART. 4º LEI 7.418/85)

Ao empregador é permitido somente o desconto mensal na folha de pagamento de 6% do salário dos funcionários. Caso este valor não seja maior que o valor do vale transporte dado ao funcionário. Por exemplo: uma empresa entrega ao funcionário um vale transporte no valor de R\$ 85,00. Sendo o salário auferido pelo funcionário de R\$ 600,00. Temos que $600,00 \times 6\% = 36,00$. Que caracteriza-se como um valor descontado menor que o valor entregue. Considerando que essa empresa passe o mesmo valor a outro funcionário, (R\$ 85,00 de vale transporte), mas este funcionário tem como salário o valor de R\$ 1.500,00, temos $R\$ 1.500,00 \times 6\% = 90,00$ caracterizando um valor descontado maior que o valor entregue ao funcionário.

Portanto, quando o empregador disponibiliza transporte apropriado aos seus funcionários ele fica desobrigado de fornecer vale-transporte.

3 METODOLOGIA

A metodologia é quesito fundamental para a elaboração de um trabalho monográfico. Baseia-se num conjunto de estudos, técnicas, métodos e ferramentas, ou seja, são meios a serem seguidos para o desenvolvimento de um trabalho científico.

Prodanov e Freitas (2013, p. 14) dizem que “A Metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação”. Ainda por Prodanov e Freitas (2013, p. 14) “A Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”.

O referencial teórico, que apoia este trabalho, foi elaborado e embasado em publicações de livros, revistas, artigos, internet, Normas e Leis, isto é, material acessível ao público em geral.

Quanto aos fins desta pesquisa, adotou-se a pesquisa exploratória e descritiva. Vergara (2005, p. 47) afirma que “A investigação exploratória, que não deve ser confundida com leitura exploratória, é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado”.

Gil (199, p.42) reitera que a pesquisa descritiva, “visa descrever as características de determinada população ou fenômenos ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Ou seja, descreve o passo a passo da folha de pagamento com a Desoneração da Folha de Pagamento e quais empresas e ramos de atividade estão enquadradas para a utilização da mesma.

Quanto aos meios utilizou-se a pesquisa bibliográfica, para Vergara (2005, p. 48) “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

Cervo e Bervian (2002, p. 65) definem:

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema. (CERVO; BERVIAN 2002, p. 65)

A pesquisa bibliográfica é essencial pois estimula a comparação dos dados práticos com os dados documentados, estabelecendo a investigação do problema, e por conseguinte o resultado das peculiaridades qualitativas.

Conforme descreve Medeiros (2004, p. 50):

[...] a pesquisa se constitui num procedimento formal para a aquisição de conhecimento sobre a realidade. Exige pensamento reflexivo e tratamento científico. Não se resume na busca a verdade; aprofunda-se na procura de resposta para todos os porquês envolvidos pela pesquisa (MEDEIROS, 2004, p. 50)

Portanto, a pesquisa e a prática deste aprendizado tem o intuito de comprovar os impactos financeiros causados no resultado das empresas com a adesão à Desoneração da Folha de Pagamento.

O tema pesquisado é extenso, atual e traz elucidação de diversas dúvidas sobre a desoneração da folha de pagamento para as empresas.

4 PESQUISA E RESULTADOS

4.1 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A desoneração da folha de pagamentos é um assunto que desde de 2011 vem sendo repetidamente veiculado nos meios de comunicação. É um tema complexo, ocasionando, porém, diversos questionamentos aos proprietários de empresas, administradores e contadores.

Desoneração da folha de pagamento é uma alternativa encontrada pelo governo para diminuir os encargos da folha de pagamento das empresas, sem diminuir radicalmente a arrecadação, objetivando o crescimento econômico.

