

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**TAIANA CASSANDRA GUIMARÃES DE SOUZA**

**CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DE UMA  
REDE DE COMBUSTÍVEL NOS ESTADOS DE SANTA CATARINA E RIO  
GRANDE DO SUL: REFLEXOS NOS CUSTOS TRABALHISTAS**

**CRICIÚMA**

**2024**

**TAIANA CASSANDRA GUIMARÃES DE SOUZA**

**TAIANA CASSANDRA GUIMARÃES DE SOUZA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Me: Leonel Luiz Pereira

**CRICIÚMA**

**2024**

**TAIANA CASSANDRA GUIMARÃES DE SOUZA**

**CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DE UMA  
REDE DE COMBUSTÍVEL NOS ESTADOS DE SANTA CATARINA E RIO  
GRANDE DO SUL: REFLEXOS NOS CUSTOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em contabilidade tributária.

Criciúma, 27 de Junho de 2024.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Leonel Luiz Pereira – Mestre - Orientador

Prof. Luan Philippi machado – Mestre - Unesc

Prof. Fernanda Pagnan Peruch - Especialista - Unesc

**“Este trabalho é dedicado a todos aqueles  
que me acompanharam ao longo da minha  
trajetória acadêmica.”**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pois sem o seu auxílio e proteção eu não concretizaria esta etapa em minha vida.

Além disso, agradeço à minha família e ao meu namorado, pelo apoio e incentivo. Aos meus amigos e colegas de trabalho que estiveram presentes em momentos importantes da à minha formação acadêmica.

Ao meu orientador, mestre Leonel Luiz Pereira, pela compreensão e auxílio na realização deste artigo. Agradeço à empresa pela oportunidade de realizar este estudo, especialmente ao setor de recursos humanos, que esteve sempre disposto a sanar dúvidas e responder questionamentos.

Enfim, a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a elaboração deste artigo.

“É fundamental reconhecer a perspectiva de que ter o conhecimento dos custos é crucial para que uma empresa possa desenvolver e manter uma vantagem competitiva. ”

**POTER**



## CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DE UMA REDE DE COMBUSTÍVEL NOS ESTADOS DE SANTA CATARINA E RIO GRANDE DO SUL: REFLEXO NOS CUSTOS TRABALHISTAS

Taiana Cassandra Guimarães De Souza <sup>1</sup>

Leonel Luiz Pereira <sup>2</sup>

**RESUMO:** Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo normativo em que dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estabelecem as condições de trabalho aplicáveis. O objetivo deste trabalho se dá em analisar e comparar as convenções coletivas de trabalho de uma rede de postos de combustíveis, onde foi analisado os benefícios provenientes das convenções e analisando o custo de cada uma dessas convenções. A metodologia aplicada assume caráter documental, por meio de estudo de caso, já os meios de investigação utilizados foram, a pesquisa, coleta e levantamento de dados a partir de documentos, por fim, a abordagem apresentou-se como quali-quantitativa. O estudo mostrou que as convenções coletivas de trabalho de Santa Catarina apresentaram alguns benefícios que as convenções do Rio Grande do Sul não contemplam, como vale alimentação e quebra de caixa. Foram analisadas diferentes funções e a que mais se destacou foi a função de gerente sendo melhor remunerada dentre todas seguida da função de caixa. Na pesquisa outro ponto que se destacou foi o custo de encargos sociais, onde esse teve variação dentro das convenções por influência do fator acidentário de prevenção (FAP).

**PALAVRAS – CHAVE:** Consolidação das leis trabalhistas. Salário. FAP. Encargos trabalhistas.

**AREA TEMÁTICA:** Contabilidade tributaria

### 1 INTRODUÇÃO

Muito se discute sobre a importância dos Recursos Humanos (RH) no trato das pessoas. Em tempos não muito distantes, os funcionários eram vistos como objetos e recursos produtivos, como se fossem máquinas, equipamentos de trabalho, mercadorias ou simplesmente agentes de gestão passivos. Essa forma de contratação de funcionários gerou insatisfação e diversos problemas trabalhistas, e as pessoas foram sendo gradualmente afastadas e esquecidas da função nas empresas.

Contudo é relevante salientar que a liderança e a direção são apenas uma fração dos funcionários da empresa, o que significa que essas questões eram tratadas

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

<sup>2</sup> Mestre em desenvolvimento socioeconômico, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



e resolvidas por um número reduzido de indivíduos, que já tinham muitas outras responsabilidades em suas mãos.

