

COMPARATIVO DOS REFLEXOS DOS ENCARGOS TRABALHISTAS NOS REGIMES TRIBUTÁRIO SIMPLES NACIONAL X LUCRO PRESUMIDO - ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ESCOLA NOVA VISÃO

COMPARATIVE OF THE REFLECTIONS OF THE LABOR CHARGES IN THE NATIONAL SIMPLE TAX REGIMES x PRESUMED PROFIT - CASE STUDY IN THE COMPANY SCHOOL NEW VISION

Fernando Augusto Rodrigues dos Santos Gonçalves¹
Luiz Antônio Magalhães de Almeida²
Brisa Dantas Pinheiro³

RESUMO

Este artigo é natureza teórica-bibliográfica e de pesquisa de campo utilizou metodologia descritiva e qualitativa, a partir da comparação de conceitos abordados pela contabilidade tributária e legislação brasileira. Tem como objetivo analisar e compreender os conceitos de tributos que incidem sobre a folha de pagamento, aplicados na prática na empresa Escola Nova Visão Ltda., com a finalidade de demonstrar a utilização dos métodos de tributação Simples Nacional comparado ao Lucro Presumido, destacando os impactos tributários sobre a folha de pagamento nos dois regimes. Para que se alcançasse o resultado satisfatório desse projeto foram determinados, num primeiro momento, como objetivos básicos: demonstrar uma análise da origem do planejamento tributário e sua importância para as organizações. O segundo objetivo é evidenciar a relação de trabalho entre empregado e empregador, apresentando suas fundamentações legais através das legislações trabalhistas. O terceiro objetivo é apresentar os regimes tributários Simples Nacional e Lucro Presumido, evidenciando suas peculiaridades, principalmente no que se refere a folha de pagamentos. O quarto objetivo é apresentar a situação atual da empresa supracitada, que atua na cidade de Goianira-GO, juntamente com informações recolhidas para a análise e verificação dos cálculos, visando o melhor regime tributário, no que diz respeito aos encargos sobre a folha de pagamento.

Palavras-chave: Planejamento Tributário. Simples Nacional. Lucro Presumido. Folha de Pagamentos.

ABSTRACT

This article is theoretical-bibliographic nature and field research used a descriptive and qualitative methodology, based on the comparison of concepts addressed by tax accounting and Brazilian legislation. The purpose of this study is to analyze and understand the concepts of taxation applied to payroll, applied in practice at the company Escola Nova Visão Ltda., With the purpose of demonstrating the use of Simple National taxation methods compared to Presumed Profit, highlighting the

¹ Graduado em Ciências Contábeis pela FacMais.

² Graduado em Ciências Contábeis pela FacMais.

³ Graduada e Especialista em Ciências Contábeis. Contadora no Sindicato dos Contabilistas do Estado de Goiás. Professora do Curso de Ciências Contábeis na FacMais.

Revista Científica FacMais, Volume. IX, Número 2. Julho. Ano 2017/2º Semestre. ISSN 2238-8427.
Artigo recebido dia 09 de março de 2017 e aprovado no dia 21 de junho de 2017.

impacts Payroll taxes under both schemes. In order to reach the satisfactory result of this project, the following basic objectives were determined: to demonstrate an analysis of the origin of the tax planning and its importance for the organizations. The second objective is to highlight the employment relationship between employee and employer, presenting their legal grounds through labor legislation. The third objective is to present the Simple National Tax and Presumed Income tax regimes, evidencing their peculiarities, especially with regard to payroll. The fourth objective is to present the current situation of the aforementioned company, which operates in the city of Goianira-GO, together with information collected for the analysis and verification of the calculations, aiming at the best tax regime, with regard to payroll charges .

Keywords: Tax Planning. Simple national. Presumed profit. Payroll.

INTRODUÇÃO

A escolha desse tema visa, sobretudo, demonstrar as implicações econômicas geradas pela folha de pagamento nos regimes Lucro Presumido e Simples Nacional. O caso, em específico, é abordado numa empresa que atua no Estado de Goiás, a Escola Nova Visão Ltda, onde foi realizado o estudo de campo, visando apontar o regime tributário que mais proporcionará um bom desempenho financeiro para a organização.

Quando se analisa a importância desse tema, observa-se uma lacuna pouco explorada dentro do planejamento tributário, principalmente no que se refere a abordagem dos tributos que incidem sobre a folha de pagamento. É nela que o método de tributação sofre variações de acordo com o regime tributário em que a empresa encontra-se inserida, podendo contribuir com um aumento ou diminuição no valor a ser recolhido no final de um período.

O tema desta pesquisa possui grande complexidade, pois há necessidade de apresentar fatos que discorrem sobre a legislação tributária e trabalhista. É por meio delas que se busca uma compreensão do tema apresentado, abordando as características gerais de cada legislação. O objetivo é facilitar a compreensão do sistema tributário nacional, além das leis específicas que incidem sobre a exploração da atividade empresarial. Porém, por se tratar de legislação não será possível abordar, na sua totalidade, as leis que regem a relação de trabalho, sendo assim necessária, em alguns momentos, uma síntese geral do assunto para proporcionar uma breve explicação sobre o momento retratado.

1. PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO

O Brasil é um país que possui uma das mais altas cargas tributárias segundo o Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação – IBPT (2016). Esse fator onera, de modo significativo, os contribuintes, de forma que em alguns casos acabam optando pela informalidade. Através da aplicação do planejamento tributário como ferramenta de auxílio, com o intuito de minimizar a carga tributária na forma que a lei permite, simplesmente utilizando as possibilidades que as legislações possuem, será apresentado neste capítulo a complexidade da cadeia tributária nacional, levantando apenas os pontos mais relevantes para o entendimento do tema que serão abordados nos capítulos posteriores.

As empresas brasileiras possuem um grande desafio a ser enfrentado independente de sua capacidade econômica. Esse desafio se chama Estado, que por sua vez, possui uma das maiores e mais complexas formas de arrecadação com uma das mais elevadas cargas tributárias cobradas no mundo. Diante desse cenário, desafiador o que pode ser feito, visando a redução de custos com tributos da empresa, é um profissional qualificado realizar uma avaliação detalhada dos regimes tributários vigentes, procurando proporcionar uma maior eficiência tributária. Dessa forma, é possível buscar, então, formas lícitas de reduzir a incidência de tributos através do planejamento tributário para que haja a cobrança justa. Segundo Pohlmann (2012, p.17):

Planejamento tributário é toda e qualquer medida lícita adotada pelos contribuintes no sentido de reduzir o ônus tributário ou postergar a incidência de determinado tributo. O planejamento tributário pode ser visto, também, como o conjunto de atividades permanentemente desenvolvidas por profissionais especializados, com o intuito de encontrar alternativas lícitas de reduzir ou postergar a carga tributária das empresas.

Nesse sentido o autor descreve um breve significado, em que demonstra a necessidade de se utilizar profissionais adequados para tal finalidade. Ou seja, para que haja uma realização do planejamento tributário, o órgão interessado deverá reunir profissionais qualificados para a tarefa. Por se tratar de uma alteração no formato de tributação, busca-se ao final do projeto uma redução da carga tributária, através das características da empresa analisada, aliada às brechas na lei ou benefícios

oferecidos ou concedido pelo Estado, a fim de desenvolver determinado segmento do mercado nacional ou internacional. Para tanto, deve haver um planejamento estratégico definido para a empresa em questão com uma perspectiva de crescimento ou diminuição do negócio, podendo influenciar no resultado do processo. Para isso dever ser reunidas informações relativas à empresa, sendo necessária a avaliação do seu faturamento, quantidade de funcionários e qualquer outro fator relevante, que pode ser influenciado pela mudança de regime tributário.

Entretanto, essa não é a única forma de se realizar o planejamento tributário conforme descrito por Latorraca (2000, p. 37). Para o autor, busca-se evidenciar o planejamento tributário como sendo opção da gestão proativa da empresa, a fim de minimizar o ônus dos tributos de forma legal. A atividade do planejamento tributário auxilia na melhor forma de utilizar os meios cabíveis que estão disponíveis para orientar o gestor a evitar a incidência de fatos que podem resultar em pagamentos desnecessários por parte da organização. No entanto, necessita-se que o gestor tributário possua um amplo conhecimento sobre o sistema tributário nacional para que a execução do planejamento não gere efeitos negativos. Com isso, a reestruturação completa da empresa, a fim de reduzir desperdícios ou processos desnecessários que são realizados no seu dia-a-dia, resultará numa redução fiscal e administrativa, formando assim uma empresa mais alinhada com o planejamento.

Sendo assim, o desenvolvimento do planejamento tributário vem com a necessidade de fornecer maior eficiência na incidência tributária da empresa de forma legal. Contudo, busca-se reduzir ao máximo o efeito das cargas tributárias desnecessárias, inclusive quando se trata de tributo, pois este influencia diretamente no lucro da empresa. Caso seja escolhido um regime tributário oneroso, pode gerar significativa redução no lucro final da organização. O grande desafio é encontrar o equilíbrio tributário, o que de fato não é algo simples e envolve um alto conhecimento da legislação nacional. É necessário também o conhecimento da empresa, para que a opção escolhida ao final do planejamento faça com que seja possível, de forma lícita, proporcionar uma maior eficiência tributária, devendo levar em conta vários fatores como: o número de empregados, valor das remunerações pagas para os empregados, tanto de forma isolada quanto no total da folha de pagamento e o faturamento anual. Este último deve ser observado no planejamento para o futuro da empresa, pois se

ela almeja expandir talvez o modelo tributário escolhido deixe de atender suas necessidades futuras, fazendo necessário um novo planejando.

