

**OS IMPACTOS DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS NO
RESULTADO DE 2022 DA EMPRESA ABC TRANSPORTE E LOGÍSTICA - LTDA**

Carlos Alexandre Nascimento dos Santos¹
Christian Gresik Amaral de Almeida²

RESUMO

O presente artigo abordou assuntos quanto o direito trabalhista que se identificaram como encargos extra salariais repassados diretamente ao colaborador e o direito previdenciário que consistiram em valores pagos ao Estado e proporcionaram benefícios indiretos aos colaboradores. Neste sentido, foram demonstradas as obrigações sociais e trabalhistas que impactaram no resultado, custos e despesas de 2022 da empresa ABC Transporte e Logísticas – LTDA, dando enfoque aos encargos social e trabalhista que por sua vez possui uma grande importância no orçamento final da empresa, quando relacionados a gastos gerais da empresa, principalmente para a tomada de decisão baseado no impacto final. Para realizar o artigo foi utilizado de uma pesquisa descritiva, de estudo de caso, bibliográfica, onde o estudo estava concentrado e restrito nos documentos contábeis da empresa. O embasamento teórico trata do entendimento quanto aos conceitos de empregador, empregado, e a relação de trabalho entre estes existentes, assim como a conceituação dos encargos sociais e trabalhistas, e por fim foi verificado o impacto nos custos e despesas, e no resultado da empresa estudada. Concluindo assim, que foi possível conhecer as obrigações trabalhistas da empresa, com o objetivo de compreender o impacto no faturamento da empresa, chegando à conclusão de forma genérica que os encargos sociais e trabalhistas equivalem a média de 43,38% com base nos custos e despesas, e uma porcentagem média de 15,31% sobre a receita do período estudado de fevereiro a outubro de 2022 considerando um resultado positivo para empresa e com isso nota-se que os percentuais foram os planejados no orçamento.

Palavras-Chave: Contabilidade; Receitas; Custos e Despesas e Folha de Pagamento.

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ilhéus.

² Professor especialista na MBA em Gestão Contábil, pericia, auditoria e controladoria.

1 INTRODUÇÃO

As áreas de atuação do profissional contábil evoluem gradativamente e nesse contexto o Departamento Pessoal ganha destaque devido ser de grande importância tanto para a gestão como para a contabilidade e também o jurídico, visto que este setor aloca várias áreas distintas e assim é necessário que o contabilista esteja atualizado e saiba manusear diretamente a legislação trabalhista, como folha de pagamento, processo de admissão, demissão, benefícios, obrigações mensais e anuais nos encargos sociais.

Os encargos trabalhistas, sempre se fazem presentes nas discussões de alternativas de políticas de emprego e renda, pois o contratador sempre se esbarra na excessiva carga de contribuições em seu universo de obrigações.

Desta forma, o profissional contábil se faz responsável pelo controle e pela manutenção de todos os documentos das práticas trabalhistas de acordo com a legislação vigente.

Destacando que os encargos estipulados pela legislação são incidentes sobre a remuneração que o empregador paga ao empregado, tais encargos são motivos de grandes debates entre governos e empregador, visando que este acréscimo sobre a remuneração impacta de forma relevante sobre a folha de pagamento.

Verificando assim que ao calcular o impacto de um funcionário não deverá levar somente em consideração o seu salário como pagamento pelo desenvolvimento de suas atividades e sim todos os encargos seja ele social ou trabalhista com o objetivo de detectar o impacto no custo da empresa ABC Transporte e Logística LTDA decorrente da de sua remuneração.

A empresa ABC Transporte e Logística LTDA está localizada na cidade de Una, do Estado da Bahia, com atividades de transporte rodoviário coletivo de passageiros entre eles transporte de alunos que residem em distritos até a escola, tendo aproximadamente 80 (oitenta) funcionários, e com este estudo seguiremos com o seguinte questionamento: qual o impacto dos encargos sociais e trabalhistas relacionados a empresa ABC Transporte e Logística LTDA?

Com base nos estudos, teremos como objetivo geral identificar o impacto dos encargos sociais e trabalhista, quanto à relação às despesas e custos na empresa ABC Transporte e Logística LTDA durante o período de fevereiro a outubro do ano de 2022.

O presente artigo teve como propósito: Apresentar ponto de vista fundamental com base no direito trabalhista e previdenciário e da contabilidade conceituando assim o sujeito empregador e empregado quanto a relação de emprego; (II) Demonstrar quais os encargos trabalhistas e sociais dos pelos funcionários; (III) Mostrar as despesas e custo com o pessoal demonstrando assim o impacto que os encargos sociais e trabalhistas nas despesas, custos e receita da empresa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo RIBEIRO (2005) ao se tratar da importância, finalidade e objetivo em cerca da contabilidade varias formas são utilizadas por professores e escritores da área para explicá-la.

MARION e IUDICIBUS (2009) afirmam que não se trata de uma ferramenta para ser utilizada para atender as demandas do governo, e sim, um instrumento de grande importância no auxílio de pessoas jurídicas e físicas relacionado à tomada de decisão. Torna-se então necessária a adoção de estratégias, ou seja, um conjunto de ações previamente estabelecido. Neste sentido surge a contabilidade.

Segundo Marion, e Iudicibus (2009, pg.25) a contabilidade:

A contabilidade é o grande instrumento que auxilia administração a tomar decisões. Na verdade, ela coleta todos os dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os em forma de relatórios ou de comunicado, que contribuem sobre maneira para a tomada de decisão.

Para RICARDINO (2005), a contabilidade, num sentido mais profundo, está voltada única e exclusivamente para a administração da empresa, procurando suprir informações que se 'encaixem' de maneira variável e efetiva no modelo decisório do administrador. Pode-se notar que os autores ao conceituarem contabilidade utilizaram de uma mesma linha de raciocínio: do pressuposto que a Contabilidade serve de ferramenta de tomada de decisão. Porém não se pode resumir tanto o campo de atuação desta vertente da contabilidade.