Segundo Chiavenato (2006), a vida dos humanos consiste em inúmeras interações com outras pessoas e organizações. A administração dos recursos humanos funciona no contexto das organizações. Gerenciar os funcionários significa lidar com as pessoas envolvidas nas empresas. Não só isso, mas também significa ter um bom relacionamento com as pessoas, fazendo com que todos sejam verdadeiros administradores de tarefas dentro da organização, independentemente de sua posição ou atividade.

Apenas um pequeno grupo de indivíduos resolve problemas e tem muitas outras responsabilidades a cumprir. Como resultado, muitas destas questões são adiadas e, em última análise, têm um impacto negativo na competitividade da organização. Hoje, todos os colaboradores, em todos os níveis, de uma empresa devem assumir o papel de seu próprio gestor de tarefas, e não apenas de executor. Além de realizar as atividades atribuídas, as pessoas devem compreender que ser capaz de identificar e resolver problemas é essencial para impulsionar a melhoria contínua na organização (Chiavenato, 2006).

Gerir pessoas é tão importante quanto administrar custos e despesas nas organizações, sabendo que sem elas não existe organização, e, já se tratando de custo é imprescindível que as empresas saibam o real custo para manter seus colaboradores, pois este será um balizador para novas contratações e desenvolvimento de um plano para retenção de talento, mas algumas organizações acabam por negligenciar esta fase (Chiavenato, 2006).

Então, para calcular os custos de um funcionário em uma relação de trabalho, você não deve apenas considerar o seu salário pelos seus esforços em atividades no trabalho, mas também os custos decorrentes dessa relação, em função da remuneração paga.

Neste contexto tem-se a seguinte questão: Quais os custos trabalhistas de acordo com as convenções coletivas de trabalho de uma rede de combustíveis com sede em Sombrio e com filiais nos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina?

O objetivo geral do estudo consiste em comparar os custos trabalhistas em relação as convenções coletivas de trabalho de uma rede de combustíveis com sede em Sombrio e com filiais nos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Para tanto, tem-se os seguintes objetivos específicos: i) identificar os direitos trabalhistas entre as diferentes convenções coletivas; ii) descrever os principais encargos sobre a folha de pagamento; iii) levantar os custos de pessoal por região de atuação.

Este estudo se justifica, do ponto de vista teórico a medida que apresenta a composição de custo de pessoal servindo de base para novas pesquisas. Do ponto de vista prático estudo traz informações relevantes tanto para os usuários internos quanto para os interessados externos na administração, em relação aos custos dos empregados da rede de combustível. Do ponto de vista social esse estudo se mostra relevante, tendo em vista que apresenta a transparência do empregador em relação aos direitos trabalhistas de seus empregados, mesmo que em estados diferentes. Ademais os funcionários e interessados poderão encontrar neste artigo informações acerca dos benefícios das convenções coletivas comparados à legislação vigente.



## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão discutidos os principais aspectos relacionados ao tema e os problemas do trabalho, empregando obras e autores que tratam do assunto legislação trabalhista, especialmente a Lei nº 13.467/2017.

### 2.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das leis do trabalho (CLT) surgiu da necessidade de unificar todas as leis trabalhistas, isso resultou na consolidação, organização e sistematização e respeita as leis. De acordo com Costa (2005), a CLT é um conjunto de leis com sistema jurídico. Conjunto de leis existentes relevantes para o trabalho, trata do direito do trabalho individual e coletivo.

Segundo Nascimento (2013), a CLT foi criada para garantir os direitos trabalhistas, aplicando-se todos os setores da economia, sejam eles técnicos, manuais ou intelectuais.

Embora fosse uma organização de direito trabalhista, acabou ficando desatualizada, necessitando de revisões e acréscimos, atualizados após a Assembleia Nacional Constituinte de 1988, se deu por meio da Lei nº 13.467 em 11 de novembro de 2017, de maneira resumida, pode-se dizer que alterou importantes pontos que dizem respeito à jornada de trabalho, férias, compensação de horas, pagamento de horas extras e salários.

### 2.2 LEI nº13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, alterou mais de uma centena de artigos da CLT e introduziu diversas modificações que afetam o cotidiano do empregado e do empregador, incluindo questões relacionadas às relações sindicais e questões judiciais decorrentes de ações trabalhistas.