Quando uma empresa contratava um funcionário tinha que, baseado na remuneração desse trabalhador, recolher uma contribuição para a previdência social. Ou seja, dentro desse modelo, quanto mais trabalhadores, maior o total de remuneração e maior seu custo com INSS. A contribuição é de 20% sobre a folha de pagamento bruta. Por exemplo, um funcionário que ganha cerca de R\$ 3.000,00 de salário, fará com que a empresa pague além desse salário, um acréscimo de 20% sobre esse valor. Afim de recolher para o INSS um valor de R\$ 600,00 em uma guia chamada de GPS.

Esse procedimento encarece o custo da mão de obra. Os empresários sabem que numa contratação devem incluir mais 20% de INSS. Independente de outros encargos, esses 20% são para o INSS. Porém, o governo buscou uma alternativa para reduzir o custo da folha de pagamento e incentivar a contratação, através do modelo da desoneração.

Conforme previsto na Lei nº 12.546 de 2011, “O valor do impacto fiscal da desoneração da folha é igual a diferença entre o valor da contribuição que a empresa recolheria se não estivesse sujeita à Desoneração da Folha, e o valor da contribuição previdenciária efetivamente arrecadado.”

Com a desoneração da folha de pagamento, ao invés da empresa pagar ao governo 20% da folha de pagamento dos empregados para o INSS ela paga um percentual do faturamento da empresa. Então em dezembro de 2011 três atividades

foram incluídas para fazer a desoneração e essas atividades pagam 1% do seu faturamento para a previdência social. Atualmente vários setores já foram inclusos na desoneração da folha de pagamento.

A incidência da desoneração da folha de pagamento foi aprovada em agosto de 2011, por intervenção da Medida Provisória 540, em 02 de agosto de 2011, e alterada por posteriores leis, Lei nº 12.715/2012, Lei nº 12.794/2013 e Lei nº 12.844/2013, que diz o seguinte:

A implementação da incidência sobre a receita bruta se deu, em termos práticos, por meio da criação de um novo tributo, a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB), que consiste na aplicação de uma alíquota *ad valorem*, 1% ou 2%, a depender da atividade, do setor econômico (CNAE) e do produto fabricado (NCM), sobre a receita bruta mensal. A medida tem caráter obrigatório, e abrange os seguintes contribuintes:

(i) que auferiram receita bruta decorrente do exercício de determinadas atividades elencadas na Lei nº 12.546/2011;

(ii) que auferiram receita bruta decorrente da fabricação de determinados produtos listados por NCM na Lei nº 12.546/2011;

(iii) que estão enquadrados em determinados códigos CNAE previstos na Lei nº 12.546/2011. Os contribuintes que se encontram nas situações (i) e (ii) descritas acima, que auferirem receitas decorrente de outras atividades e/ou de outros produtos não elencados na Lei nº 12.546/2011, deverão continuar a apurar a contribuição previdenciária patronal com base na folha de salários, e realizar o recolhimento proporcionalmente ao montante de sua receita total (§ 1º do art. 9º). A obrigatoriedade de realizar a mensuração do impacto da Desoneração da Folha na receita previdenciária está prevista no inciso IV e § 2º do art. 9º da Lei nº 12.546/2011. Tal obrigação foi regulamentada pela Portaria Conjunta RFB/STN/INSS/MPS nº 2, de 28 de Março de 2013. (RECEITA FEDERAL, 2014, p. 1)

A desoneração é obrigatória para todos os setores enquadrados, ou seja, não é opcional. Então todas as empresas envolvidas têm que contribuir sobre a sua receita bruta mensal.

A desoneração da folha de pagamento não engloba as contribuições do RAT (antigo SAT) e nem de Terceiros (como por exemplo: SESI, SENAI, SEBRAE, etc.). Portanto, são pagas sobre a folha de pagamento.

A empresa que se enquadra na desoneração continuará arrecadando a contribuição dos seus colaboradores e todas as outras contribuições sociais que refletem na folha de pagamento. Apenas a contribuição patronal será eliminada e deixará de ser calculada como parte dos salários e passará a ser calculada através da receita bruta da empresa.