2.1 Direito Previdenciário e Trabalhista

Com a visão de um melhor entendimento, quando se aborda o assunto direito previdenciário e trabalhista, destacamos alguns conceitos fundamentais na área, abrangendo as suas principais finalidades.

2.1.1 Direito do Trabalho

Segundo GOMES e GOTTSCHALK (1990) e PAULA (2008) o direito do trabalho é de forma geral um conjunto de normas jurídicas e princípios aplicados em vínculos empregatícios existentes entre os empregadores e seus empregados.

Na visão de Martinez (2015) o direito do trabalho é definido através de um conjunto de normas e princípios, regulando os serviços prestados. O próprio autor ainda confirma que essas leis podem ser aplicadas tanto no âmbito do trabalho individual quanto nas relações coletivas.

2.1.2 Direito Previdenciário

De acordo com Lellis e Sousa (2000), o direito previdenciário tem como fonte principal a fonte formal a lei, sendo, toda norma escrita que será estabelecida com o intuito de regular as relações jurídicas entre o Estado e as pessoas, afirmando que o direito previdenciário se constitui de leis que evidenciam as obrigações e direitos em relação a Previdência Social.

De forma geral VIEIRA (2005) afirma que o direito previdenciário tem como objetivo de normalizar e regular as relações previdenciárias, sendo privada ou social, e assim esta área do direito cumpre e estuda a seguridade social.

2.2 CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

Martins (2001) relata sobre a relação entre os mestres que eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários do mestre, os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão.

Nascimento (2004) condição que a evolução vai acontecendo e aparece a servidão, que pode ser muito bem posta do sistema feudal onde trabalhadores recebiam uma proteção militar e política pelo senhor feudal, porém ainda não eram livres. Neste período eram obrigados a trabalhar entregar parte de sua produção rural em pagamento até a proteção militar quantos bárbaros e também pela estadia naquela terra.

2.2.1 Princípios da CLT

De acordo com NASCIMENTO (2009) percebe-se que os princípios apresentam um tríplice função. Sendo que a primeira se trata a parte interpretativa, sendo um componente de apoio e a segunda trata-se na etapa considerada de elaboração do direito do trabalho. Essa serve de auxílio ao legislador trabalhista e a terceira função e aplicabilidade da teoria do direito o juiz exerce o poder de sentenciar.

Os princípios do direito do trabalho servem de subsídios para que possa haver uma hermenêutica e aplicação correta da lei, sabendo que esta é a função de orientação para decisões nas áreas trabalhistas.

Os princípios gerais do direito São aplicáveis no nosso âmbito por força do disposto no artigo 8 da CLT assim as autoridades administrativas e a justiça do trabalho na falta de disposições legais ou contratuais decidirão conforme o caso pela jurisprudência por analogia por equidade e por outros princípios as normas gerais do direito principalmente do direito do trabalho[...]. (NASCIMENTO, 2009)

Para SUSSEKIND (2013) base dos direitos do trabalho é um princípio protetor, sendo que, através deste outros surgiram para assegurar completamente a relação do trabalho são eles os princípios *in dubio* pró-operário, o princípio da norma mais favorável, das condições mais benéficas e irrenunciabilidade da continuidade da relação de empregado e primazia da realidade.

2.3 Empregador, empregado e a remuneração

Para que, os objetivos deste trabalho sejam desenvolvidos, com o intuito de um melhor entendimento é de grande relevância alguns conceitos básicos acerca do tema, onde está destacado o empregador, empregado e remuneração que fazem parte da base desta pesquisa. Sendo assim passaram a ser definidos de acordo com a fundamentação teórica.

Para Nascimento (2002) a direção do empregador tem como característica determinar como a atividade do seu empregador em decorrência ao seu contrato, deve ser exercida. Desta forma o empregador terá o poder da direção e controle disciplinar sobre as tarefas do seu empregado.

Na prática costuma-se chamar empregador de patrão, empresário, dados de trabalho. O art. 2º da CLT considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite assalariada e dirige a prestação pessoal de serviço. O inciso 1º do mesmo artigo equipara o empregador, para efeito de relação de emprego, os profissionais liberais as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem a trabalhadores como empregados. (MARTINS, 2009)

Desta definição pode-se destacar que, o empregador é pessoa física ou jurídica ou equiparada a ela, já CLT no art. 2º (BRASIL, 1943) define como empregadora é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Segundo a CLT, em seu art. 3º (BRASIL, 1943) que estabelece características legais para conceituar empregado: como sendo empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

De acordo com Martins (2001) o primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica, a legislação trabalhista rege a pessoa física como trabalhador.

Martins (2012), explica que o empregado poderia ser considerada como a pessoa subordinada a disposição do seu empregador, sendo aquela pessoa que desenvolve atividades continua ao seu empregador. A pessoa jurídica não pode ser contratada como empregado, visto que pessoa jurídica registrada pelo direito civil, não pode estar a ser regida pelo direito do trabalho.

Segundo Martins (2008) a remuneração é tudo o que o trabalhador irá receber em função de um serviço prestado a um determinado empregador ou também de terceiros, incluindo gratificações, sendo diferente do salário que é a soma geral recebida pelo empregador.

O termo remuneração é apenas um gênero e deste surge à espécie que é o salário propriamente dito sendo assim todo salário é uma remuneração, mas às vezes nem toda remuneração pode ser vista como salário. E assim temos as seguintes denominações: Salário corresponde ao valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviço da última remuneração onde é o conjunto de pagamento proveniente do empregador ou de terceiros recebidos em decorrência da prestação de serviço subordinado. E o conceito é mais amplo, pois engloba tanto o pagamento feito pelo empregador (salário) quanto recebido de terceiro (gorjeta) conforme art. da CLT 457 (BRASIL, 1943).