Segundo Melek (2017), a legislação trabalhista desde 1943 não tinha passado por grandes mudanças, no entanto, uma mudança significativa ocorreu em 13 de julho de 2017. Foi aprovada a Lei nº13.467/2017, que entrou em vigor em novembro de 2017. Longhi (2017) mostra que a reforma trabalhista está alterando significativamente as relações do trabalho, e esta reforma permite avaliar a comparação das principais mudanças legais.

#### 2.2.1 Principais alterações na CLT promovidos pela Lei 13.467/2017

Com a Lei nº 13.467/2017, alguns artigos da CLT foram alterados. Por meio da análise destas alterações, foram identificadas um conjunto de alterações que têm impacto direto no processo de trabalho do departamento de pessoal e do setor de recursos humanos. Essas mudanças podem ser observadas no quadro 1.

Quadro 1 – Alterações da CLT com a Lei 13.467/2017.

(Continua)

ANTES	DEPOIS
Parcelamento de férias: A CLT não permitia a divisão das férias, exceto em casos específicos, quando pode ser dividida em dois períodos. (Art. 134)	Pelo acordo, as férias poderão ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os dias restantes não devem ser inferiores a cinco dias corridos Para



	gozar férias parceladas, isso' deve ser negociado entre empregado e empregador.
Intervalo: Os trabalhadores que cumprem jornadas de trabalho superior a seis horas diárias têm direito a uma hora de descanso e alimentação. (Art. 71)	Os períodos de descanso entre dias úteis podem ser negociados entre empregador e trabalhador através de convenção coletiva, mas devem respeitar um mínimo de 30 minutos para horários de trabalho superiores a 6 horas. (Art. 611-A)
Regime de tele trabalho: Esta modalidade não está prevista na legislação vigente.	Abre a possibilidade de inclusão do home office nos contratos de trabalho, que deve indicar claramente quais atividades serão realizadas pelo empregado em casa, excluindo o horário de trabalho. (Art.75- A)
Rescisão de contrato de trabalho por acordo comum: <b>NÃO EXISTIA.</b>	A rescisão do contrato de trabalho por acordo é uma nova modalidade que permite a demissão por mútuo acordo, garantindo ao trabalhador 20% do saldo do FGTS e acesso a 80% do fundo. Neste caso, não há acesso ao seguro-desemprego. O período de aviso prévio é reduzido para 15 dias.
Rescisão de contrato de trabalho – Homologação: Para os funcionários que trabalham na empresa há mais de um ano, é necessária a aprovação do sindicato. (Art. 477)	Empregado e empregador estarão desobrigados da homologação junto ao sindicato.
Termo/acordo de compensação do banco de horas: feita integralmente por acordo coletivo ou convenção, permitindo a compensação de horas excedentes em regime em um ano. (Art.59)	As horas de trabalho poderão ser pagas por acordo individual, sem recurso a acordo ou acordo coletivo, desde que o pagamento ocorra num período máximo de seis meses.
Gestante e lactante no trabalho insalubre: Não era permitido que gestantes e lactantes trabalhassem em ambientes insalubres.	Mulheres grávidas e lactantes só estão proibidas de trabalhar em ambientes insalubres na medida máxima. Em ambientes de pequeno e médio porte, eles só poderão sair do local mediante orientação médica. Mulheres que amamentam devem evitar tudo atividade prejudicial à saúde ocorrendo contra orientação médica. (Art.394)
Contribuição Sindical: Os empregadores devem descontar das folhas de pagamento dos seus funcionários, desde que estejam devidamente autorizados, as contribuições que devem ao sindicato, quando notificados. (Art. 545).	Contribuição Sindical: Os empregadores devem descontar das folhas de pagamento dos seus funcionários, desde que estejam devidamente autorizados, as contribuições que devem ao sindicato, quando notificados. (Art. 545).
Contrato de trabalho intermitente: Isso não era permitido pela lei atual.	É necessário especificar o valor da jornada de trabalho, que não deve ser inferior ao valor do horário do salário mínimo ou ao valor pago aos outros empregados que exercem a mesmas funções. (Art.452-A).

Fonte: base na Lei nº 13.467/2017.



As alterações relacionadas à reforma trabalhista tiveram impacto, uma vez que algumas dessas modificações foram de relação de trabalho. Portanto, juntamente com as mudanças legais, é necessário ajustar a atuação dos recursos humanos nas empresas, implementando procedimentos consistentes refletidos a partir da reforma trabalhista. Outras normas trabalhistas, dizem respeito aos acordos e convenções trabalhistas.