Abaixo o quadro 8 mostra os custos diretos da mão de obra de um funcionário para a empresa:

Quadro 8 - Custo Direto do Trabalho

TIPO DE DESPESA	% SOBRE O SALÁRIO
Contribuição previdenciária – alíquota básica	20%
Contribuição previdenciária – SAT/GILRAT (média)	2 %
Outras Entidades e Fundos - Terceiros (média)	5,8%
FGTS	8%
Férias	8,33%
1/3 de férias	2,78 %
13º salário	8,33%
Total do Custo Direto do Trabalho	55,24%

Fonte: Kertzman (2012, p. 144).

De acordo com a Cartilha da Desoneração do Governo Federal os objetivos da desoneração da folha de pagamento são:

Em primeiro lugar, amplia a competitividade da indústria nacional, por meio da redução dos custos laborais, e estimula as exportações, isentando-as da contribuição previdenciária.

Em segundo lugar, estimula ainda mais a formalização do mercado de trabalho, uma vez que a contribuição previdenciária dependerá da receita e não mais da folha de salários.

Por fim, reduz as assimetrias na tributação entre o produto nacional e importado, impondo sobre este último um adicional sobre a alíquota de Cofins-Importação igual à alíquota sobre a receita bruta que a produção nacional pagará para a Previdência Social. (RECEITA FEDERAL 2014, p. 1)

Abaixo o quadro 9 evidencia a legislação conforme foi modificada e melhorada:

Quadro 9 - Cronologia da Desoneração da Folha de Pagamento.

LEGISLAÇÃO	DATA DA PUBLICAÇÃO	CONTEÚDO
MP 540/11	02/08/11	Substituição da contribuição previdenciária sobre a folha. Alíquota de 1,5% (indústria - TIPI) a 2,5% (serviços).
Lei 12.546/11	14/12/11	Conversão da MP 540/11. Extensão do prazo de vigência para dezembro de 2014.
MP 563/12	03/04/12	Redução das alíquotas para 1% (indústria) e 2% (serviços). Inclusão de novos setores
Decreto 7.711/12	03/04/12	Instituição da Comissão Tripartite de Acompanhamento e Avaliação da Desoneração da Folha de Pagamento.
Lei 12.715/12	17/09/12	Inclusão de novos setores. Nova redação ao anexo da Lei 12.546/11. Conversão da MP 563/12.
MP 582/12	20/09/12	Inclusão de novos setores.

Decreto 7.828/12	16/10/12	Regulamentação da incidência da CPP sobre a receita.
Decreto 7.877/12	27/12/12	Especificação da vigência e da alíquota para cálculo da CPP. Adequação do anexo à NCM. Substituição do Anexo II do Decreto nº 7.828/12.
MP 601/12	29/12/12	Inclusão de novos setores (varejo e construção civil). Vigência 01/04/13. (*) Perda da eficácia em 03/06/13.
Ato Congresso Nacional 16	01/04/13	Prorrogação em 60 dias da MP 601/12.
Lei 12.794/13	02/04/13	Inclusão de novos setores. Exclusão de alguns setores incluídos pela MP 582/12. Conversão da MP 582/12.
MP 610/13	02/04/13	Inclusão de novos setores. Reinclusão dos setores abrangidos pela MP 601/12.
MP 612/13	04/04/13	Inclusão de novos setores. Reinclusão dos setores vetados na conversão da Lei 12.794/13.
Lei 12.844/13	19/07/13	Inclusão de novos setores. Conversão da MP 610/12.

Fonte: Nardelli; Terres; Fidelix (2013, p. 4)

De acordo com Ministério da Fazenda (apud Dias 2013, p. 42), “ao total são 56 setores beneficiados com a desoneração da folha de pagamento”.