Por este pressuposto entende-se que a remuneração é maior que o salário, pois esta aglomera os demais benefícios adquiridos e recebidos e no caso do segundo é apenas o salário devido sabendo que a CLT (BRASIL, 1943) ressalta que o salário não é apenas uma forma de pagamento, mas também os demais elementos citados pela CLT em seu artigo 458 (BRASIL) e deixa claro que o salário é composto por alimentação habitação vestuário e outras prestações em conformidade com os efeitos legais trabalhistas.

2.4 Folha de Pagamento

2.4.1 Obrigatoriedade:

A elaboração da folha de pagamentos é obrigatória para o empregador, conforme instituído pela CLP - Consolidação da Legislação Previdenciária (BRASIL), no qual preceitua o artigo 32 da Lei n.º 8.212/91, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização e o plano de Custeio da Seguridade Social. Abaixo se transcreve o texto legal:

Art. 32. A empresa é também obrigada a:

I - Preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II - Lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III – Prestar à Secretaria da Receita Federal do Brasil todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de seu interesse, na forma por ela estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização; (Redação dada pela Lei nº 11.941, de 2009)

IV – Declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS; (Redação dada pela Lei nº 11.941, de 2009) (Vide Lei nº 13.097, de 2015)

V – VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.403, de 2002).

VI – Comunicar, mensalmente, aos empregados, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS. (Incluído pela Lei nº 12.692, de 2012)

Com relação ao inciso I do Art. 32 da Lei n.º 8.212/91, nota-se a abrangência da folha de pagamento, que deve incluir as remunerações de todos os segurados a serviço da empresa, dentre os quais se podem citar os empregados, os trabalhadores avulsos e os contribuintes individuais. A folha de pagamento deverá ser elaborada de forma agrupada para cada tipo de segurado, de acordo com o disposto na Instrução Normativa n.º 100/2003 do Instituto

Nacional do Seguro Social, embora os recolhimentos das contribuições previdenciárias sejam na mesma DCTF WEB(DARF) Declaração de Débitos e Créditos Federais.

O inciso II do Art. 32 da Lei n.º 8.212/91 ressalta a importância da escrituração contábil dos fatos geradores das contribuições previdenciárias, que devem ser lançados mensalmente na contabilidade, obedecendo ao regime de competência, discriminando a base de cálculo das contribuições previdenciárias, o montante das contribuições retidas dos segurados, o montante das contribuições da empresa e o total recolhido aos cofres da Previdência Social.

Os incisos III e IV do Art. 32 da Lei n.º 8.212/91 referem-se ao cumprimento das obrigações acessórias e principais relativas aos fatos geradores das contribuições previdenciárias, bem como da disponibilização de toda a documentação que serviu de base para a escrituração contábil. Dentre as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos órgãos de fiscalização da Previdência Social (Secretaria da Receita Previdenciária) e do Ministério da Fazenda (Secretaria da Receita Federal) podemos citar (...) Registro de Empregados; GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social; GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS; GPS – Guia da Previdência Social; DARF – Documento de Arrecadação de Receitas Federais (recolhimento do IRPF); Folha de Pagamentos mensais; Contracheques; Registros contábeis;

2.4.2 Composição

A folha de pagamento conforme art. 225 do Decreto 3048/99 (BRASIL), é um documento obrigatório a efeito de fiscalização. A empresa em si também será obrigada a: I – Calcular a folha de pagamento, creditada ou devida aos seus segurados sobre o serviço prestado.

Gonçalves (2000) diz que:

Qualquer empresa, ou seja, qualquer firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, estão obrigadas a preparar mensalmente folha de pagamento da remuneração paga ou creditada a todos os segurados a seu serviço. Gonçalves (2000).

Segundo Oliveira (2006), a folha poderia ser feita à mão (manuscrita), não mais por conta da obrigatoriedade do Esocial onde o sistema é utilizado o pelo empregador para registrar eventos e cumprir obrigações trabalhistas. O autor esclarece que nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados.

Observa-se que provento é um dos eventos da folha de pagamento, sendo este pago ao empregado em virtude de serviços prestados num determinado período de tempo ao empregador. Podem ser compostos por: Salário, Hora extra, Comissões, Quebra de Caixa, Gratificações, Adicional de insalubridade, Adicional de Periculosidade, Adicional Noturno, Adicionais por tempo de serviço, Férias, 13º salário, Salário Maternidade, Salário família, Ajuda de custo e diárias, Descanso Semanal Remunerado, Outros. E os descontos podem ser compostos por: INSS, Imposto de Renda, Adiantamento Salarial, Vale transporte, Vale refeição, Atrasos, faltas, entre outros.

2.5 Salário Mínimo

O surgimento do salário mínimo no Brasil se configurou através da Lei nº 185 de janeiro de 1936 e o Decreto-Lei nº399 de abril de 1938, que dentre outras atribuições, regulamentaram a sua instituição.

O salário mínimo é instituído pelo Governo Federal. A partir de janeiro de 2022, foi reajustado para R\$ 1.212,00, conforme Medida Provisória nº 1.091/2021.

O salário mínimo é a menor quantia permitida de caráter remunerativo à prestação de serviço do empregado, ao menos que ele trabalhe em horário reduzido, ou seja, receberá na proporção de sua carga horária. A CLT (BRASIL, 1943) dedicou o seu capítulo III exclusivamente para abordar o tema e o conceituou no art. 76:

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. CLT (BRASIL, 1943).

A estipulação de um valor mínimo para o pagamento dos trabalhadores de um país tem o objetivo de garantir o atendimento das necessidades básicas dos seus habitantes (alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte). Para Sandroni (1989) o salário mínimo tem como escopo a preservação à integridade do trabalhador, bem como a cobertura das suas despesas pessoais.

2.6 Encargos Sociais e Trabalhistas

O empresário que tiver a opção em contratar funcionários deve em primeiro lugar observar e estar ciente em relação à contratação quando se tratar em custo de uma contratação

regularizada. Com isso verificar o impacto do conhecimento que as obrigações sociais e trabalhistas diretamente nos custos e despesas da empresa.