### 2.3 ENCARGOS DA FOLHA DE PAGAMENTO

Conforme Freitas e Oliveira (2009), a folha de pagamento tem função operacional, contábil e fiscal, devendo conter todas as ocorrências mensais do funcionário. Os elementos que compõem a folha de pagamento são: salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário família, previdência, imposto de renda retido na fonte, adiantamentos, faltas, atrasos, vale transporte, entre outros.

Os encargos sociais têm como objetivo o bem de toda a comunidade, deixando de ser um encargo trabalhista, já que visam o bem não somente do trabalhador. Os encargos sociais que incidem sobre a folha de pagamento se limitam às contribuições sociais que as companhias pagam como parte das despesas trabalhistas globais, mas não beneficiam diretamente e de forma integral os funcionários. Os encargos são cobrados pelo governo e uma parte deles é de forma indireta benéfica para os recursos destinados a auxiliá-los em sua trajetória profissional (Freitas; Oliveira, 2009).

Os encargos sociais básicos presentes na folha de pagamento são: Contribuição à Previdência Social (INSS); Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; Salário Educação; SENAC/ SESC; SENAI/ SESI; SEBRAE; INCRA e Risco de Acidente de Trabalho (RAT), etc... (Freitas; Oliveira, 2009).

Além disso, existem despesas que são pagas diretamente ao funcionário e incluídas na folha de pagamento: Repouso Semanal Remunerado; Férias + 1/3 constitucional; Feriados; Aviso prévio indenizado; 13º Salário; Auxílio Doença; 15 Dias; Licença maternidade (Freitas; Oliveira, 2009).

### 2.4 ENCARGOS PREVIDENCIARIOS

Dada a necessidade de melhor compreender esta natureza contributiva, de analisar o desempenho das contribuições para a segurança social e de considerar os benefícios da segurança social e tendo a arrecadação do chamado Fundo de Segurança e Assistência Social (FPAS) (Martins, 2017).

O Fundo de Previdência e Assistência Social classificada como forma de contribuição social, contribuição é paga com base na atividade econômica desenvolvida pelas empresas e pelos empregados. A receita das entidades do SINPAS constituirá o Fundo de Previdência e Assistência Social - FPAS, de natureza contábil e financeira, que será administrado por um colegiado integrado pelos dirigentes daquelas entidades sob a presidência do Ministro da Previdência e Assistência Social (Martins, 2017).

Devido à grande diversidade de empresas espalhadas pelo Brasil, foi necessário criar um modelo que transformasse essa diversidade em algo padrão em todo o Brasil. Foi assim que a Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) foi criado na década de 90 (Tarichi, Amaral, Amaral,2020).



Segundo a Secretaria da Fazenda Nacional (2006), a CNAE é uma classificação utilizada para padronizar os códigos de identificação das unidades produtivas do país nos cadastros e registros da administração pública das três esferas de governo, em especial na fiscalidade. Nesta área, contribuem para melhorar a qualidade dos sistemas de informação que apoiam as decisões e ações do Estado, o que também permite uma melhor coordenação entre os sistemas (Receita Federal, 2006).

## 2.5 CUSTO DA MÃO DE OBRA

Segundo Eckert *et al.* (2013) os custos na área dos recursos humanos iniciam-se desde o momento do recrutamento, na procura de colaboradores no mercado de trabalho, durante o processo de contratação, formação e eventual demissão. Os recrutamentos de colaboradores geram custos no momento do recrutamento com a contratação e seleção, custos relacionados com a saúde e segurança no local de trabalho, tais como: registros, testes periódicos e desligamento e entre outros custos não percebida pelos gestores no momento da admissão e principalmente no término do contrato de trabalho.

A mão de obra é vista como um importante recurso no processo de fabricação de produtos e prestação de serviços, resultando em custos com remuneração necessária para garantir a continuidade da produção (Vasconcelos; Volpato, 2000).

As despesas sociais, decorrentes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), são contempladas na folha de pagamento. Ao implementar demissões, é importante calcular os custos relacionados ao trabalho, incluindo salários, benefícios, custos trabalhistas e remuneração potencial. Esta análise proporciona uma visão clara do impacto financeiro da empresa, permitindo à empresa tomar decisões informadas e planejar uma gestão financeira adequada (Raupp, 2023).

Na análise dos custos da mão de obra, é importante contemplar todos os valores relativos aos salários e remuneração dos colaboradores, bem como às suas contribuições para a segurança social, para que a empresa não desembolse mais recursos financeiros do que o esperado no seu caixa.