Abaixo no quadro 10 estão alguns setores enquadrados, suas respectivas alíquotas e Leis de enquadramento:

Quadro 10 - Setores Enquadrados na Desoneração.

SETOR	ALÍQUOTA	ENQUADRAMENTO LEGAL
Construção Civil	2,00%	MP 601/2012
Comércio Varejista	1,00%	MP 601/2012
Manutenção e Reparação de Embarcações	1,00%	MP 601/2012
Hotéis e Similares	2,00%	Lei 12.715/2012
Têxtil	1,00%	Lei 12.715/2012
Confecções	1,00%	Lei 12.715/2012
Calçados e Couro	1,00%	Lei 12.715/2012
Móveis	1,00%	Lei 12.715/2012
Plástico	1,00%	Lei 12.715/2012
Material Elétrico	1,00%	Lei 12.715/2012
Auto Peças	1,00%	Lei 12.715/2012
Naval	1,00%	Lei 12.715/2012
Aéreo	1,00%	Lei 12.715/2012
De Bens de Capital	1,00%	Lei 12.715/2012
Mecânica	1,00%	Lei 12.715/2012
Tecnologia de informação e comunicação	1,00%	Lei 12.715/2012

Call Center	2,00%	Lei 12.715/2012
Desing House (chips)	2,00%	Lei 12.715/2012
TI e TIC	2,00%	Lei 12.546/2011
Coletivo de Passageiros	2,00%	MP 612/2013
Transporte Ferroviário de Passageiros	2,00%	MP 612/2013
Transporte Metroviário de Passageiros	2,00%	MP 612/2013
Construção de Obra de Infraestrutura	2,00%	MP 612/2013
Engenharia e Arquitetura	2,00%	MP 612/2013

Fonte: Dias (2013 p. 42 e 43)

4.2 SIMULAÇÃO DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO COMPARATIVO.

A desoneração da folha de pagamento beneficia mais de cinquenta tipos de atividade. Nem todas as empresas podem fazer parte desta mudança, somente as empresas que se enquadram através do NCM ou pela atividade econômica. O intuito é diminuir os encargos trabalhistas e fiscais sobre a folha de pagamento das empresas.

Para ilustrar as diferenças, na utilização da desoneração da folha de pagamento, foi realizada uma simulação da folha de pagamento utilizando como exemplo a construção civil, elaborado com base na lei 12.715/12.

Supunha-se que uma empresa de Construção Civil, localizada no Município de Juína – MT, optante pelo regime de tributação do lucro presumido, em Janeiro de 2015 contava com 40 (quarenta) colaboradores e 2 (dois) sócios. Para ter uma melhor análise, apresenta-se quadros demonstrando a folha de pagamento:

Quadro 11 - Dados de Contribuição, de Acordo Com a Faixa de Salário.

ALÍQUOTA %	Nº CONTRIBUINTES	SALÁRIOS	VALOR CONTRIBUIÇÃO
8%	9	R\$ 7.092,00	R\$ 567,36
9%	22	R\$ 50.600,00	R\$ 4.554,00
11%	11	R\$ 50.050,00	R\$ 5.505,50
TOTAL	42	R\$ 107.742,00	R\$ 10.626,86

Fonte: Elaborado pelo Autor, 2015.

Na folha de pagamento no valor R\$ 107.742,00 observa-se que os valores com maior número de contribuição são dos empregados, pois representa a maior quantia de salários/remunerações, como nota-se abaixo:

Quadro 12 - Extrato Folha de Pagamento 01/2015

PROVENTOS	
HORAS NORMAIS	R\$ 27 300,00
INSALUBRIDADE	R\$ 5 377,55
HORAS EXTRAS	R\$ 8 800,45
COMISSÃO	R\$ 9 122,00
13º SALARIO	R\$ 7 092,00
HORAS FÉRIAS	R\$ 30 214,67
1/3 DAS FÉRIAS	R\$ 15 107,33
PRO-LABORE	R\$ 4 728,00
TOTAL PROVENTOS	R\$ 107 742,00
DESCONTOS	
INSS	R\$ 4 554,00
INSS 13º SAL	R\$ 567,36
INSS FÉRIAS	R\$ 4 985,42
INSS EMPREGADOR	R\$ 520,08
TOTAL INSS	R\$ 10 626,86

Fonte: Elaborado pelo Autor, 2015

A partir dos dados extraídos acima obtem-se os valores de cada contribuinte:

Quadro 13 – Dados de Contribuintes Para INSS.