Ao relacionar aos encargos sociais, Specht (2005) expõe que as obrigações resultam em indecisão no cenário brasileiro acerca dos itens que integram o custo final do trabalho, entretanto, menciona que estas obrigações são taxas e contribuições pagas pelos empregadores às esferas públicas a fim de beneficiar de forma indireta seus funcionários.

Soares (2009) destaca sobre o assunto denominando encargos que nem sempre os valores quitados pela empresa aos seus funcionários podam o relacionar como encargos sociais, tendo em vista que esses benefícios estarão ligados aos encargos trabalhistas.

Pastore (1994) conclui que todo o custo do trabalho final está relacionado as despesas assim como: as que estão ligadas as obrigações sociais (saúde, educação, previdência), as relacionadas ao tempo de serviço e as relacionadas ao tempo de serviço não trabalhado (férias, feriados e outros).

Nascimento (2001) reitera que existem diferenças consideráveis entre encargos sociais e salários, uma vez que as destinações de ambos seguem caminhos diferentes, já que um destina-se ao Estado (ou órgãos sociais) e o outro é satisfeito diretamente ao empregado, respectivamente. O autor ressalta ainda, a distinção destes elementos quanto às suas obrigações, que, tratando-se dos encargos sociais possuem natureza fiscal, e dos salários, natureza contratual.

De acordo com Delphin Contabilidade (s.d.) e Sevilha (s.d) os encargos sociais são benefícios indiretos ao colaborador, ou seja, estes encargos não são pagos diretamente ao empregado, o recolhimento destas incumbências se dá mediante aplicação de determinadas alíquotas sobre o total das remunerações pagas ao decorrer do mês a cada um dos funcionários, mas não liberadas diretamente a estes, quais sejam:

a) Risco de Acidente de Trabalho – RAT, que tem como alíquota uma variação de 1% a 3% de acordo com os riscos da empresa conforme acidente de trabalho. Sendo 1% para leve, 2% um risco médio e 3% para a empresa cujo risco de acidente do trabalho seja considerado grave. Essas alíquotas podem ser acrescidas ainda por uma contribuição social, do FAP – Fator Acidentário de Prevenção.

b) 20% referente ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) – onde se tem como base o valor total dos salários efetuado pelo empregador, podendo assim haver uma substituição de seu percentual do faturamento se a empresa se enquadrar na lei da desoneração e para as demais empresas industriais equivalem a 2,5% sobre seu lucro bruto;

c) outras entidades, conhecidas como entidades do Sistema S, composto por SESCOOP, SENAI, SEST, SENAT, SESI, SESC, SENAR SEBRAE, DPC, INCRA e Fundo Aeroviário, com uma porcentagem no valor de 5,80%;

d) FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço correspondente a 8% da remuneração do colaborador. Sevilha (s.d) confirma que a partir do recolhimento dos encargos sociais se resulta na incidência de alíquotas sobre as remunerações de cada mês, são elas: I) Licenças; II) Insalubridade; III) 13º salário; IV) Periculosidade; V) Repouso remunerado (Descanso Semanal Remunerado – DSR); VI) Adicional de Férias; VII) Hora extra; VIII) Ausência remunerada; IX) Férias; X) Hora noturna; XI) Feriado; XII) Rescisão contratual; XIII) Vale-transporte.

2.7 Custo com o Pessoal

O custo com o pessoal é o valor pago a um trabalhador, conhecido também como a mão de obra que assim gerará certo produto ou também uma prestação de serviço. Quanto à relação de divisão do custo com esse serviço prestado, Mondenesi (1992) afirma que:

“costuma-se dividir o custo da mão de obra em custo de prestação de serviços e encargos sociais. Agora toma-se como unidade o salário diário, por exemplo. O custo direto anual do trabalhador será dado pelo produto do salário diário em função do número de dias efetivamente trabalhados no ano. Além dos custos adicionais do conceito anterior, serão também obrigações sociais as que se traduzem por diminuição do número de dias trabalhados, deixando inalterado o custo monetário da mão de obra. Isto é: tais encargos elevam a relação custo da mão de obra/volume de produção, ao diminuir o volume produzido, devido à redução do número de dias trabalhados.” (MODENESI, 1972)

Analisando todo o conceito básico em torno do custo, é indispensável que antes de iniciar a contratação de um funcionário o empregador busque conhecimento para assim montar o seu plano de negócio.

A empresa GVBus (s.d) estima uma média de 52% sobre o seu faturamento destinados aos custos com o pessoal, sendo que este é o maior custo ligado diretamente a operação da empresa, e sendo de grande importância para a empresa pois a mão de obra é parte integral do processo, e tem grande peso no planejamento da empresa pois tem um impacto significativo direto no custos e despesas da empresa incluindo todos os encargos sócias e trabalhistas incidente sobre a remuneração paga ao empregado. (Sindicato das Empresas de Transporte Metropolitano, 2019)

3 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos aplicados neste estudo tiveram por finalidade alcançar a respostas do problema levantado. Foi necessário estabelecer o instrumento de coleta de análise de matérias de conteúdos já existente em livros, artigos etc.

Em relação ao objetivo segue a linha exploratória, já que pretende explorar um tema em questão no intuito de aprofundá-lo. Segundo Gil (1999) essa forma de pesquisa proporciona uma visão geral de um fato e são desenvolvidas quando o tema escolhido foi pouco trabalhado.

Com base nos dados emprega-se a metodologia qualitativa, visto que foi realizado um estudo de caso onde se descreve a complexidade da folha de pagamento. Rauppe e Beuren (2006, p. 92) explanam a respeito da importância da abordagem qualitativa no âmbito das pesquisas em Contabilidade, já que esta se configura como uma ciência social: é muito comum o uso da pesquisa qualitativa, pois apesar da Contabilidade lidar intensamente com números, ela é uma ciência social, e não é uma ciência exata, [...] o que justifica a relevância do uso da abordagem qualitativa.