### 2.5.1. Negociado *versus* legislado

O negociado versus o legislado é um dos temas polêmicos do direito da inovação e relações de trabalho, por exemplo, a flexibilidade, e os contratos aumentam as relações de trabalho. Porém, atrasar o direito trabalhista, por exemplo, prejudica os trabalhadores (Ferrer; Oliveira, 2019).

Conforme Melek (2017), a Lei nº 13.467/2017 demonstra o que é possível negociar e o que não pode ser negociado por convenção ou acordo coletivo. Também mostra o que poderia acontecer como resultado da intervenção judicial. O novo art. 611 da CLT está dividido em 611-A e 611-B. A seção 611-A aborda temas que podem ser negociados por acordo individual ou acordo coletivo, como bancos de horas anuais, acordos de jornada de trabalho, etc. No art. 611-B, indica temas não alteráveis, previstas no art. 7º da Constituição Federal, como salário mínimo, salário família, descanso semanal remunerado, entre outros temas.

A inovação legislativa visa dar prioridade ao que é negociado entre os sindicatos sobre o que consta da lei, conforme o disposto no art. 611-A, alterado pela Lei nº 13.467/2017, de responsabilidade do Judiciário do Trabalho para analisar os



requisitos formais para confirmar a convenção e acordos coletivos, respeitando o princípio da autonomia.

Porém, o que se pode observar ao analisar os detalhes das mudanças propostas é que a nova norma permite que a configuração do comportamento coletivo seja assinada como medida para reduzir ou mesmo impedir, pois ignora o princípio do padrão do melhor interesse quando na prática, isto beneficiará as partes envolvidas com melhores condições de trabalho.

## 2.5.2. Direitos legais vinculados ao estudo

Quadro 2 - Direitos legais vinculados ao estudo

DIREITO	CONCEITO	CONSTITUIÇÃO
<b>Adicional noturno</b>	O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo.	20% da hora diurna sobre salário mais periculosidade
<b>Adicional de periculosidade</b>	Trabalhadores em atividades com inflamáveis têm direito a remuneração adicional.	30% sobre o salário base
<b>Gratificação de função</b>	Funções de gerência e chefia têm jornada de até oito horas sem receber horas extras.	Acrescido de 40% sobre o salário base

Fonte: base na Lei nº 13.467/2017.

O quadro 2 apresenta os direitos legais, seus conceitos e base de cálculos de valores a serem pagos aos funcionários. Para o adicional noturno, o trabalhador recebe acréscimo sobre a hora diurna trabalhada, equivalente a 20% do salário base, adicional de periculosidade corresponde a 30% do salário base isso é determinado a partir dos laudos técnicos com PCMSO, LTCA entre outros, enquanto o funcionário que exerce a função de gerencia tem direito a um acréscimo de 40% no salário base, a título de gratificação de função.

## 2.6- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT)

Conforme a Lei nº 5.452/1943 art. 611, “[...] convenção Coletiva de Trabalho, é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho [...]” (Brasil, 1943, art. 611).

A lei determina que as horas semanais de um funcionário não podem exceder 44 horas, totalizando 220 horas mensais, e que é necessário que haja uma folga semanal. Com base na convenção até outubro de 2023 a legislação trabalhista do Rio Grande do Sul não aceitava a jornada de trabalho 12x36, a nova legislação trabalhista já aceita a jornada (Martins, 2017).

Considerando as dificuldades que podem surgir, levando em conta as escalas de horários de um funcionário, é importante lembrar que a Convenção Coletiva de Trabalho dos postos de Combustíveis garante os direitos de um funcionário, assim como de todos os trabalhadores dessa categoria



Segundo Alves (2015) o ambiente de posto de gasolina proporciona inúmeros riscos e problemas de saúde aos trabalhadores dos postos que devem ser considerados ofensivos ao processo saúde-doença do profissional exposto. Para mitigar essa exposição, a organização deve adotar políticas, padrões e princípios de segurança sanitária práticas que são constantemente aplicadas e disseminadas a todos os seus funcionários.