	Nº CONTRIBUINTES	SALÁRIOS	INSS (CONTRIBUIÇÃO)
EMPREGADO	40	R\$ 103 014,00	R\$ 10 106,78
EMPREGADOR	2	R\$ 4 728,00	R\$ 520,08
TOTAL	42	R\$ 107 742,00	R\$ 10 626,86

Fonte: Elaborado pelo Autor, 2015

Assim, com esses valores calculados, há possibilidade de simular a folha de pagamento, demonstrando como é feito atualmente, considerando o cálculo da CPP - Contribuição Previdenciária Patronal. Na ocasião, observa-se as alíquotas de Terceiros 5,8%, SAT 3% e o INSS da empresa 20%.

Quadro 14 – Cálculo da Folha de Pagamento Lucro Presumido

CALCULO DA FOLHA	
FOLHA DE PAGAMENTO	R\$ 107 742,00
INSS EMPRESA 20%	R\$ 21 548,40
TERCEIROS 5,8%	R\$ 6 249,04
SAT 3%	R\$ 3 232,26

TOTAL ENCARGOS	R\$ 31 029,70
CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS	R\$ 10 106,78
TOTAL ENCARGOS A PAGAR (GPS)	R\$ 41 136,48

Fonte: Elaborado pelo Autor, 2015

Para fins desta simulação obteve-se em janeiro de 2015 a guia de GPS a pagar da folha de pagamento no valor de R\$41.136,48. Considerar-se-á um valor sem a aplicação da desoneração da folha de pagamento, pois o foco desta pesquisa é demonstrar a utilização da desoneração da folha de pagamento, aplicada na Lei 12.715/12. Calculando o CPP sobre a receita bruta, a empresa de Construção Civil enquadra-se na desoneração da folha de pagamento, e sua contribuição seria da seguinte maneira:

Quadro 15 – Cálculo da Contribuição Patronal Sobre o Faturamento

CÁLCULO COM A DESONERAÇÃO	
RECEITA BRUTA	R\$ 612 070,93
RECEITAS DE SERVIÇOS	R\$ 424 329,60
RECEITAS DE IMOBILIZADOS	R\$ 102 389,10
OUTRAS RECEITAS	R\$ 85 352,23
FOLHA DE PAGAMENTO	R\$ 107 742,00
TERCEIROS 5,8%	R\$ 6 249,04
SAT 3%	R\$ 3 232,26
TOTAL DOS ENCARGOS	R\$ 9 481,30
INSS DOS EMPREGADOS	R\$ 10 106,78
TOTAL DE INSS A PAGAR	R\$ 19 588,08
2% SOBRE FATURAMENTO	R\$ 12 241,42
TOTAL DARF A RECOLHER	R\$ 12 241,42

Fonte: Elaborado pelo Autor, 2015

Valor dos encargos da empresa de acordo com o período de apuração janeiro de 2015, conforme a guia de GPS R\$ 19.588,08 com a aplicação 2% sobre receita bruta R\$12.241,42, valor total a recolher sobre a folha de pagamentos R\$31.829,50.

4.3 ANÁLISE E RESULTADOS

De acordo com os dados apresentados nos cálculos, em um estudo comparativo, procurando mensurar o impacto no resultado da folha de pagamento verifica-se na simulação de caso, os diferentes valores de contribuições da folha de

pagamento de R\$ 41.136,48 e a desoneração da folha de pagamento de R\$ 31.829,50, os quais podem ser atribuídos aos valores da folha de pagamento referente ao salário e remuneração dos contribuintes.