A motivação inicial para a execução de uma pesquisa aplicada parte da necessidade de resolução de problemas buscando a aplicação de forma instantânea ou não. A finalidade proposta nesse artigo é de caráter de pesquisa aplicada, onde todos os conhecimentos adquiridos e propostos estão relacionados em previsão de aplicação de processo prático no cotidiano visando proporcionar sua melhor adaptação às empresas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste trabalho buscou-se iniciar esclarecendo os conceitos dos encargos sociais e trabalhistas e mensurá-los. A partir disso, obter o impacto no resultado da empresa ABC Transporte e Logística LTDA no que se refere aos encargos sociais e obrigações trabalhistas.

Com a verificação dos percentuais no impacto da mão-de-obra, através de pesquisa exploratória, consultas, bibliografias e artigos, gerando conhecimento do impacto causado por seus encargos. Segundo Gil (2002), Rauph e Beuren (2006) este modelo de pesquisa tem o direcionamento a explorar a forma que os elementos estão apresentados entre si, isto é, uma pesquisa objetiva, com uma problemática com a finalidade de explicar e construir hipóteses.

4.1 Demonstração dos custos e despesas e impactos dos encargos sociais e trabalhistas

Com base na coleta de dados da empresa em relação aos seus custos e despesas no período de fevereiro a outubro de 2022, pois a empresa estudada inicia as suas atividades em fevereiro, com o início das aulas escolares até outubro, que é última competência fechada, conforme dados coletados dos custos e despesas totais, representado assim na tabela 1.

Tabela 1 - Total dos custos e despesas de fevereiro a outubro 2022.

	Custos	Despesas	Total
Fevereiro	R\$ 167.698,23	R\$ 98.655,56	R\$ 266.353,79
Março	R\$ 333.634,56	R\$ 176.984,68	R\$ 510.619,24
Abril	R\$ 397.183,34	R\$ 180.964,56	R\$ 578.147,90
Maió	R\$ 382.215,48	R\$ 195.659,36	R\$ 577.874,84
Junho	R\$ 318.546,12	R\$ 158.657,45	R\$ 477.203,57
Julho	R\$ 378.325,86	R\$ 198.862,35	R\$ 577.188,21
Agosto	R\$ 421.562,69	R\$ 190.602,78	R\$ 612.165,47
Setembro	R\$ 352.985,45	R\$ 185.357,36	R\$ 538.342,81
Outubro	R\$ 342.691,35	R\$ 176.954,32	R\$ 519.645,67
Total	R\$ 3.094.843,08	R\$ 1.562.698,42	R\$ 4.657.541,50
Media	R\$ 343.871,45	R\$ 173.633,16	R\$ 517.504,61

Fonte: dados da própria pesquisa, 2022.

Assim apresentados na tabela 1, contendo custos e despesas totais do período de fevereiro a outubro de 2022, verificamos a empresa mencionada entre os períodos obteve uma pequena variação em seus custos e despesas e com isso apresentamos a média equivalente para assim obter uma veracidade no resultado esperado.

4.1.1 Receitas

A tabela 2 apresenta as receitas no período de fevereiro a outubro de 2022 e sua respectiva média do período.

Tabela 2 - Total das receitas de fevereiro a outubro 2022

	Receita
Fevereiro	R\$ 1.095.563,25
Março	R\$ 1.345.854,02
Abril	R\$ 1.598.681,35
Maió	R\$ 1.498.657,36
Junho	R\$ 1.358.672,98
Julho	R\$ 1.285.632,21
Agosto	R\$ 1.469.753,15
Setembro	R\$ 1.369.845,32
Outubro	R\$ 1.350.983,32
Total	R\$ 12.373.642,96
Media	R\$ 1.374.849,22

Fonte: dados da própria pesquisa, 2022.

A partir das observações na tabela 2, verifica que na competência de fevereiro, a empresa ABC Transporte e Logística LTDA, apresentou um faturamento menor que as demais competências, pois nesta competência a empresa retornou as suas atividades na data 07 de fevereiro de 2022.

4.1.2 Remuneração bruta

Visamos verificar os custos e despesas com a mão de obra, apontando os encargos trabalhistas e sociais que serão recolhidos pela empresa durante o período. Apresenta o total dos salários brutos da empresa no período de fevereiro a outubro de 2022 na tabela 3.

Tabela 3 - Total de salários bruto de fevereiro a outubro 2022

	Salários
Fevereiro	R\$ 113.321,60
Março	R\$ 133.652,00
Abril	R\$ 133.652,00
Maió	R\$ 135.440,00
Junho	R\$ 135.440,00
Julho	R\$ 135.440,00
Agosto	R\$ 136.316,00
Setembro	R\$ 136.316,00
Outubro	R\$ 137.780,00
Total	R\$ 1.197.357,60
Media	R\$ 133.039,73

Fonte: dados da própria pesquisa, 2022.

Na tabela 3 apresentamos os dados dos salários pagos pela empresa sem o acréscimo de qualquer encargo, reconhecidos no período de fevereiro a outubro de 2022 um valor intermediário com valor de R\$ 133.039,73. Considerando os valores pagos no período, destacando que a empresa atua com 80 funcionários, o valor equivalente a uma media por funcionário será de R\$ 1.663,00.

No entanto como já estudado, além dos seus salários os gastos com o funcionário vão além, pois devemos considerar todas as obrigações que estão ligadas diretamente ou indiretamente ao funcionário. Na tabela 4 apresentaremos com base nos dados coletados os encargos sociais e trabalhistas recolhidos no período fevereiro a outubro de 2022 e suas respectivas somas.