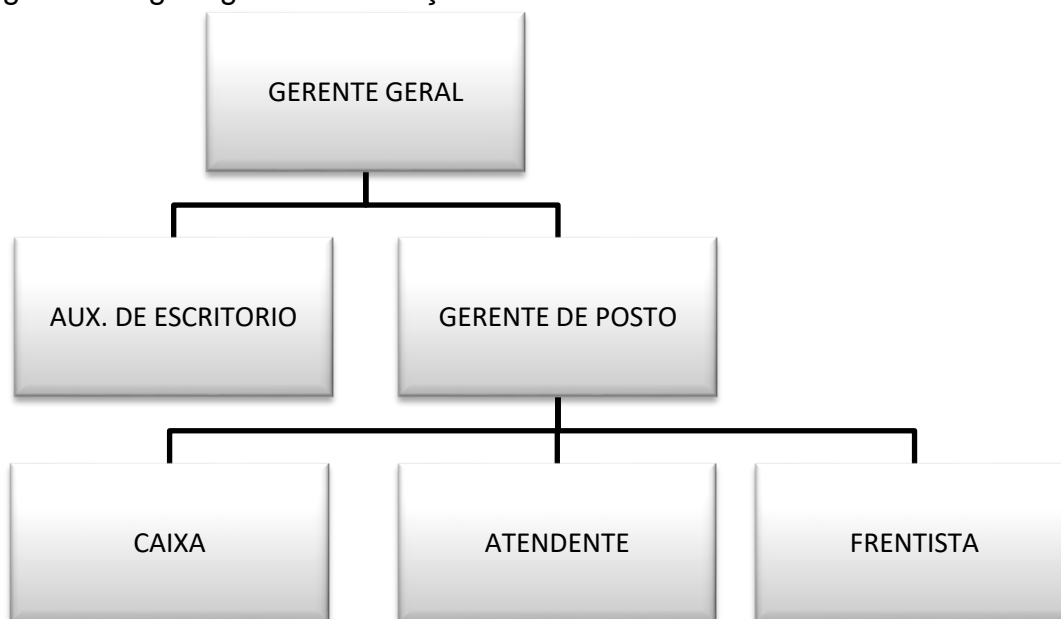
O acordo é aquele que estabelece as condições de trabalho aplicáveis, dentro da empresa ou das empresas acordantes, às suas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é permitida aos sindicatos que representam as categorias profissionais, de acordo como o art. 611 § 1º da CLT.

Por meio do trabalho, as pessoas se mostram socialmente, além de proporcionar boas condições de saúde, moradia e educação, e deve, portanto, ser defendido e protegido pela lei (Ferrer; Oliveira, 2019).

A seguir demonstra-se a organização de funções da empresa estudada para melhor compreensão da sua estrutura funcional e conseqüentemente seus custos.

## 2.7 PRINCIPAIS FUNÇÕES

Figura 1- Organograma das funções



Fonte: Dados da pesquisa

Neste organograma mostra-se a hierarquia das funções, as quais serão constituídos os custos trabalhistas, o gerente é responsável pelos funcionários do posto, onde supervisiona as funções dos demais, como os caixa, frentista e atendentes.

O quadro 3 evidencia os direitos convencionados entre os sindicatos patronais e da categoria profissionais nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul, os quais faram parte da composição dos custos trabalhistas.



## 2.8 – REMUNERAÇÕES PAGAS AS CONVENÇÕES

Quadro 3 – Comparativo salarial entre convenções coletivas (em reais)

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA REDE DE COMBUSTIVEL					
CONVENÇÃO	CRICIÚMA	GOVERNADOR	TUBARÃO	RS	CAMAQUÃ
SALARIO NORMATIVO	1733,60	1636,00	1558,00	1643,23	1643,23
PERICULOSIDADE	520,08	490,80	467,40	492,97	492,97
GRATIFICAÇÃO	693,44	654,40	623,20	657,29	657,29
QUEBRA DE CAIXA	165,00	320,00	320,00	0,00	0,00
VALE ALIMENTAÇÃO	170,00	250,00	235,00	0,00	0,00
CESTA BASICA	0,00	0,00	0,00	195,00	170,00
QUINQUÊNIO	0,00	0,00	0,00	163,67	160,96
ADICIONAL NOTURNO	215,12	203,01	193,33	203,91	203,91