O desafio do planejamento tributário é encontrar benefícios na legislação brasileira a fim de favorecer a empresa, como é descrito por Borges (2000, p. 55):

A natureza ou essência do Planejamento Fiscal – ou Tributário – consiste em organizar os empreendimentos econômico-mercantis da empresa, mediante o emprego de estruturas e formas jurídicas capazes de bloquear a concretização da hipótese de incidência tributária ou, então, de fazer com que sua materialidade ocorra na medida ou no tempo que lhe sejam mais propícios. Trata-se, assim, de um comportamento técnico-funcional, adotada no universo dos negócios, que visa excluir, reduzir ou adiar os respectivos encargos tributários.

Contudo, o autor foi infeliz ao dizer ser possível bloquear a incidência de tributos, pois o sistema tributário nacional em poucos casos proporciona a capacidade de bloqueá-los. A questão que envolve tal fato é o princípio da igualdade e isonomia retratado por Barreirinhas (2014, p. 78), que descreve o artigo 150 da Constituição Federal de 1988, que é reforçado pelo *caput* do artigo 5º da mesma constituição, nos quais é evidenciado que não se pode diferenciar dois indivíduos contribuintes em circunstância equivalente, para que não haja um favorecimento a nenhuma das partes. Esse princípio aplica-se não apenas à administração tributária, mas inclusive ao próprio legislador, que não pode criar lei que favoreça de forma discriminatória qualquer parte. No entanto, todos os casos que são possíveis gerar situações em que as condições não sejam tratadas de forma igualitárias, tem o objetivo de suprir a desigualdade que existe entre contribuintes que estejam no mesmo fato gerador. Entretanto, em condições diferentes de base de cálculo serão aplicadas as alíquotas do tributo, o que resulta em uma possível situação: aquele que possuir maior base de cálculo deverá recolher mais tributo, ainda que esteja no mesmo seguimento de outro contribuinte que pagará um valor menor ou até ser isento se assim a lei autorizar, como, por exemplo, nos casos das alíquotas de enquadramento do Simples Nacional que, dependendo do faturamento anual, a permite a isenção de tributos específicos.

1.1 Sistema Tributário Nacional

O Brasil possui um sistema tributário muito complexo e amplo. Para que haja um bom entendimento das leis vigentes no país, deve-se compreender a competência

das taxas, impostos e contribuições, que incidem sobre as pessoas físicas e jurídicas, além de sua origem e sua finalidade social.

A dificuldade enfrentada pelas empresas pode ser observada na obra dos seguintes autores que abordam o tema, onde buscam demonstrar a elevada carga tributária, que o Sistema Tributário Brasileiro sendo um dos mais complexos do mundo. Estima-se a existência de aproximadamente 60 tributos vigentes, com diversas leis, regulamentos e normas constantemente alterados. (OLIVEIRA, 2015; CHIEREGATO, 2015; JUNIOR, 2015; GOMES, 2015)

A constante mudança da legislação proporciona uma dificuldade em se manter atualizado dentro das regras impostas pelo Estado, sendo necessárias pesquisas contínuas sobre as legislações vigentes, para que seja possível corrigir ou alterar comportamentos realizados pela empresa que são considerados infrações. Essas infrações estão sujeitas à multas, agregando dificuldades na transição legal, devendo assim haver uma capacitação constante das pessoas que são responsáveis pela parte legal da empresa.

1.1.1 Legislação Tributária Nacional

A legislação do Brasil se utiliza de regras para definir a sua criação, execução e destino dos tributos, além da competência tributária e sua destinação como descreve Barreirinhas (2014, p.17). O autor apresenta em seu estudo a função básica do tributo, que deve ser de prover recursos financeiros para o bom funcionamento do Estado para garantir ações que deverão beneficiar a sociedade como um todo, que podemos chamar de “função fiscal”.

O autor descreve ainda a função parafiscal, que faz referência a situações em que o tributo é estabelecido por um ente autônomo que tem a competência tributária de cobrar o tributo. A legislação será desempenhada pela União, os Estados, o DF e os Municípios. Mas, para legitimar-se a parafiscalidade, o ente que possui o direito de exigir o tributo - normalmente é uma autarquia - utiliza os recursos arrecadados para atingir suas finalidades. Por exemplo, temos a contribuição dos contadores que pagam ao Conselho Regional de Contabilidade uma taxa anual que busca atender os interesses de categoria profissional, da competência da União – art. 149 da CF – mas que é cobrada pelos CRCs, que fica com a receita respectiva.

Tributo segundo a lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966, em seu artigo 3º, é “toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”.

É por meio da competência tributária que serão definidas as regras e as obrigações das esferas da União, dos Estados, o Distrito Federal e do Município, que deverão legislar na medida de sua responsabilidade imposta pela CF/88. Contudo, caberá a cada esfera definir a legislação de sua competência por meio do processo legal que é exigido para a aplicação do tributo, além da fiscalização do mesmo. Barreirinhas (2014, p.50) apresenta as definições de competências afixadas pela Constituição Federal como sendo privativas, indelegáveis, irrenunciáveis, incaducáveis. Ou seja, não decaem ou prescrevem, são de natureza inalterável, não devendo ser alteradas por lei infraconstitucional, sendo possível sua alteração apenas por meio da legislação de mesma hierarquia. Além disso, seu exercício é facultativo podendo ou não ser executado o tributo ou, em alguns casos, aplicando alíquotas diferenciadas.

O planejamento tributário exige um profissional qualificado que se mantenha em aprendizado contínuo, pois este trabalhará com leis que estão em constante mudança. Existe uma grande possibilidade que após o término desta pesquisa já tenha sido realizado mudanças legais que visem melhorar o desenvolvimento nacional.

2. FUNDAMENTOS BÁSICOS DO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO PARA A COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Este tópico possui o objetivo de apresentar aos leitores em que consistem os direitos trabalhistas que foram conquistados no decorrer da história, assim como a tributação que incide sobre a folha de pagamento, visando tratar dos elementos básicos para a composição da remuneração dos empregados da organização.

2.1 Evolução Histórica do Direito Trabalhista no Brasil

A compreensão da importância do direito trabalhista que se tem hoje foi possível graças a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nomeada também de Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Tais leis não foram resultados do acaso. Para que chegasse ao nível de sofisticação estabelecida nos tempos atuais, houve vários conflitos sociais, políticos e até mesmo religiosos, mas todo este esforço que a sociedade brasileira realizou ao longo de sua conturbada história política serviu para que pudesse ser criadas leis que visam garantir direitos aos trabalhadores e empregadores. Foi nesses muitos contextos de mudanças que se originou os direitos trabalhistas no Brasil, pois é através do conflito de opiniões que a sociedade se desenvolve.

2.2 A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

Como pode-se observar, o Brasil por sua vez detém suas complexidades legislativas, contendo leis que tentam abranger todo e qualquer conflito. Isso resulta em leis extensas e complexas que procuram detalhar o máximo possível as situações de discordância entre os direitos e obrigações. Não seria diferente com a relação de trabalho. O país possui cerca de 920 artigos que compõem a CLT, porém, mesmo assim, não foi capaz de regular todas as variáveis possíveis que envolvem esta complexa relação de trabalho. Existem empresas que possuem ramos de atividades diferentes nas quais se aplicam a mão de obra de diversas maneiras. Por exemplo, não se deve comparar a forma de trabalho de um garçom com um operador de máquinas pesadas, pois cada um possui características de trabalho diferentes, fator que resulta em lacunas que geram divergência nas relações.

O Brasil é um país desafiador em questão burocrática e legal, principalmente quando se inicia uma análise mais profunda sobre legislação trabalhista brasileira. Partindo deste princípio deve-se buscar compreender a complexidade imposta pelas leis que, como se observa, são inúmeras.

2.3 Salários e Remuneração

A origem da palavra salário veio do Latim “*salarium*”, que significa pagamento com sal, que representava a remuneração ou moeda de troca no período da Roma Antiga, pois, por muitos anos, o sal teve a função de conservação de alimentos, tornando-se essencial para a comercialização ou troca de bens ou serviços. Tal termo foi incorporado à nossa cultura com o significado de remuneração em espécie, devido pelo empregador em contrapartida do serviço prestado pelo empregado. Segundo Basile (p. 187, 2012), “salário representa a contraprestação em dinheiro ou utilidade, oferecida diretamente pelo empregador ao empregado, em função do contrato de trabalho, para satisfazer suas necessidades vitais básicas e de sua família”. Tal ato é representado no artigo 76 da CLT que define salário mínimo como a responsabilidade do empregador remunerar a todo trabalhador de sua responsabilidade, mesmo sendo de origem rural, sem distinção de qualquer natureza por dia trabalhado. O valor deve ser suficiente para atender as necessidades de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

A compreensão de remuneração se torna muito importante, pois o seu montante possui extrema relevância para que se possa calcular o valor final que o empregador deverá pagar ao empregado. Pode esta remuneração conter adições que não seja provido por dinheiro em espécie, mas sendo oferecidos benefícios ao colaborador, como por exemplo, cestas básicas fornecidas pela empresa ou pagas por ela.

2.3.1 Características do Salário

O salário é a representação pecuniária entre o empregador e empregado, sendo necessário para remunerar o serviço desempenhado. O valor deverá ser negociado no ato da contratação, seja ela pelos meios legais, através do contrato de trabalho, ou na própria informalidade de maneira verbal. No modo informal, a falta de um contrato de trabalho não significa que o empregador está isento de pagar suas obrigações trabalhista.