Diante do exposto, observa-se que os cálculos da simulação evidenciaram diferenças na utilização dos dois cálculos. No montante total de R\$ 9.306,98 (Nove mil trezentos e seis reais e noventa e oito centavos). Em termos percentuais esse valor varia em torno de 23% (vinte e três por cento). Um valor relevante, uma vez que a empresa poderá ter mais lucratividade e contratação de empregados.

A partir deste estudo, juntamente com a bibliografia pesquisada sobre o tema, percebe-se que a desoneração da folha de pagamento apresentou uma vantagem considerável como mais rentável ao empregador na situação em análise, considerando a parte patronal a recolher sobre a receita bruta de empresa.

CONCLUSÃO

Nesta pesquisa buscou-se discorrer sobre as relações trabalhistas, num contexto histórico, demonstrando os avanços obtidos ao longo do tempo, de forma que verifica-se diferenças de influências e valores apurados, uma vez que a empresa tem que honrar com seus compromissos e obrigações.

Conclui-se que as leis trabalhistas e as diversas mudanças em relação ao trabalho melhoraram a situação, principalmente, dos trabalhadores.

A desoneração da folha de pagamento trouxe vantagens para o empregador, pois a contribuição patronal de 20% sobre a folha de pagamento do Brasil é uma das taxas mais altas do mundo. Portanto, a desoneração é vista de forma positiva para a “saúde financeira” das empresas, propiciando uma diminuição significativa nos seus custos.

Considerando o problema da pesquisa, conclui-se que a desoneração da folha de pagamento através da simulação efetuada no setor de construção civil gerou vantagens. Com a diferença de valores entre a contribuição previdenciária patronal e a desoneração a empresa reduziu os encargos sobre a folha de pagamento, reduziu os custos trabalhistas, e assim, poderia contratar mais funcionários, reduzir os custos na produção, alavancar seus investimentos ou investir essa diferença em outros setores da empresa, e com isso pode impulsionar a economia do país, sendo esse o objetivo principal do Governo ao criar esse plano.

A desoneração da folha de pagamento está passando por alterações que estão sendo votadas na câmara. A atual presidenta Dilma Rousseff afirma que continuará com a desoneração, mas terá que fazer alguns ajustes, e algumas dessas alterações são: aumento da alíquota sobre o faturamento de 1% e 2% para 2,5% e 4,5% respectivamente; as empresas terão a opção de escolha se querem fazer pela contribuição patronal ou pela desoneração, sendo que a forma atual é obrigatória; e que quatro setores serão desenquadrados, mas que ainda não sabem quais.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo, PAULO, Vicente. **Manual do direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2010.

BRASIL. **Lei 12.546/2011**. Brasília, 14 de Set. de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12546.htm>. Acesso em 30 Mai. 2015.

CERVO, Amado Luiz, BERVIAN, Pedro Alcino – **Metodologia Científica**. 5º edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

_____. **Metodologia Científica**. 6º edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

COUTINHO, Fernando Vieira. **Registro de Empregados: Aspectos Fiscais e Trabalhistas**. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis295602>> Acesso em: 30 Mai.2015.

DIAS, Débora Custódia. **Desoneração da Folha de Pagamento: um estudo sobre as mudanças da contribuição previdenciária patronal no plano Brasil maior na atividade da construção civil**. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/handle/1/1819/D%C3%A9bora%20Cust%C3%B3dia%20Dias.pdf?sequence>> Acesso em: 30 Mai. 2015.

FIGUEIREDO, Nêbia Maria Almeida de – **Método e Metodologia na Pesquisa Científica**. São Paulo: Difusão Editora, 2004.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 159p.