Tabela 4 - Total dos encargos sociais e trabalhistas (fevereiro a outubro 2022)

	Contri. Patro / RAT / Terceiros	FGTS	13º Salario (provisão)	FGTS 13º (provisão)	Férias + 1/3 (provisão)	FGTS férias (provisão)	Total
Fev	R\$ 31.503,40	R\$ 9.065,73	R\$ 11.137,67	R\$ 891,01	R\$ 14.850,22	R\$ 1.188,02	R\$ 68.636,05
Mar	R\$ 37.155,26	R\$ 10.692,16	R\$ 11.137,67	R\$ 891,01	R\$ 14.850,22	R\$ 1.188,02	R\$ 75.914,34
Abr	R\$ 37.155,26	R\$ 10.692,16	R\$ 11.137,67	R\$ 891,01	R\$ 14.850,22	R\$ 1.188,02	R\$ 75.914,34
Mai	R\$ 37.652,32	R\$ 10.835,20	R\$ 11.286,67	R\$ 902,93	R\$ 15.048,89	R\$ 1.203,91	R\$ 76.929,92
Jun	R\$ 37.652,32	R\$ 10.835,20	R\$ 11.286,67	R\$ 902,93	R\$ 15.048,89	R\$ 1.203,91	R\$ 76.929,92
Jul	R\$ 37.652,32	R\$ 10.835,20	R\$ 11.286,67	R\$ 902,93	R\$ 15.048,89	R\$ 1.203,91	R\$ 76.929,92
Ago	R\$ 37.895,85	R\$ 10.905,28	R\$ 11.359,67	R\$ 908,77	R\$ 15.146,22	R\$ 1.211,70	R\$ 77.427,49
Set	R\$ 37.895,85	R\$ 10.905,28	R\$ 11.359,67	R\$ 908,77	R\$ 15.146,22	R\$ 1.211,70	R\$ 77.427,49
Out	R\$ 38.302,84	R\$ 11.022,40	R\$ 11.481,67	R\$ 918,53	R\$ 15.308,89	R\$ 1.224,71	R\$ 78.259,04
Total	R\$ 332.865,41	R\$ 95.788,61	R\$ 101.474,00	R\$ 8.117,92	R\$ 135.298,67	R\$ 10.823,89	R\$ 684.368,50
Media	R\$ 66.573,08	R\$ 10.643,18	R\$ 11.274,89	R\$ 901,99	R\$ 15.033,19	R\$ 1.202,65	R\$ 76.040,94

Fonte: dados da própria pesquisa, 2022.

Dados na tabela 4 informam os encargos sociais e trabalhistas contabilizados pela empresa e com o destaque que a empresa todo mês realiza provisões para otimização nos orçamentos, reservando sempre o valor da parcela proporcional de cada colaborador tanto das férias acrescido do 1/3 de férias como do 13º salário e seus respectivos valores de FGTS, como intuito de não desembolsar valores maiores em seu orçamento.

Analisando a tabela 4 verifica-se que valores dos encargos trabalhistas e sociais, obteve uma media de R\$ 76.040,94 no período de fevereiro a outubro de 2022. Com base em cálculos matemáticos a empresa ABC Transporte e Logística LTDA, recolhe de encargos uma proporção de 57,16% que será sobre os salários correspondentes a tabela 3, de R\$ R\$ 133.039,73. Afirmado assim que esses encargos representam uma proporção aproximada de 60% dos salários.

Os dados a serem estudados, que será apresentado na tabela 5 irá demonstrar o valor total de direito do funcionário, sendo que este valor esta ligado direto ou indiretamente a soma dos respectivos salários e seus encargos sociais e trabalhistas.

Tabela 5 - Total dos direitos dos funcionários de fevereiro a outubro 2022

	Salários
Fevereiro	R\$ 181.957,65
Março	R\$ 209.566,34
Abril	R\$ 209.566,34
Mai	R\$ 212.369,92
Junho	R\$ 212.369,92
Julho	R\$ 212.369,92
Agosto	R\$ 213.743,49
Setembro	R\$ 213.743,49
Outubro	R\$ 216.039,04
Total	R\$ 1.881.726,10
Media	R\$ 209.080,68

Fonte: dados da própria pesquisa, 2022.

Dados referentes à tabela 5 não está compondo o objetivo do artigo, porém se destaca como uma informação bastante relevante esses dados estão ligados a empresa ABC Transporte e Logística LTDA no período de fevereiro a outubro de 2022 obtendo assim uma media de R\$ 209.080,68.

Com isso concluímos que as os direitos do funcionário, terão uma porcentagem equivalente a 40,40% (R\$ 209.080,68 / R\$ 517.504,61) baseado em seus custos e despesas do período, valor especificado na tabela 1 e de 15,21 % (R\$ 209.080,68 / R\$ 1.374.849,22) sobre o valor da receita constante na tabela 2.

4.2 Impactos provocados pelos encargos sociais e trabalhistas

O objetivo deste artigo, onde será demonstrado o impacto dos encargos sobre o total dos custos e despesas geral da empresa e também sobre sua receita, apresentaremos a proporção desses encargos sociais e trabalhistas no período de fevereiro a outubro de 2022 da empresa, utilizando dados das tabelas 1, 2 e 4 para assim alcançar os resultados desejados.

As tabelas 6 e 7 apresentaram através de porcentagem os resultados alcançados, para assim demonstrar o real impacto que os encargos sociais e trabalhistas causam economicamente na empresa com relação às receitas, custos e despesas.

Tabela 6 - Impacto dos salarios e encargos sociais e trabalhistas de fevereiro a outubro 2022 nos custos e despesas

	Salarios	Cont. Prev	FGTS	13° Salario provisão	FGTS 13° provisão	Férias + 1/3 provisão	FGTS férias provisão	Total
Fev	42,55%	13,44%	3,87%	4,75%	0,38%	6,34%	0,51%	71,84%
Mar	26,17%	7,76%	2,23%	2,33%	0,19%	3,10%	0,25%	42,03%
Abr	23,12%	6,80%	1,96%	2,04%	0,16%	2,72%	0,22%	37,02%
Mai	23,44%	6,90%	1,98%	2,07%	0,17%	2,76%	0,22%	37,54%
Jun	28,38%	8,46%	2,43%	2,54%	0,20%	3,38%	0,27%	45,66%
Jul	23,47%	6,91%	1,99%	2,07%	0,17%	2,76%	0,22%	37,59%
Ago	22,27%	6,53%	1,88%	1,96%	0,16%	2,61%	0,21%	35,62%
Set	25,32%	7,48%	2,15%	2,24%	0,18%	2,99%	0,24%	40,60%
Out	26,51%	7,85%	2,26%	2,35%	0,19%	3,14%	0,25%	42,55%
Total	241,23%	72,13%	20,75%	22,35%	1,80%	29,80%	2,39%	390,45%
Media	26,80%	8,01%	2,31%	2,48%	0,20%	3,31%	0,27%	43,38%

Fonte: dados da própria pesquisa, 2022.