2.3.2 Tipos de Salário

A relação de trabalho possui algumas formas de remuneração do empregador, nelas serão aprestadas as práticas admissíveis que podem compor o salário do empregado, algumas aceitas legalmente e em outras determinadas. Há situações que são condenadas por sua dificuldade de se identificar a verdadeira remuneração, sendo que em determinadas situações podem gerar distorções ou não proporciona a capacidade de gerar informações claras sobre a base de cálculo do salário. A seguir será apresentada algumas das parcelas que integram o salário de acordo com os autores Saraiva e Souto (p. 80, 2014), que buscam demonstrar os tipos de salários que podem ser praticados e suas características particulares, salientando também a sua prática. São tipo de salário: salário básico; salário *in natura*; sobressalários e salário complessivo;

2.3.2.1 Salário Básico

O salário é o resultado final após a prestação de serviço realizado pelo empregado, como foi apresentado anteriormente. Após o período de prestação de serviço, será gerado um direito ao colaborador de receber o valor da remuneração que compete a ele, referente ao mês anterior trabalhado, devendo ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente. Este valor poderá ser pago inteiramente em dinheiro, ou em parte, através de utilidades que a lei autoriza, podendo a remuneração ser composta pelo somatório básico “simples” mais adicionais de sobressalário.

2.3.2.2 Salário *In Natura*

A concepção do salário *in natura* devidamente embasado no art. 458 da CLT, compreende como forma de remuneração: alimentação, residência, vestuário ou outros benefícios *in natura* que a empresa forneça usualmente ao empregado. Em hipótese alguma será admitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

2.3.2.3 Sobressalário

A característica do sobressalário é a incorporação de gratificações, comissões, percentagens, gorjetas, representado no art. 457 da CLT, em que ainda define que não deverá ser incluído no salário as ajudas de custo, como por exemplo, as diárias para viagem que não extrapolem 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. Pois, sua natureza é meramente de reembolso ou adiantamento de despesas.

2.3.2.4 Salário Complessivo

O salário complessivo é a forma que o empregador paga o empregado com uma única parcela, sem a descrição de todas as remunerações ou descontos realizados sobre a folha de pagamento. Dessa forma, ainda de acordo com os autores Saraiva e Souto (p. 80, 2014), torna-se possível fraude ou má fé por parte do empregador, pois neste sistema não é possível distinguir o que é salário, adicional noturno, horas extra, adicional de insalubridade, etc.

Tal pratica é altamente ineficiente, pois, de acordo com Tribunal Superior do Trabalho (TST) na Súmula 91, torna-se nula a cláusula, caso seja realizada por parte do empregador, por possuir a possibilidade de causar perda de direitos trabalhistas.

2.4 Jornada de Trabalho

O entendimento dos direitos trabalhistas se torna cada vez mais elaborado no decorrer do aprofundamento do tema, pois, como é possível observar, existem centenas de leis, decretos e súmulas. Além disso, há a jurisprudências sobre o tema trabalhista, que se torna muito penosa para o empresário comum, que por diversas vezes deverá buscar auxílio especializado para que não ocorram situações em que estará na ilegalidade trabalhista. Partindo deste preceito para que haja um bom entendimento sobre a jornada de trabalho, necessita-se antes compreender duas expressões muito recorrentes quando se fala de jornada de trabalho, são elas: “duração de trabalho”, que representa uma forma mais genérica do tema, e a expressão “horário de trabalho”, que representa o início e o final da jornada de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos art.4 e 58, delibera sobre como se avalia o período de serviço efetivo, representado pelo ato de prontidão da tarefa, estando assim o empregado à disposição do empregador, aguardando ou executando as orientações. No artigo nº 58 é fixado que a duração de trabalho considerada normal, em regra geral, na iniciativa privada, é de 8 (oito) horas diárias, de segunda a sexta, e no sábado de 4 (quatro) horas diárias, o que resulta em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, totalizando 220 (duzentas e vinte) horas mensais, incluindo o direito do descanso semanal remunerado (DSR) sendo concedidas no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de duração ininterruptas, de preferência nos domingos. Nos casos em que não for possível, pela natureza da empresa ou do trabalho, atender a jornada apresentada anteriormente deve-se buscar a legislação específica para um melhor auxílio legal. Tal obrigatoriedade se encontra na lei maior do país disponível na Constituição Federal de 1988, Art. 7º, através dos incisos XIII e XVI, onde define a duração máxima de trabalho, salvo em condições de acordos ou convenções coletivas de trabalho. O art. estabelece ainda que caso ocorra a extrapolação desta quantidade máxima diária seja acrescentado a remuneração extra no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, no período de segunda a sexta, devendo aos finais de semanas e feriados se ter o acréscimo no mínimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal trabalhada.

2.4.1 Metodologia de Jornada de Trabalho

A formação da jornada de trabalho pode ser descrita de três formas, apresentada por Pretti (p.256, 2011): a teoria do tempo à disposição do empregador, a teoria do tempo efetivamente trabalhado e, finalmente, a teoria do tempo *in itinere*. Tais propostas possuem sua razão de existência, sendo que cada uma busca atender fatos ou ocasiões que as outras não atendem, como será apresentada a seguir.

Na teoria do tempo à disposição do empregador, o autor se fundamenta no art.4º da CLT, onde a lei trata da disposição do tempo em que o empregado está disponível para a realização de sua atividade, devendo assim iniciar a sua contagem das horas trabalhadas no momento de sua apresentação na empresa e incluindo os horários de descanso segurados por lei.

Já a teoria do tempo efetivamente trabalhado busca, de maneira simples, contabilizar apenas o verdadeiro tempo de execução das atividades do trabalhador, excluindo todo e qualquer tempo em que não esteja trabalhando. Esta teoria possui ressalvas no que se refere a intervalos legais remunerados, de acordo com o artigo 72 da CLT que dispõe sobre:

Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Na teoria das horas *in itinere* são contabilizadas o tempo gasto pelo empregado desde o momento da saída da sua residência até o local de trabalho, o mesmo se aplica para o retorno. Para possuir esta característica a reação de trabalho deve atender a três quesitos básicos definidos pela CLT, Art. 58, § 2º e na Súmula 90 do TST, que fixa a inexistência de formas de transporte público regular, locais de difícil acesso ou o não fornecimento de transporte por meio do empregador. Nos casos em que há transporte público em parte do percurso deverá ser contabilizado apenas o momento entre o final da linha de serviço de transporte público até o local de trabalho.

As condições de jornada de trabalho podem variar de acordo com cada profissão, pois são realizados acordos específicos através de sindicatos que negociam condições de trabalho diferentes da comum. De modo geral, busca-se atender aos parâmetros que a lei determina e somente serão fornecidas condições diferentes das descritas anteriormente se a lei assim permitir.

2.4.2 Gestão da Jornada de Trabalho

Após o registro do empregado em que foi descrito a forma que ele desempenhará sua função e a duração de sua jornada de trabalho, o empregador tem a responsabilidade de fiscalizar o horário acordado que deve ser cumprido pelo empregado, com o objetivo de quantificar o tempo de serviço realizado por seus colaboradores. E que para isso ocorra a CLT, em seu Art. 74, estipula que deverá o

empregador seguir as orientações devidas pelo Ministério do Trabalho, devendo ser elaborado um quadro de horários que possibilite acompanhar o tempo de trabalho de cada empregado.

O artigo 74 busca regulamentar o modo de mensurar a jornada de trabalho diário do empregado, bem como possibilita que este empregado possua os comprovantes do tempo do serviço prestado na empresa, sendo necessário em caso de questionamentos sobre a hora extra trabalhada.

2.5 Folha de Pagamento

A aplicação da folha de pagamento por parte da empresa é necessária para o cumprimento legal de responsabilidade do empregador, assegurando que os direitos do empregado sejam efetutados, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei n.º 5.452/43. Segundo Dalvi (p.21, 2014) é demonstrado que a folha de pagamento é utilizada para controlar, da melhor forma possível, os gastos com os funcionários, sendo utilizada para o detalhamento dos proventos e descontos referentes aos empregados da empresa. Além disso, por meio dela, o empregador ficará com o ônus da prova em caso de processo trabalhista, portanto, deve-se buscar manter os registros das ocorrências mensais, sendo elas de caráter aumentativo “proventos” ou redutível “descontos”.

2.5.1 Proventos

Será considerado proventos os direitos ou benefícios concedidos pelo empregador, devendo ser contabilizado integralmente seus valores no contra cheque do beneficiário. São considerados proventos, segundo os autores Brongiel et al. (2016), e Oliveira (2001, p.65): “salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diárias para viagem e ajuda de custo [...]”, além do décimo terceiro salário. A partir destes proventos será apresentado uma síntese de cada um, podendo em alguns caso não se fazer necessário a sua explicação, pois já foi apresentado anteriormente.

2.5.1.1 Hora Aula e Descanso Semanal Remunerado - DSR de Hora Aula

Nesta modalidade será utilizado como base de cálculo para definir a remuneração do empregado a quantidade de horas trabalhadas na empresa. Um exemplo de atividade que se utiliza deste método são os professores, regulamentados pelo artigo 320 da CLT, que deverão ser remunerados pelo número de aulas ministradas na semana.