Fonte: Dados da pesquisa

Entre os direitos e benefícios convencionados percebe-se que os trabalhadores vinculados ao sindicato do Rio Grande do Sul, não fazem jus aos direitos de quebra de caixa e vale alimentação, em quanto que os de Santa Catarina não são contemplados convencionalmente pelos direitos de cesta básica e quinquênio, o adicional foi calculado proporcional aos dias trabalhado e horas trabalhada mais comum como 7 horas, nos cálculos do custo do empregado não será incluído o quinquênio pois o benefício só é pago a partir de 5 anos trabalhado.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta o método de pesquisa, bem como o referencial metodológico da pesquisa. Segundo Boaventura (2004), a metodologia tem como objetivo analisar a forma como a pesquisa será organizada, de forma a permitir que o leitor compreenda o objeto e o tema em questão.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Quanto ao problema, a pesquisa se caracteriza como quali-quantitativa, segundo Triviños 2009 o tratamento quali-quantitativo inclui as análises qualitativas e quantitativas, associadas e inter complementares, nas interpretações e argumentos apresentados a respeito dos resultados da investigação. Neste estudo buscou-se descobrir as diferenças e semelhanças entre as convenções coletivas de trabalho dos empregados de uma rede de combustíveis com sede em Sombrio e com filiais nos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

Quanto aos objetivos o estudo classifica-se como exploratória, conforme Gil (2002) a pesquisa exploratória tem por alvo proporcionar mais familiaridade com o problema, com o objetivo de torná-lo mais claro ou de elaborar hipóteses, inclui levantamento bibliográfico, documental e entrevista. Neste artigo busca-se identificar o custo trabalhista por região entre as convenções coletivas de trabalho dos empregados de uma rede de combustíveis objetos de estudo.

Quanto às estratégias a pesquisa classifica-se como documental e estudo de caso, pois trabalha com dados de uma rede de postos de combustíveis, extraídos de CLTs já repassadas a empresa. A pesquisa documental é feita, por meio de leitura



dos documentos da empresa, coletando os dados e informações relevantes e importantes acerca do tema CLTs.

Classifica-se também como estudo de caso, segundo Yin (2001) o estudo de caso consiste em ajudar a compreender os fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos, neste estudo o olhar estará voltado às convenções coletivas de trabalho onde o posto de combustível objeto de estudo possui sua matriz e filiais.

### 3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Foram analisadas as convenções coletivas de trabalho, relatório do resumo da folha de pagamento de todas as redes de posto da empresa estudada, nas cidades/estados em que estão instaladas, estes documentos estavam de posse da empresa objeto de estudo, para levantamento dos direitos trabalhistas, complementando aqueles de cunho legal.

Com base nas convenções coletivas de trabalho foram extraídos dados como salário categoria, periculosidade, quebra de caixa, vale alimentação cesta básica, quinquênio e adicional noturno, que compuseram as bases de cálculos dos custos da mão de obra. Para completar a apuração dos custos considerou-se o enquadramento do fator acidentário de prevenção (FAP) da empresa, sendo esta enquadrada no código 515 por exercer as atividades de comércio.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta dados sobre a empresa estudada, apresentando uma breve descrição e os resultados alcançados em termos de custo trabalhista. Além disso, apresenta-se o valor utilizado em cada convenção coletiva de trabalho, que corresponde a 5 salários diferentes, os encargos sociais e fiscais e, por fim, o resultado do custo do funcionário, considerando a sua função e a convenção coletiva de trabalho por região e por filial.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Empresa com mais de 50 anos no mercado, sua sede está localizada na cidade de Sombrio, com outras 25 filiais no Rio Grande do Sul e Santa Catarina, a empresa foi herdada pelo pai do atual proprietário, hoje ele está no comando da empresa juntamente com seus filhos auxiliando na gestão.

Figura 2 – Imagem do primeiro posto da empresa



Fonte: quadro da empresa (2015)



Esta imagem mostra onde a empresa começou, porém hoje a matriz não se localiza mais neste lugar, mas continua sendo um posto da rede.

A empresa possui a seguinte estrutura administrativa: gerente geral, contabilidade, financeiro, cobrança, recursos humanos, compra. Conta com 297 funcionários em diversas funções, divididos em 25 filiais nos estados de Santa Catarina e Rio grande do Sul, tendo as seguintes funções frentista, caixa, gerente, auxiliar de escritório, contador e atendente.

#### 4.2 ESTRUTURA DE CUSTO DE PESSOAL POR FILIAL

Neste tópico apresenta-se a estrutura dos custos dos cargos apresentados no item 2.7 (principais funções).

##### 4.2.1 ESTRUTURA DE CUSTO DE PESSOAL DOS CARGOS VINCULADOS AO SINDICATO DE CRICIÚMA E REGIÃO

A tabela 1 apresenta o total dos encargos sociais e fiscais dos funcionários vinculados ao sindicato de Criciúma e região.