JUNIOR, Paulo Fernando Furlan – **A redução da jornada de trabalho e seus benefícios**. Disponível em: <http://www.memoriaoperaria.org.br/revistaeletronica/paulo_furlan.pdf> Acesso em: 25 Jun. 2015.

KERTZMAN, Ivan. **A Desoneração da Folha de Pagamento**. São Paulo: Ltr, 2012.

MARTINEZ, Luciano – **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** – São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto – **Direito Processual do Trabalho: Doutrina e Prática Forense**; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 30. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do Trabalho**. 30. ed.–São Paulo: Atlas, 2014.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação científica: a prática de fichamentos, resumos, resenhas**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas 2004

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Cartilha Desoneração da Folha de Pagamentos**. <<http://www1.fazenda.gov.br/portugues/documentos/2012/cartilhadesoneracao.pdf>> Acesso em 01 Jun. 2015.

NARDELLI, Francieli Knodt; TERRES, José Carlos; FIDELIX, Luiz Felipe - **Os Reflexos da Desoneração da Folha de Pagamento para Fins de Contribuição Previdenciária: um Estudo Comparativo entre os Setores de Indústria e Serviço em empresas do Vale do Itajaí/SC**. Disponível em: <<http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/5CCF/20140425064651.pdf>> Acesso em: 30 Mai. 2015.

PINTO, José Augusto Rodrigues; FILHO, Rodolfo Pamplona. **In: Repertório de Conceitos Trabalhistas: Direito Individual**. São Paulo: Biblioteca LTr Digital, 2000. ISBN 85-7322-859-8. Código 2142.0.

PREVIDÊNCIA SOCIAL - **Central de serviços ao segurado: Formas de Contribuição: Empregado**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/inicial-central-de-servicos-ao-segurado-formas-de-contribuicao-empregado/>> Acesso em: 29 Abr. 2015.

_____. **Histórico de valor limite para concessão do Salário-família**. Disponível em: <http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/historico_valor_limite_salario_familia> Acesso em: 26 Jun. 2015

PRODANOV, Cleber Cristiano; Freitas, Ernani Cesar de. – **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <<http://docente.ifrn.edu.br/valcinetemacedo/disciplinas/metodologia-do-trabalho-cientifico/e-book-mtc>> Acesso em: 22 Abr. 2015

RECEITA FEDERAL – **Desoneração da Folha de Pagamento Estimativa de Renúncia e Metodologia de Cálculo**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/arre/RenunciaFiscal/Desoneracaodafolha.pdf>> Acesso em: 26 Jun 2015

REZENDE, Amaury José, PEREIRA, Carlos Alberto, ALENCAR, Roberta Carvalho de. **Contabilidade Tributária, Entendendo a Lógica dos Tributos e seus Reflexos sobre os Resultados das Empresas**. 1ed, São Paulo: Editora Atlas S/A, 2010, 264p.

RIBEIRO, Osni Moura Ribeiro – **Contabilidade Intermediária**. 3º ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SCANDOLIERI, Fábio Fernandes – **O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho**, 2003. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/181/182>> Acesso em: 29 mai. 2015

SCHMIDT, Paulo, SANTOS, José Luiz dos, GOMES, José Mário Matsumura – **Contabilidade Intermediária: atualizado pela Lei nº 11.941/09 e pelas normas do CPC**. – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2011

Trecho do vídeo produzido pela secretaria do emprego e das relações de trabalho do Estado de São Paulo, do programa de qualificação profissional. - **A Relação de Trabalho no Brasil**: Enviado em 10 de set de 2010. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=GeKs6rjffA0>> Acesso em: 14 jun. 2015

VADE MECUM: acadêmico de direito/Anne Joyce Angher, organização, 12. ed. – São Paulo: Rideel, 2011

VERGARA, Sylvia Constant – **Projetos e relatórios de administração**. 6 ed. – São Paulo: Atlas, 2005.