O cálculo para a formação da remuneração, segundo o Sindicato dos Professores do Estado de Goiás – SIMPRO, deve ocorrer da seguinte forma:

Salário aula x quantidade de horas semanal trabalhada x 5,25 = salário base

$$SA \times QHT \times 5,25 = SB$$

O valor de 5,25 corresponderá a 4,5 semanas + 1/ 6 do Descanso Semanal Remunerado (DSR).

O valor da Quantidade de Horas (semanal) Trabalhada (QHT) será calculada sobre horas trabalhadas durante o dia, multiplicado por 60 minutos. O resultado deverá ser dividido por 50 minutos que representam a quantidade de tempo para 1(uma) aula ministrada:

$$\text{horas trabalhadas diárias} \times 60 = x$$

$$\frac{x}{50} = \text{aulas diárias} \times 5 = \text{horas semanais}$$

Exemplo de jornada: 7h às 11h, o intervalo deve ser computado na jornada de trabalho, sendo assim calculado da seguinte forma: 4 horas x 60 ÷ 50min. = 4,8 horas ao dia x 5 dias (segunda a sexta) = 24 horas semanais.

$$4 \times 60 / 50 = 4,8 \times 5 = 24 \text{ horas}$$

$$8.74 \times 24 \times 5.25 = 1101,24$$

Tabela 1 - Resumo do Cálculo na Modalidade Hora Aula

Descrição		Referência	Vencimentos	Descontos
A	Aulas	108	943,92	
E	DSR (A+B+D)/6		157,32	
F	INSS	8%		88,10
SUBTOTAL			1.101,24	
Salário Líquido			1.013,14	

hora-aula	base para INSS	base para IRRF	base para FGTS	FGTS
8,74	1.101,24	isento	1.101,24	88,10

Fonte: Elaborada pelos autores de acordo com o exemplo anterior.

O Descanso Semanal Remunerado (DSR) corresponderá a 1/6 sobre a remuneração total, ou seja, deve ser calculado sobre a soma do salário-base, da hora-atividade, das horas extras e demais adicionais.

2.5.1.2 Ajuda de Custo

A ajuda de custo é um benefício concedido ao empregado uma única vez para facilitar a sua mudança de cidade para que possa trabalhar em outra cidade que possui uma instalação da mesma empresa ou que esteja sobre sua responsabilidade. Deve ser atendido por este benefício os gastos relativos ao transporte do trabalhador e sua família para a nova cidade, sendo capaz de fornecer a ajuda necessária para o pagamento das passagens e do custo do transporte de seus bens materiais. O benefício é ressaltado no artigo 469 e 470 da CLT que define as condições de transferência do empregado da sua cidade atual de trabalho, devendo observar os casos em que o trabalhador possui cargo de confiança e que esteja ciente da responsabilidade que seu cargo exige. Há casos em que ocorre a extinção do local de trabalho atual, podendo, se for da vontade da empresa, haver transferência do

trabalhador para outra cidade que possua um estabelecimento de trabalho ligado diretamente ao empregador.

2.5.1.3 Diárias de Viagem

As diárias de viagem deverão integrar o salário somente quando exceder a quantia de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado, segundo artigo nº457, § 2º da CLT, tendo o objetivo de compensar o trabalhador pelo gasto ocorrido na sua função, sob as ordens da empresa, sendo designado para a realização de viagens de interesse de seu empregador, que por sua vez deve suprir os gastos com hospedagem, alimentação e transporte necessários para atender o objetivo da viagem.

2.5.1.4 Adicional Noturno

O adicional noturno tem o objetivo de compensar os trabalhadores que laboram no período da noite, por se tratar de um desgaste natural maior, representado no artigo nº 73 da CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)
§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)
§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

Esta diferenciação entre os períodos de trabalho se faz necessária por questões de desgaste elevado do colaborador, devendo assim ser remunerado por esta dificuldade adicional a sua atividade. O trabalhador deve obedecer aos horários de início e final do período noturno, que são respectivamente a partir das 22h00min até às 5h00min do dia seguinte, garantido a este empregado o seu período de recuperação.

2.5.1.5 Adicional de Periculosidade

Este benefício é concedido aos empregados que exercem algum tipo de trabalho ou serviço que ofereça risco à sua saúde ou bem estar. Ou seja, casos em que, mesmo com todos os equipamentos de segurança do ambiente de trabalho e de proteção individual, causam nos trabalhadores ainda um certo nível de risco à vida. Para atender este adicional, a CLT dispõe no artigo nº 193 que é competência do ministério do trabalho estipular as profissões ou atividades que deverão incidir o adicional na remuneração, devendo observar os seguintes parágrafos:

[...]

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º - Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º - São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

Este adicional busca indenizar o empregado que se encontra em atividade de risco elevado, tendo assim o direito de ser remunerado por este risco, dentro dos limites estabelecidos em lei, utilizando como base de cálculo do adicional o salário base do empregado acrescido de 30% (trinta por cento) sobre este valor.

2.5.1.6 Adicional de Insalubridade

Este adicional visa garantir uma compensação sobre os riscos ambientais da função do empregado, da mesma forma que é realizado o adicional de periculosidade. E caso ocorra o direito dos dois adicionais o empregado deverá optar por apenas um adicional. Para o caso de insalubridade necessita-se observar a orientação estipulada pela Portaria nº 3.214/78 – Norma Reguladora -15, que através dos itens 15.2.1 a 15.2.3, define as porcentagens incidentes sobre o salário mínimo da região, sendo aplicada a alíquota de 40% (quarenta por cento) para atividades que sejam consideradas de grau máximo de risco, 20% (vinte por cento) no nível médio de

insalubridade e, finalmente, 10% (dez por cento) para grau de risco mínimo. Estas alíquotas deverão ser utilizadas para compor a base de cálculo do adicional, observando a sua categoria de atividade estipuladas na lei para cada profissão.

2.5.1.7 Salário Família

O salário família é o valor devido ao empregado que receber uma remuneração mensal inferior a R\$ 1.212,64. Mesmo que seja empregado doméstico ou trabalhador avulso, permanece o direito de receber o adicional sobre o número de filhos ou equivalentes que estejam sobre sua tutela legal. O benefício é cessado quando a criança completa quatorze anos, exceto nos casos de invalidez permanente deste tutelado, em que não há tempo limite de benefício. O valor será repassado pelo empregador que poderá se utilizar deste crédito referente a salário família para realizar o abatimento do INSS a ser recolhido neste período. Com isso, o Estado provém o benefício com mais eficiência ao trabalhador em conformidade com a Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963. Existe o limite máximo de salário que a Previdência Social estipula como detentor do direito de receber este provento, de acordo com a tabela a seguir:

Tabela 2 - sobre a faixa do Salário Família

Período de Vigência	Remuneração (Em R\$)	Valor De Direito (Em R\$)	Remuneração (Em R\$)	Valor De Direito (Em R\$)
A partir de 01/01/2016	Até 806,80	41,37	de 806,61 a 1.212,64	29,16

Fonte: Previdência Social

Os empregados que tiverem suas remunerações superiores ao limite de R\$ 1.212,64, não terão direito deste benefício. Aqueles que se enquadram neste limite fixado de remuneração deverão solicitar o benefício diretamente para o empregador, apresentando o cartão de vacinas do dependente, certidão de nascimento e comprovante de matrícula escolar. No caso de trabalhador avulso, este deve solicitar o benefício do salário família junto ao sindicato ao qual estão vinculados. Os valores

máximos deveram ser reajustados a cada ano, para que não fique defasado em relação ao salário base nacional, de acordo com a Previdência Social.

2.5.1.8 - 13º Décimo Terceiro Salário

Este benefício já foi conhecido como gratificação de Natal ou subsídio de Natal, sendo conhecida atualmente como 13º (Décimo Terceiro) Salário, constituindo assim um bônus a ser pago para o empregado pelo empregador. Foi instituído durante o governo de João Goulart, regulamentada pelo Decreto 57.155, de 03/11/1965, com alterações futuras, devendo ser pago em duas parcelas até o final do ano. O prazo máximo para o pagamento da primeira parcela do 13º salário é até o dia 30 do mês de novembro, já o da segunda parcela é até o dia 20 de dezembro. Em casos que o empregado não possua um ano completo de trabalho, deverá ser realizado o cálculo proporcional considerando o período trabalhado, tendo direito a este adicional a partir do 15º dia de trabalho devidamente registrado no ano vigente, conforme o Decreto nº 57.155, de 3 de Novembro de 1965.

Este bônus salarial é regido pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962 e Decreto nº 57.155, de 3 de Novembro de 1965, que é responsável pela forma de concessão do benefício, que determina o pagamento da sua primeira parcela, correspondendo a 50% do valor total do 13º salário. Esta primeira parcela deverá ser quitada na data do aniversário do empregado ou até o dia 30 do mês de novembro. Poderá também ser concedido entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, sendo de opção o planejamento do pagamento do empregador ou caso seja solicitado pelo empregado. O empregador não é obrigado a pagar a parcela de todos os seus empregados de forma conjunta, a lei possibilita que o empregado solicite, de forma prévia, o adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário juntamente com suas férias ou no mês do seu aniversário, se assim desejar.

2.5.1.9 – Férias mais 1/3 (um terço)

Este benefício é concedido a todos os trabalhadores que completarem um ano de trabalho na mesma empresa. Para isso, no primeiro ano do trabalhador será necessário trabalhar doze meses consecutivos, sendo também considerado como

período aquisitivo do direito as férias, para que possa ter um mês de descanso no ano seguinte, o que consiste no período de concessivo. Esse benefício resultará também em um acréscimo na sua remuneração equivalente a 1/3 (um terço) do salário habitual neste momento das férias, como estabelece a CF/88 inciso XVII e a CLT artigos N° 129, 130. O artigo 130 da CLT estabelece ainda a forma que poderá deduzir o prazo deste direito, como em caso de faltas não justificadas, em que será observada a devida proporcionalidade que consta na lei.