Baseado na tabela 6 obtiveram valores proporcionais através do cálculo utilizando valores de cada competência conforme 3 e 4, dividido pelo total de cada competência dos custos e despesas conforme tabela 1, obtendo uma média de 43,38%, a partir desta informação a tabela 6 apresenta a linha de proporcionalidade sobre a média geral dos custos e despesas.

Após resultados obtidos notamos que a empresa ABC Transporte e Logística LTDA possui um maior impacto no pagamento de seus salários, totalizando uma média de 26,80% durante o período estudado.

A contribuição patronal, RAT e terceiros que incidem 27,80% (20% Patronal, 5,80 Terceiros, 2% RAT), sendo assim uma empresa enquadrada no Lucro Presumido também possui um destaque, pois totaliza um valor de 8,01% sobre os custos e despesas da empresa apresentado como o segundo maior impacto, destacando que a empresa faz provisão mensalmente a fim de evitar futuros sobrecargas no seu orçamento.

As férias acrescidas de 1/3 é o terceiro de maior impacto em seu orçamento tendo em vista que chaga a uma média percentual de 3,31%, sendo a empresa estudada considera provisão das férias a cada competência.

Com as observações obtidas notamos que a ABC Transporte e Logística LTDA obteve um considerável impacto com base nos percentuais apurados na tabela 6, de aproximadamente 43,38 % dos seus custos e despesas para atender a folha de pagamento no que se trata de salários e encargos sociais e trabalhistas.

Na tabela 7 contem dados percentuais sobre o impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre as receitas da empresa, com a soma dos valores da tabela 3 com a tabela 4, dividido pelo resultado obtido na tabela 2 (receitas do período) conforme apresentados.

Tabela 7 - Impacto dos salarios e encargos sociais e trabalhistas de fevereiro a outubro 2022 sobre a receita

	Salarios	Cont. Prev	FGTS	13° Salario provisão	FGTS 13° provisão	Férias + 1/3 provisão	FGTS férias provisão	Total
Fev	10,34%	2,88%	0,83%	1,02%	0,08%	1,36%	0,11%	16,61%
Mar	9,93%	2,76%	0,79%	0,83%	0,07%	1,10%	0,09%	15,57%
Abr	8,36%	2,32%	0,67%	0,70%	0,06%	0,93%	0,07%	13,11%
Mai	9,04%	2,51%	0,72%	0,75%	0,06%	1,00%	0,08%	14,17%
Jun	9,97%	2,77%	0,80%	0,83%	0,07%	1,11%	0,09%	15,63%
Jul	10,53%	2,93%	0,84%	0,88%	0,07%	1,17%	0,09%	16,52%
Ago	9,27%	2,58%	0,74%	0,77%	0,06%	1,03%	0,08%	14,54%
Set	9,95%	2,77%	0,80%	0,83%	0,07%	1,11%	0,09%	15,60%
Out	10,20%	2,84%	0,82%	0,85%	0,07%	1,13%	0,09%	15,99%
Total	87,60%	24,35%	7,01%	7,45%	0,60%	9,94%	0,80%	137,75%
Media	9,73%	2,71%	0,78%	0,83%	0,07%	1,10%	0,09%	15,31%

Fonte: dados da própria pesquisa, 2022.

A tabela 7 apresenta o percentual do impacto com base nas receitas do período de fevereiro a outubro de 2022, através do cálculo utilizando valores mensais na tabela 3 e 4 e assim dividindo pelos valores da receita conforme tabela 2, destacando assim como maior

impacto os salários pagos aos funcionários com uma media de 9,73%, seguindo com a contribuição patronal, RAT e Terceiros com uma porcentagem de 2,71% e em terceiro as devidas provisões de férias acrescida de 1/3 com uma porcentagem media de 1,10% sobre o valor de suas receitas conforme tabela 2.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que tange as relações existente entre empregador e empregado sempre haverá inúmeras discursões, mesmo que o principal objetivo de todas empresas é um retorno de quanto os seus gastos com o pessoal atingem proporcionalmente em seus resultados, valores assim que são atribuídos a obrigatoriedade da folha de pagamento e assim esses impactos na área trabalhistas, não incluem somente os salários referente a prestação de serviço, mas uma grande variedade dessas obrigações(impostos), a partir do vínculo empregatício, .

Foi apresentado fundamentos no que se diz aspectos da contabilidade e dos direitos previdenciários e trabalhista, afirma assim que a contabilidade tem um papel muito importante no dia a dia da empresa, com a atuação do contabilista de forma direta ou indiretamente no setor econômico financeiro e principalmente nas tomadas de decisões.

Em relação ao direito previdenciário e trabalhista, caracterizamos assim um conjunto de princípios e regras com a intenção de melhorar toda relação empregatícia entre o empregador e empregado. Assim concluindo que as áreas estão ligadas a contabilidade, pois suas obrigações e direitos fazem parte do dia a dia contábil da empresa.

Evidenciar os encargos sociais e trabalhistas que incidem e serão recolhidos pelos colaboradores. Destacando assim que os encargos trabalhistas são direitos com base na atividade exercida pelo colaborador assalariado, destacando que esses benefícios serão pagos pelo empregador. Os encargos sociais são valores que a lei determina a ser recolhidos pela empresa com a função de beneficiar os seus colaboradores indiretamente, pois os mesmos são pagos às esferas publicas garantindo assim benéficos aos seus colaboradores e dependentes.