2.5.2 Descontos

Os descontos são deduções sobre a remuneração do empregado que são autorizados mediante a legislação. Porém, em alguns casos, o desconto em virtude de sua origem tributária devem ser recolhidos aos cofres públicos como INSS e IRRF, que deve ser descontado do salário do empregado. Esse valor será recolhido pelo empregador devendo ser repassado para a Previdência Social, no caso do INSS, e para a Receita Federal, no caso do IRRF, juntamente com as obrigações enquanto empregador. O valor recolhido não poderá ser utilizado para qualquer outro fim senão para o recolhimento do INSS, qualquer outro uso desse valor descontado será considerado um ato ilegal sujeito à penalização legal.

Oliveira (2001, p.65) ressalta como possíveis descontos a “quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale-transporte”. Estes descontos serão retratados a seguir, buscando o detalhamento básico sobre o seu funcionamento e competência.

2.5.2.1 Instituto Nacional do Seguro Social – INSS

A Previdência Social, segundo seu próprio *site*, informa que sua criação se deu a partir de 27 de junho de 1990, durante o período governado pelo presidente Fernando Collor de Melo, por meio do decreto n° 99.350, que ordenou a fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) para a formação do INSS, vinculado ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). É retratada

no art. 201 da CF/88 que a define como de caráter contributivo e de filiação obrigatório. Desse modo, o trabalhador terá o direito assegurado nas seguintes situações:

[...]

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

[...]

O INSS é uma contribuição obrigatória, segundo o art. 201 da CF/88, tanto do empregado quanto do empregador, na qual cada um deverá pagar na medida de sua responsabilidade tributária. Além das situações descritas anteriormente, o INSS buscará também recolher recursos para garantir ao trabalhador, no final de sua capacidade de trabalho, a possibilidade de aposentadoria. Este recolhimento é obrigatório a todas as empresas e empregados que estejam devidamente registrados, não sendo assim optativo para nenhuma das partes. O não cumprimento deste recolhimento estará sujeito à multa ao empregador em caso de fiscalização do órgão de competência.

Para o empregado aplica-se as alíquotas vigentes para o ano de 2016, tendo como base de cálculo o salário bruto com todos os proventos que podem ser tributados e que foram anexados a seu contra cheque. Por meio dele, será descontado o valor do INSS devido pelo empregado, de acordo com a Previdência Social, que define os limites demonstrados a seguir, juntamente de suas alíquotas de aplicação:

Tabela 3 - Incidência de INSS parte do empregado 2016

Tabela para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
Até R\$ 1.556,94	8
De R\$ 1.556,95 a R\$ 2.594,92	9
De R\$ 2.594,93 até R\$ 5.189,82	11

Fonte: Previdência Social

As remunerações do empregado sujeitas a incidência do INSS deverão ser tributadas até o limite de R\$ 5.189,82, pelo fato de que, em caso de aposentadoria ou benefício concedido pelo INSS, este será o limite que o empregado poderá receber, mesmo que o total de suas remunerações tributáveis ultrapasse esse valor. Porém, quando se tratar de INSS patronal deverá ser aplicado, em regra geral, 20% (vinte por cento) sobre a remuneração possível de ser tributada.

2.5.2.2 Imposto de Renda Retido na Fonte IRRF

O IRRF é um imposto que possui incidência sobre a remuneração do empregado, descontado o valor do INSS já recolhido, não havendo a possibilidade de escolha do pagamento ou não deste imposto. Assim, o IRRF é o recolhimento do Imposto de Renda descontado na fonte de pagamento, sendo de responsabilidade do empregador repassar este valor recolhido para a Receita Federal, em que será descontado da base de cálculo o valor do INSS do mês de apuração. E se por ventura o empregado tiver algum dependente é permitido a dedução de R\$ 189,59 para cada dependente, diminuindo o valor da base de cálculo. Tal valor refere-se ao mês de abril de 2015, vigente até o momento.

Tabela 4 - Imposto de Renda Retido na Fonte IRRF, a partir do mês de abril do ano-calendário de 2015:

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IRPF (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: Ministério da Fazenda

Esta imposição ocorre para que não haja possibilidade de sonegação por conta do empregado. Com isso, a União tem a segurança de arrecadar este imposto de forma mais direta, cabendo ao trabalhador simplesmente realizar sua declaração de Imposto de Renda no ano seguinte, para a confirmação das informações que a Receita Federal já possui. E caso haja qualquer valor que tenha sido proveniente de qualquer fonte externa, deverá ser acrescido na declaração do Imposto de Renda de Pessoa Física.

2.5.2.3 Contribuição Sindical

A contribuição sindical é descontada do trabalhador com o intuito de manter o grupo sindical a qual ele pertence. Sendo assim, será descontada, uma vez por ano, uma parte de sua remuneração para essa contribuição, que financiará os projetos sindicais, que são as estruturas que dão suporte a defesa do trabalhador, ou da valorização da categoria de trabalho.

Será descontado, segundo Brongiel et al. (2016), o valor referente a um dia de saldo de salário do trabalhador no caso de ser mensalista. Se for no regime diarista deverá ser descontado o valor de um dia de trabalho durante o ano. E nos casos que o trabalhador for horista, deverá ser descontado o valor referente a oito horas de trabalho.

2.5.2.4 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi constituído em 1966 durante a gestão do governo de Castelo Branco, e é regida pela Lei nº 8.036/90 e pelo Decreto 99.684/90. Trata-se de uma captação de recursos da iniciativa privada, gerida pela Caixa Econômica Federal com o objetivo básico de auxiliar os trabalhadores no momento do encerramento da relação de emprego, em situações de doenças graves e até em momentos de catástrofes naturais. É também destinado a investimentos em habitação, saneamento e infraestrutura, na forma que a legislação autoriza, como no art. 35 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.

Este fundo foi desenvolvido para garantir ao trabalhador uma indenização caso venha ser dispensado pelo empregador. Tal fator se tornou necessário após Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 de criação do FGTS. De acordo com Saraiva, Souto (2014), vigorava anterior a este período a estabilidade decenal, que garantia ao trabalhador, que completasse 10 dez anos de trabalho na mesma empresa, a estabilidade. Após este período seria concedido a ele um direito adquirido de só poder ser demitido da empresa em situação de justa causa.

No decorrer deste período foi observado que a estabilidade Decenal se demonstrava como um encargo muito oneroso para as empresas, que considerava que este modelo adotado não agregava valor para a sociedade em geral. Ela, muitas vezes, resultava na demissão do empregado quando estava prestes a completar os 10 dez anos na empresa, o que acabava por gerar um resultado negativo. Com isso, o governo instituiu como plataforma única o modelo do FGTS que se demonstrava mais aceitável por parte dos empregadores e empregados.

De acordo com texto elaborado pelo site do FGTS (2016), o FGTS deverá ser pago pelo empregador, representando uma obrigação que tem como base de cálculo o salário e hora extra. Em regra geral será aplicado uma alíquota de 8% (oito por cento) sobre a remuneração mensal, que será depositado na conta do empregado sobre tutela da Caixa Econômica Federal. O valor, por sua vez, só poderá ser sacado nas condições que a lei permite, como por exemplo, em caso de demissão sem justa causa, ou se o empregado completar três anos sem movimentar sua conta de FGTS, contando a partir da sua data de aniversário, assim como em caso de aquisição de imóveis ou outro método que for autorizado pela legislação.

No decorrer da relação de emprego, o empregador deverá arcar somente com a responsabilidade de pagar os oito por cento sobre a remuneração do empregado que a lei determina como base de cálculo. Porém, caso haja a necessidade de dispensa do colaborador sem justa causa, será de direito do empregado o recebimento de multa equivalente a 40% (quarenta por cento) sobre o saldo devido durante o contrato de trabalho. Contudo, a Lei Complementar nº 110 de 29 de junho de 2001 autoriza, no art. 1º, o acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o montante devido na rescisão do empregado, sendo pago ao Governo este valor. Isso significa que a multa por dispensa sem justa causa irá resultar em uma alíquota de 50% (cinquenta por cento) sobre o montante devido do FGTS, que será pago pelo empregador, juntamente com os valores de rescisão contratual, gerando assim uma Guia de Recolhimento Rescisório, o GRRF do FGTS.

Portanto, a dispensa de um empregado deve ser cuidadosamente estudada por se tratar de valores que, caso a empresa não possua um planejamento bem estruturado, poderá afetar de forma negativa. O tema de FGTS possui algumas regras que não foram descritas neste momento, contudo para que se possa realizar uma boa

dinâmica deve-se atentar apenas ao principal. Caso seja necessário uma melhor compreensão vide Lei nº 8.036/90.

3. REGIME DE TRIBUTAÇÃO SIMPLES NACIONAL E LUCRO PRESUMIDO

No Brasil as empresas podem escolher entre três regimes de tributação em regra geral: Lucro Real, Lucro Presumido e Simples Nacional. Nossa presente apuração se dá com base no Lucro Presumido, que foi desenvolvido pelo Estado com o objetivo de reduzir a burocracia na apuração dos tributos IRPJ e CSLL das empresas, facilitando o procedimento de apuração e fiscalização do Governo, mediante a presunção do lucro que as empresas auferiam. No entanto, esse sistema possui as mesmas obrigações do recolhimento da Contribuição Previdenciária Patronal de uma empresa do Lucro Real, que consiste na contribuição incidente sobre a folha de salários e pró-labore, em que é aplicado o percentual é de 20,00% (vinte por cento), acrescido do Seguro Acidente de Trabalho - SAT, e contribuição para as outras entidades, além do pagamento de PIS e COFINS no regime não cumulativo, que possui alíquotas inferiores às do regime cumulativo RIR (1999).

4. ESTUDO DE CASO ESCOLA NOVA VISÃO LTDA

4.1 Ambientação da Escola Nova Visão Ltda.

A empresa Escola Nova Visão Ltda. teve seu início a partir da vontade de suas sócias fundadoras em desenvolver uma empresa que atuasse no segmento da educação. Com esse objetivo definido, as empresárias, nos anos de 1990 a 1992, realizaram a fase de planejamento prático da empresa. Nesse período foram realizadas diversas visitas a várias cidades do Estado de Goiás, mercado com o qual gostariam de atuar. Contudo, surgiu a oportunidade de aquisição de uma empresa que atendia a vontade das empresárias, situada em Goianira - Goiás, cidade próxima a capital do Estado.

A empresa possui atualmente um quadro de funcionários de 17 (dezessete) pessoas, sendo distribuídas da seguinte forma: 14 (quatorze) professores responsáveis pelo desenvolvimento acadêmico dos alunos, 2 (dois) funcionários

responsáveis pela secretaria administrativa, realizando funções de suporte, e 1 (um) funcionário destinado a função de auxiliar de limpeza.

4.2 Atuação no Mercado da Educação

A empresa relata que possui certa dificuldade quando se trata de inadimplência dos clientes. Por se tratar de uma atividade que é responsável pela formação intelectual de seus clientes “alunos”, a relação se torna diferenciada ao se comparar com outros tipos de serviços no mercado, pois a interrupção da prestação do serviço se torna inviável. De acordo com o art. 6º da Lei nº 9.870, de 23 de novembro de 1999 e do art. 42, caput, do Código de Defesa do Consumidor, regido pela Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990:

Art. 6º. São proibidas a suspensão de provas escolares, a retenção de documentos escolares ou a aplicação de quaisquer outras penalidades pedagógicas por motivo de inadimplemento, sujeitando-se o contratante, no que couber, às sanções legais e administrativas, compatíveis com o Código de Defesa do Consumidor, e com os arts. 177 e 1.092 do Código Civil Brasileiro, caso a inadimplência perdure por mais de noventa dias.
Art. 42. Na cobrança de débitos, o consumidor inadimplente não será exposto a ridículo, nem será submetido a qualquer tipo de constrangimento ou ameaça.

Sendo assim, como a criança não deve ser prejudicada ou privada do direito a educação, gera uma situação frágil entre a empresa e o cliente, pois, diferente de outros serviços, o não-pagamento não poderá implicar na suspensão do serviço prestado. Apesar de ser algo que atinge a empresa, a inadimplência já é esperada, sendo assim realizadas estratégias para minimizar seus impactos negativos.

Outro quesito levantado pela empresária é a concorrência no mercado educacional. A empresa está localizada próxima a cidade de Goiânia e próxima a cidade de Inhumas, duas cidades que possuem grande capacidade de acolher novos clientes “alunos”. Dessa forma, a empresa busca contornar esta dificuldade oferecendo um serviço de qualidade além de preços competitivos para a fidelização de seus clientes. Ela possui atualmente 236 (duzentos e trinta e seis) alunos, sendo que 11 (onze) são bolsistas, por possuírem uma situação financeira limitada.

4.3 Calculo Pratico da Folha de Pagamentos

Será apresentado neste momento os cálculos referentes ao estudo de caso na Escola Nova Visão Ltda, onde será demonstrado os encargos e tributos incidentes na Folha de Pagamento, nos dois regimes de tributação proposto, Simples Nacional e Lucro Presumido, com o objetivo de evidenciar o melhor regime tributário para esta empresa atualmente. Vale ressaltar que a legislação não possui características imutáveis, por esse motivo os dados apresentados a seguir poderão não representar o mesmo vantagem que possui hoje, pois a legislação poderá ser alterada em algum momento posterior.

4.3.1 Calculo da Folha de Pagamentos no regime tributário Lucro Presumido

A realização dos cálculos elaborados a seguir teve como base a legislação do Lucro Presumido e previdenciária, onde se demonstrou a necessidade de realizar o acréscimo de INSS patronal diferente do regime apresentado anteriormente, neste momento deves incidir a alíquota de 20% sobre o valor bruto da folha de pagamento, além da incidência obrigatória de contribuição de terceiros representada pelo sistema S, podendo variar sua alíquota dependendo do ramo de atividade da empresa, outro tributo integrante deste regime tributário é a aplicação do RAT para este pode variar de acordo com a recorrência de acidentes de trabalho ou afastamento por lesão originada pelo trabalho. O Lucro Presumido deves atender as regras do Fundo da Previdência e Assistência Social - FPAS que leva em consideração a atividade da empresa para que se possa incluir as devidas alíquotas juntamente com os tributos que compete para determinada atividade onde estará disponível para consulta no site da Receita Federal através da Instrução Normativa RFB Nº 1238, de 11 de Janeiro de 2012.

Tabela 6 – Cálculo da folha de pagamento no regime tributário Lucro Presumido

(Continuação)

Descrição	Alíquotas	Folha Ref. 01/2016	Folha Ref.02/2016
Base de Cálculo		R\$ 21.280,32	R\$ 21.168,00
INSS Patronal	20%	R\$ 4.256,06	R\$ 4.233,60
Salário Educação	2,5%	R\$ 532,01	R\$ 529,20

INCRA	0,2%	R\$ 42,56	R\$42,34
SESC	1,5%	R\$ 319,20	R\$317,52
SEBRAE	0,3%	R\$ 63,84	R\$ 63,50
Total de Terceiros	4,5%	R\$ 957,61	R\$ 952,56
Risco Ambientais do Trabalho (RAT)	1%	R\$ 212,80	R\$ 211,68
FGTS	8%	R\$ 1.702,43	R\$ 1.693,44
Total Final		R\$ 28.409,23	R\$ 28.259,28

Tabela 6 – Cálculo da folha de pagamento no regime tributário Lucro Presumido
(Continuação)

Descrição	Alíquotas	Folha Ref. 03/2016	Folha Ref. 04/2016
Base de Cálculo		R\$ 24.840,00	R\$ 27.670,18
INSS Patronal	20%	R\$ 4.968,00	R\$ 5.534,04
Salário Educação	2,5%	R\$ 621,00	R\$ 691,75
INCRA	0,2%	R\$ 49,68	R\$ 55,34
SESC	1,5%	R\$ 372,60	R\$ 415,05
SEBRAE	0,3%	R\$ 74,52	R\$ 83,01
Total de Terceiros	4,5%	R\$ 1.117,80	R\$ 1.245,16
Risco Ambientais do Trabalho (RAT)	1%	R\$ 248,40	R\$ 276,70
FGTS	8%	R\$ 1.987,20	R\$ 2.213,61
Total Final		R\$ 33.161,40	R\$ 36.939,69

Tabela 6 – Cálculo da folha de pagamento no regime tributário Lucro Presumido
(Continuação)

Descrição	Alíquotas	Folha Ref. 05/2016	Folha Ref.06/2016
Base de Cálculo		R\$ 28.534,18	R\$ 26.396,16
INSS Patronal	20%	R\$ 5.706,84	R\$ 5.279,23
Salário Educação	2,5%	R\$ 713,35	R\$ 659,90
INCRA	0,2%	R\$ 57,07	R\$ 52,79
SESC	1,5%	R\$ 428,01	R\$ 395,94
SEBRAE	0,3%	R\$ 85,60	R\$ 79,19
Total de Terceiros	4,5%	R\$ 1.284,04	R\$ 1.187,83
Risco Ambientais do Trabalho (RAT)	1%	R\$285,34	R\$ 263,96
FGTS	8%	R\$2.282,73	R\$ 2.111,69
Total Final		R\$ 38.093,13	R\$ 35.238,88

Tabela 6 – Cálculo da folha de pagamento no regime tributário Lucro Presumido

(Conclusão)

Descrição	Alíquotas	Folha Ref.07/2016	Folha Ref. 08/2016	Folha Ref. 09/2016
Base de Cálculo		R\$ 53.049,60	R\$ 26.396,16	R\$ 26.396,16
INSS Patronal	20%	R\$ 10.609,92	R\$ 5.279,23	R\$ 5.279,23
Salário Educação	2,5%	R\$ 1.326,24	R\$ 659,90	R\$ 659,90
INCRA	0,2%	R\$ 106,10	R\$ 52,79	R\$ 52,79
SESC	1,5%	R\$ 795,74	R\$ 395,94	R\$ 395,94
SEBRAE	0,3%	R\$ 159,15	R\$ 79,19	R\$ 79,19
Total de Terceiros	4,5%	R\$ 2.387,23	R\$ 1.187,83	R\$ 1.187,83
Risco Ambientais do Trabalho (RAT)	1%	R\$ 530,50	R\$ 263,96	R\$ 263,96
FGTS	8%	R\$ 4.243,97	R\$ 2.111,69	R\$ 2.111,69
Total Final		R\$ 70.821,22	R\$ 35.238,88	R\$ 35.238,87

Fonte: Elaborado pelos Autores

A utilização dos dados mensais levantados na tabela 6 resultaram na tabela 7 que resume a quantidade de tributos a serem pagos pela empresa referente aos últimos 9 meses sendo de grande importância para a análise da totalidade das informações para auxiliar na escolha do melhor regime tributário.