Desta forma a empresa obteve uma média no período de fevereiro a outubro de 2022 referente a suas despesas e custos de R\$ 517.504,61 e sua receita apurada em uma média de R\$ 1.374.849,22. Com base nessas informações foram apurados o percentual do impacto que os encargos sociais e trabalhista afetam em seus custos e despesas e principalmente em seu resultado.

Considerando todo o exposto percebe que os valores da empresa estudada obtiveram uma média final de suas remunerações e encargos sociais e trabalhistas sobre o custo e despesas da empresa de 43,38% obtendo assim um considerável impacto econômico que se diz a respeito de verbas sobre a folha de pagamento e satisfação de encargos sociais e trabalhistas.

Somando-se os valores da receita do período e confrontando com os valores geral de suas remunerações e devidos encargos, podendo eles ser diretamente ou indiretamente somados ao salário de seus funcionários, totaliza por fim uma média de 15,31% sobre o valor final das receitas somente para pagamento de seus encargos e folha de pagamento.

Concluindo assim que a empresa ABC Transporte e Logísticas – LTDA, considerando todo o exposto, percebeu-se que os valores dispendidos da empresa estudada com os encargos decorrentes da relação trabalhista são relativamente baixos. Não se pretende, com este estudo, findar as análises acerca dos encargos sociais e trabalhistas e seu impacto nas instituições, mas apenas apresentar dados e confrontá-los com a realidade da instituição estudada, até porque se entende a necessidade de tais encargos para os empregados, que se beneficiam direta ou indiretamente dos mesmos.

Recomenda-se que as posteriores pesquisas, à ampliação da através de estudos de outras atividades, para abranger situações diferentes do ramo de transporte e demonstrar as possibilidades de um percentual adequado com relação a áreas trabalhistas, permitindo avaliar o impacto no momento de alterações salariais e novas contratações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, Art. 2º DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 03 nov. 2022.

_____, DECRETO-LEI N.º 5.452, Art. 3º DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 03 nov. 2022.

_____, DECRETO-LEI N.º 5.452, Art. 457º DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 03 nov. 2022

_____, DECRETO-LEI N.º 5.452, Art. 458º DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 03 nov. 2022.

_____, DECRETO-LEI N.º 8.212/91, DE 24 DE JUNHO DE 1991. **Consolidação da Legislação Previdenciária**, Disponível em: <https://modeloinicial.com.br/lei/L-8212-1991/lei-8212/art-32a>. Acesso em: 03 nov. 2022.

_____, DECRETO-LEI N.º 3048/99, DE 6 DE MAIO DE 1999. **Regulamento da Previdência Social**, Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109253/regulamento-da-previdencia-social-decreto-3048-99#art-225>. Acesso em: 03 nov. 2022.

DELPHIN CONTABILIDADE. **Encargos sociais sobre a folha de pagamento**, s.d. Disponível em: <https://www.delphin.com.br/orientacao/66-encargos-sociais-sobre-a-folhade-pagamento>>. Acesso em: 03 nov. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo Prático de Folha de Pagamento**. 3ª Ed. Curitiba: Juruá, 2000.

GVBUS. Sindicato das Empresas de Transporte Metropolitano. **Mão de obra e diesel: principais despesas do transporte coletivo**. s.d. Disponível em: <https://www.gvbus.org.br/mao-de-obra-e-diesel-principais-despesas-do-transporte-coletivo/#:~:text=Os%20custos%20com%20pessoal%20e,opera%C3%A7%C3%A3o%20do%20transporte%20coletivo%20urbano>. Acesso: 16/12/2022.

LELLIS, Ary Gonzaga de; SOUSA, Cleuza Vieira de. **Legislação previdenciária para concursos**. Goiânia: Kelps, 2000.

MARION José Carlos; IUDICIBUS, Sérgio de. **Contabilidade Comercial**. São Paulo: Atlas, 2009, pg.25.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2015

MARTINS, Sergio Pinto: **Direito do trabalho**. São Paulo: atlas, 2001.

_____, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____, Sergio Pinto: **Direito do trabalho**. 25º ed. São Paulo: atlas, 2009.

_____, Sergio Pinto: **Direito do trabalho**. 28º ed. São Paulo: atlas, 2012.

MODENESI, R. L. - **A evolução dos encargos trabalhistas no Brasil**. São Paulo: EPGE - IBRE - FGV, 1972, Ap. A-2. (dissertação de mestrado).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2001.

_____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28º Ed. São Paulo: Ltr, 2002

_____, Amauri Mascaro **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____, Amauri Mascaro **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito de trabalho, relações individuais e coletivas**. 27ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PASTORE, José. **Encargos Sociais no Brasil e no Exterior**. Brasília: Ed. SEBRAE, 1994.

PAULA, Sebastião Faustino de. **Curso de direito do trabalho**. Brasília: Vestcon, 2008.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais**. In: **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade básica**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RICARDINO, Álvaro. **Contabilidade gerencial e societária: origens e desenvolvimento**. São Paulo: Saraiva 2005.

SANDRONI, Paulo. **Salário Mínimo: novas ideias na polêmica**. Revista Teoria Debate n.º6. Fundação Perseu Abramo, 1989.

SEVILHA CONTABILIDADE. **Encargos sociais nas empresas: demonstrativo de cálculo – procedimentos**, s.d. Disponível em: <<http://sevilha.com.br/encargos/encargos.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2022.

SOARES, Ricardo Antunes. **Análise dos encargos sociais incidentes na folha de pagamento de salários**. 2009. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em ciências contábeis) - Faculdades Integradas de Itararé - FAFIT, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/22614806/TCC-ENCARGOS-SOCIAIS-ICARDOITARARE>. Acesso em: 11 jun. 2022

SPECHT, Vandoir. **O impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento**. 2005. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/125006> .Acesso em 12 jul. 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, segadas; TEIXEIRA, lima. **Instituições só direito do trabalho**. 21ed., vol.1, São Paulo: ltr, 2013.

VIEIRA, Marco André Ramos. **Manual de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2005