Tabela 7 - Resumo do Cálculo da folha de pagamento dos últimos 9 meses - Lucro Presumido

DESCRIÇÃO	ALÍQUOTAS	Folha Ref. 01/2016 até 09/2016
Base de Cálculo	-	R\$ 255.730,77
INSS Patronal	20%	R\$ 51.146,15
Salário Educação	2,5%	R\$ 6.393,27
INCRA	0,2%	R\$ 511,46
SESC	1,5%	R\$ 3.835,96
SEBRAE	0,3%	R\$ 767,19
Total de Terceiros	4,5%	R\$ 11.507,88
Risco Ambientais do Trabalho (RAT)	1%	R\$ 2.557,31
FGTS	8%	R\$ 20.458,46
Total dos encargos e tributo sobre folha	-	R\$ 85.669,81
Total incluindo custo com folha de pagamento	-	R\$ 341.400,58

Fonte: Elaborado pelos Autores

4.3.2 Cálculo da Folha de Pagamentos no Simples Nacional

A realização deste tópico será utilizado a literatura levantada até o presente momento, para fim de realizar a estimativa da quantidade de tributo incidente sobre a folha de pagamento da empresa que atualmente utiliza o Simples Nacional como regime tributário. Será evidenciado a seguir os dados levantados durante a pesquisa, sendo de extrema importância para alcançar o resultado satisfatório.

O cálculo a seguir representado pela tabela 8 irá demonstrar o levantamento dos gastos da empresa com sua folha de pagamentos sendo utilizado para o cálculo do FGTS que representa 8% sobre o valor da folha bruta representada pela base de cálculo na tabela.

Outro ponto muito importante do Simples Nacional é a incidência do CPP onde sua alíquota irá variar de acordo com o faturamento da empresa e não de acordo com seu valor da folha de pagamentos, com isso a base de cálculo para o CPP demonstrado na tabela 8 e resultado da tabela 9 onde foi realizado o levantamento da alíquota aplicada pelo regime do Simples Nacional. Vale ressaltar que a empresa optante pelo Simples Nacional, que esteja no anexo III não terão a incidência de INSS patronal assim como o cálculo de terceiros e RAT/SAT.

Tabela 8 – Cálculo Mensal dos Tributos e encargos da Folha de Pagamento (Continuação)

Descrição	Alíquota	Folha Ref. 01/2016	Folha Ref. 02/2016
Base de Cálculo do FGTS	-	R\$ 21.280,32	R\$ 21.168,00
INSS Patronal – CPP ¹	4,47%	R\$ 2.146,06	R\$ 2.298,25
FGTS	8%	R\$ 1.702,43	R\$ 1.693,44
Total Tributo e Encargo	-	R\$ 3.848,49	R\$ 3.991,69
Total Folha(+) Tributo e Encargo	-	R\$ 25.128,81	R\$ 25.159,69

Tabela 8 – Cálculo Mensal dos Tributos e encargos da Folha de Pagamento (Continuação)

Descrição	Alíquota	Folha Ref. 03/2016	Folha Ref. 04/2016
Base de Cálculo do FGTS	-	R\$ 24.840,00	R\$ 27.670,18
INSS Patronal – CPP ¹	4,47%	R\$ 2.826,01	R\$ 2.487,07

FGTS	8%	R\$ 1.987,20	R\$ 2.213,61
Total Tributo e Encargo	-	R\$ 4.813,21	R\$ 4.700,68
Total Folha(+) Tributo e Encargo	-	R\$ 29.653,21	R\$ 32.370,87

Tabela 8 – Cálculo Mensal dos Tributos e encargos da Folha de Pagamento

(Continuação)

Descrição	Alíquota	Folha Ref. 05/2016	Folha Ref.06/2016
Base de Cálculo do FGTS	-	R\$ 28.534,18	R\$ 26.396,16
INSS Patronal – CPP ¹	4,47%	R\$ 2.793,00	R\$ 2.793,00
FGTS	8%	R\$ 2.282,73	R\$ 2.111,69
Total Tributo e Encargo	-	R\$ 5.075,73	R\$ 4.904,69
Total Folha(+) Tributo e Encargo	-	R\$ 33.609,92	R\$ 31.300,85

Tabela 8 – Cálculo Mensal dos Tributos e encargos da Folha de Pagamento

(Continuação)

Descrição	Alíquota	Folha Ref.07/2016	Folha Ref. 08/2016
Base de Cálculo do FGTS	-	R\$ 53.049,60	R\$ 26.396,16
INSS Patronal – CPP ¹	4,47%	R\$ 2.430,83	R\$ 2.552,16
FGTS	8%	R\$ 4.243,97	R\$ 2.111,69
Total Tributo e Encargo	-	R\$ 6.674,80	R\$ 4.663,85
Total Folha(+) Tributo e Encargo	-	R\$ 59.724,40	R\$ 31.060,01

Tabela 8 – Cálculo Mensal dos Tributos e encargos da Folha de Pagamento

(Conclusão)

Descrição	Alíquota	Folha Ref. 09/2016
Base de Cálculo do FGTS	-	R\$ 26.396,16
INSS Patronal - CPP ¹	4,07%	R\$ 1.760,83
FGTS	8%	R\$ 2.111,69
Total Tributo e Encargo	-	R\$ 4.015,29
Total Folha(+) Tributo e Encargo	-	R\$ 30.268,68

Fonte: Elaborado pelos Autores

A realização da tabela 9 apresentada a seguir é resultado do faturamento total até o presente momento um valor de R\$ 497.992,47 onde foi necessário para que se encontre a alíquota que se aplica para a empresa em relação ao seus tributos, porem como o objeto de estudo e destinado a folha de pagamentos da empresa foi destacado apenas o tributo CPP para a utilização como base de cálculo do valor devido pela empresa, que devido a seu faturamento aplicado a tabela do anexo III do Simples Nacional resultou nas informações a seguir:

Tabela 9 – Resumo da apuração no Simples Nacional dos Últimos 09 Meses

Mês/ 2016	Receita Bruta	CPP	Total CPP Devido
Janeiro	R\$ 48.010,32	4,47%	R\$ 2.146,06
Fevereiro	R\$ 51.414,93	4,47%	R\$ 2.298,25
Março	R\$ 63.221,73	4,47%	R\$ 2.826,01
Abril	R\$ 55.639,24	4,47%	R\$ 2.487,07
Maio	R\$ 62.483,12	4,47%	R\$ 2.793,00
Junho	R\$ 62.483,12	4,47%	R\$ 2.793,00
Julho	R\$ 54.381,04	4,47%	R\$ 2.430,83
Agosto	R\$ 57.095,34	4,47%	R\$ 2.552,16
Setembro	R\$ 43.263,63	4,40%	R\$ 1.903,60
Total	R\$ 497.992,47		R\$ 22.087,21

Fonte: Elaborado pelos Autores

A tabela apresentada a seguir representa o apanhado total referente aos últimos 09 meses disponibilizado pela empresa para o estudo, com sendo utilizado a mesma metodologia aplicada na tabela 8, no entanto foi apresentado neste momento de forma sintética para que se possa realizar o estudo em sua totalidade.

Tabela 10 - Resumo do Cálculo Anual

Descrição	Alíquota	Folha de 01 a 09/2016
Base de Cálculo do FGTS	-	R\$ 255.730,77
INSS Patronal – CPP ¹	de 4,47% a 4,40%	R\$ 22.087,21
FGTS	8%	R\$ 20.458,46
Total Tributo e Encargo	-	R\$ 42.545,67
Total Folha(+) Tributo e Encargo	-	R\$ 298.276,44

Fonte: Elaborado pelos Autores

Ficou evidente a vantagem do regime tributário Simples Nacional comparado ao Lucro Presumido onde foi marcado por uma diferença total do tributo devido pela

empresa sobre a folha de pagamento de forma relevante que em síntese será evidenciada na tabela a seguir:

Tabela 11- Comparativo total do tributos da folha de pagamento dos dois regimes tributários

Descrição	Simples Nacional	Lucro Presumido	Diferença total
Total Tributo e Encargo	R\$ 42.545,67	R\$ 85.669,81	R\$43.124,14
Total Folha(+) Tributo e Encargo	R\$ 298.276,44	R\$ 341.400,58	

CONCLUSÃO

O Brasil possui grande complexidade principalmente quando se fala em legislação, algo extremamente importante para a realização deste estudo, pois existem diversas Leis, Decretos, Sumulas, Normas entre outras jurisprudências que estão em constantes alterações, que foram utilizadas como o pilar principal para se que chegue no resultado final, sendo assim as informações obtidos hoje não serão imutáveis se analisados no futuro. Com esta perspectiva estabelecida evidenciamos que a empresa do estudo Escola Nova Visão Ltda que atualmente segue o regime tributário do Simples Nacional, sendo alocada no anexo III do Simples por conta da natureza de sua prestação de serviço, possui grandes vantagens nessa modalidade de regime.

As Informações obtidas da empresa foram cedidas de forma Sintética para a realização do estudo, sendo apresentados os valores brutos e totais da folha de pagamento, onde constam os valores de todas as remunerações dos empregados que fazem parte da empresa, com isso foi possível realizar os cálculos necessários para demonstrar qual regime tributário se demonstrava mais atrativo para a empresa. Porém deve-se ter prudência, pois o resultado apresentado neste momento leva em consideração o cenário atual da empresa que possui um faturamento que se enquadra nas regras do Simples Nacional e que ainda é autorizada pela legislação a optar por este regime tributário, sendo que esta escolha possa estar indisponível no futuro por conta de alterações legais que o Estado julgar necessário por diversos motivos, econômicos, fiscais, entre outros.

A realização deste estudo evidenciou a vantagem do regime tributário Simples Nacional comparado ao Lucro Presumido, sendo comprovado através das tabelas de cálculo onde foi apresentado todo o apanhado legal inerente aos reflexos que podem ocorrer na folha de pagamentos da empresa, que escolhe realizar sua apuração de tributos nos dois regimes tributários.

A vantagem do Simples Nacional se destaca principalmente por conta de incentivos legais que o Brasil por meio do Estado, buscou criar benefícios para favorecer empresas que escolham o regime tributário Simples Nacional, através de medidas incentivos dependendo da situação, partindo deste principio empresas que optarem pelo Simples Nacional que esteja no anexo III estão desobrigadas a pagar o INSS patronal sobre a folha de pagamento que representa 20% sobre a folha de pagamento total da empresa, em contra partida as empresas que optarem por este regime utilizam o seu faturamento referente aos últimos 09 (nove) meses para realizarem o seu calculo do CPP o equivalente ao INSS patronal do regime do Lucro presumido, na pratica a empresa apresentou um saldo de CPP referente aos últimos 9 (nove) meses de R\$ 22.087,21 no Simples, e no Lucro Presumido apresentou um resultado de INSS patronal de R\$ 51.146,15, esta comparação resultou em uma diferença de R\$ 29.058,94 só levando em conta a contribuição para o INSS, destacando uma grande economia de para a empresa que optar pelo Simples Nacional.

Outro ponto Importante de destaque do Simples é a não incidência de tributos de terceiros como do sistema S ou de RAT esses dois fatores aplicados na empresa com base no Lucro Presumido podem representar 5,5% do valor da folha de pagamentos que somados apresentam um saldo acumulado de R\$ 14.065,19, este valor não se aplica no regime do Simples Nacional.

Considera-se indicado a permanência da empresa no Simples Nacional, pois gera uma economia total de tributos de R\$43.124,14 em relação ao Lucro Presumido que neste momento se torna altamente desfavorável. Contudo devemos levar em consideração o planejamento estratégico da empresa que neste caso compreende a longo prazo a situações que iram proporcionar a ela a atuação por um longo período a continuar no Simples Nacional se a legislação vigente não sofrer alteração.

REFERÊNCIA

AGOSTINHO, Léa; **Décimo terceiro salário completa 50 anos**; Disponível em : <<http://extra.globo.com/noticias/economia/decimo-terceiro-salario-completa-50-anos-5416290.html>> Acesso em 25 set. 2016.

BARREIRINHAS, Robinson Sakiyama. **Como se preparar para o Exame de Ordem, 1.a fase : tributário**; coordenador Vauleidir Ribeiro Santos. – 11.a ed. – Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2014.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho : teoria geral a segurança e saúde**. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012

BORGES, Humberto Bonavides. **Gerência de impostos: IPI, ICMS e ISS**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL, A criação da CLT. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>> Acesso em: 15 jun. 2016.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Capítulo II da União art. 20, Capítulo III dos Estados Federados art. 25, Capítulo IV dos Municípios art. 30, Dispõe sobre a competência dos serviços públicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 jun. 2016.

BRASIL, Decreto, LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 jun. 2016

BRASIL, Decreto nº 3.000, de 26 de Março de 1999. Regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3000.htm> Acesso: 09 jul. 2016

BRASIL, Decreto nº 99.684, de 8 de Novembro de 1990. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm> Acesso: 11 jul. 2016

BRASIL, Lei nº 8.078, de 11 de Setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências; Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm> Acesso: 15 Out. 2016

BRASIL, Decreto nº 57.155, de 3 de Novembro de 1965; Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965; Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/

[1950-1969/D57155.htm](#)> Acesso: 11 jul. 2016

BRASIL. Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas jurídicas, bem como da contribuição social sobre o lucro líquido, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 dez. 1995. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leis/Nat2001/lei924995.htm>> Acesso em 10 Out. 2016.

BRASIL, Lei 9.870, de 23 de Novembro de 1999, Dispõe sobre o valor total das anuidades escolares e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9870.htm>. Acesso: 12 Nov. 2016

BRASIL, Sistema S. Disponível em:<<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>> Acesso em 15 Out. 2016.

BRASIL, Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nºs 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Alterada pela Lei Complementar nº 127, de 14 de agosto de 2007. Alterada pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Republicação em atendimento ao disposto no art. 6º da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Alterada pela Lei Complementar nº 133, de 28 de dezembro de 2009. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/LeiComplementares/2006/leicp123.htm>>. Acesso em 10 Out. 2016.

BRASIL, INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 1238, DE 11 DE JANEIRO DE 2012 Disponível em : < <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=37204#952193>> . Acesso em 4 Out. 2016

BRASIL, LEI Nº 5.172, DE 25 DE OUTUBRO DE 1966. Artigo 96,97,98,99 e 100, <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5172.htm> Acesso em 20 abr. 2016

BRASIL, LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990, Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm> Acesso em : 08 de Jun. 2016

BRASIL, FGTS, Empregador. Disponível em:< <http://www.fgts.gov.br/empregador/index.asp>> .Acesso em 1 Out. 2016.

BRASIL. Resolução CGSN nº 15, de 23 de julho de 2007. Dispõe sobre a exclusão do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 jul. 2007. Disponível em:

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/resolucao/2007/cgsn/resol15.htm>>
Acesso em 1 Out. 2016.

BRASIL. Secretaria da Receita Federal. Legislação Simples Nacional. Disponível em: <<http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/>> Acesso em 5 Out. 2016.

BRASIL, PREVIDÊNCIA SOCIAL, FAP – Fator Acidentário de Prevenção. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/>>. Acesso em: 01 Set.2016.

BRASIL,PREVIDÊNCIA SOCIAL, Salário-família. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/>> Acesso em: 10 Jul.2016.

BRONGIEL et al. Folha de pagamento. Disponível em: <<http://contadores.cnt.br/noticias/artigos/2014/09/29/folha-de-pagamento-2.html>> Acesso: 11 jun. 2016

CARLOS, Jacqueline Tavares. OLIVEIRA, Josiane Nayara Pires. MEDEIROS, Tiago Leal. Planejamento Tributário Com Incentivo Financeiro Produzir. Artigo apresentado como requisito de conclusão do curso de graduação em Ciências Contábeis pela Faculdade de Jussara-FAJ, sob a orientação do Prof. Esp. Edson Júnior Santana. Revista Saber Eletrônico On-line, Jussara, n. 02, p. 67-87, ago./dez, 2014 – ISSN: 2176-5588.

CHIMENTI, Ricardo Cunha. **Direito tributário: com anotações sobre direito financeiro, direito orçamentário e lei de responsabilidade fiscal.** – 15. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012.

DALVI, Fernando. Cálculo Trabalhista Aplicados na Prática. São Paulo : Habemann Editora. 2014

FABRETTI, Láudio Camargo. Contabilidade Tributária. 9.ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

FERNANDES, Maria Paula Boyadjian. **Lucro Real Teoria e Prática.** IDEPAC, São Paulo, 2010.

IBPT, Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação – De 30 países, Brasil é o que oferece menor retorno dos impostos ao cidadão. Disponível em:< <http://www.ibpt.com.br/noticia/2260/De-30-paises-Brasil-e-o-que-oferece-menor-retorno-dos-impostos-ao-cidadao>>. Acesso em 10 Ago. 2016

LATORRACA, Nilton. **Direito Tributário: imposto de renda das empresas.** 15 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, -31, ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

Manual da Declaração Anual do Simples Nacional DASN 2011. Disponível em < https://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Arquivos/manual/Manual_DASN2011.pdf> Acesso em: 22 Out. 2016

Normas Regulamentadoras 15 ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_15.html> Acesso em: 05 jun. 2016

OLIVEIRA, Luiz Martins de. **Manual de Contabilidade Tributaria: Textos e testes com as respostas**. 10. Ed. São Paulo : Atlas, 2011.

_____. **Manual de Contabilidade Tributaria: Textos e testes com as respostas**. 14. Ed. São Paulo : Atlas, 2015.

PRETTI, Gleibe Direito do trabalho para concursos / Gleibe Pretti. -- Curitiba, PR : IESDE, 2011.

POHLMANN, Marcelo Coletto. **Contabilidade Tributária**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012.

SÁ, A. Lopes de Sá; SÁ, Ana Maria Lopes de. **Dicionário da contabilidade**. 9 ed. São Paulo; Atlas, 1995.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Como se preparar para o Exame de Ordem, 1.ª fase : trabalho : direito material e processual**. 13. ed. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2014.

Sindicado dos Professores do Estado de Goiás – SIMPRO. Disponível em: <<http://sinprogoias.org.br/direitos/salario/#calculadora>> Acesso em : 08 de Jun. 2016

SÚMULAS do Tribunal Superior do Trabalho -TST. <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em: 01 jun. 2016

HIGUCHI, Hiromi; HIGUCHI, Fábio Hiroshi; HIGUCHI, Celso Hiroyuki. **Imposto de renda das empresas: interpretação e prática**. 34. ed. São Paulo: IR Publicações, 2009.