Tabela 1- Percentual dos encargos sociais e fiscais com base no sindicato de Criciúma e região

PERCENTUAL DE ENCARGOS						
POSTO	RAT	FAP	GILRAT	ENCARGOS SOCIAIS	ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS	TOTAL %
24 HORAS	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
ADM	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
CENTRO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
TREVO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
BEIRA MAR	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
GAIVOTA	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
SÃO LUIZ	3	1	3,00%	7,16%	58,06%	68,22%
LAGOA	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
FURNAS	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
SANTA ROSA	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
TER COQ	3	1,2237	3,67%	7,16%	58,06%	68,89%
MAG	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
PASSO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
PORTAL	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
ARROIO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
BARRA	3	1	3,00%	7,16%	58,06%	68,22%
PORTO	3	1	3,00%	7,16%	58,06%	68,22%

Fonte: elaborado pela autora

O percentual total dos encargos dos funcionários vinculados ao sindicato de Criciúma e região variou entre 66,72% a 68,89%. O percentual com maior representatividade teve seu efeito vinculado ao fator acidentário de prevenção (FAP), majorado em 22,37% em quanto que os demais mantiveram o FAP em 1 ou reduzido em 50%. Como ação para redução de custo nas filiais em que os FAP se mantiveram



ou foram majorado, sugere-se que a empresa intensifique melhorias nos controles de medicina e segurança no trabalho. Para ilustrar os efeitos destes encargos nos custos, apresenta-se a tabela 2. Com total de remuneração por função.

Tabela 2- Remuneração por função do sindicato de criciúma e região (em reais)

CONVENÇÃO COLETIVA DE CRICIÚMA									
FUNÇÃO	SALARIO	PERICULOSIDADE	GRATIFICAÇÃO	Q. DE CAIXA	ADIC. NOTURNO	TOTAL REMUNERAÇÃO	CESTA BASICA	VALE ALIME	SUB. TOTAL
CAIXA	1733,60	520,08	0,00	165,00	0,00	2418,68	0,00	170,00	2588,68
CAIXA NOTURNO	1733,60	520,08	0,00	165,00	215,12	2633,80	0,00	170,00	2803,80
FRENTISTA	1733,60	520,08	0,00	0,00	0,00	2253,68	0,00	170,00	2423,68
FRENTISTA NOTURNO	1733,60	520,08	0,00	0,00	215,12	2468,80	0,00	170,00	2638,80
GERENTE	1733,60	520,08	693,44	0,00	0,00	2947,12	0,00	170,00	3117,12
AUX DE ALMOXARIFADO	1733,60	520,08	0,00	0,00	0,00	2253,68	0,00	170,00	2423,68
AUX DE ESCRITORIO	1733,60	520,08	0,00	0,00	0,00	2253,68	0,00	170,00	2423,68

Fonte: elaborado pela autora

A tabela 2 apresenta o total da remuneração por função com base no sindicato, observa-se que a função melhor remunerada é a função de gerente, uma vez que tem direito a gratificação de função, enquanto que as demais funções se diferenciam suas remunerações, com base nos horários de trabalhos (noturno/diurno) e no exercício das atividades de caixa.

Com base nas tabelas 1 e 2 estruturou-se a tabela 3 que demonstra o custo total dos funcionários.



**Tabela 3 – Custo total dos funcionários**

POSTO	PORCENTAGEM DE ENCARGOS	CAIXA	CAIXA NOTURNO	FRENTISTA	FRENTISTA NOTURNO	GERENTE	ATENDEENTE	AUX DE ESCRITORIO
<b>CONVENÇÃO CRICIUMA</b>								
24 HORAS	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
ADM	REMUNERAÇÃO							2253,68
	ENCARGO (66,72%)							1503,66
	BENEFÍCIOS							170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>							<b>3927,34</b>
CENTRO	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
TREVO	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
BEIRA MAR	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
GAIVOTA	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
SÃO LUIZ	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (68,22%)	1650,02	1796,78	1537,46	1684,22	2010,53	1537,46	1537,46
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4238,70</b>	<b>4600,59</b>	<b>3961,14</b>	<b>4323,02</b>	<b>5127,65</b>	<b>3961,14</b>	<b>3961,14</b>
LAGOA	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
FURNAS	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
SANTA ROSA	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
TER COQ	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (68,89%)	1666,26	1814,46	1552,58	1700,79	2030,30	1552,58	1552,58
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4254,94</b>	<b>4618,26</b>	<b>3976,26</b>	<b>4339,59</b>	<b>5147,42</b>	<b>3976,26</b>	<b>3976,26</b>
MAG	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
PASSO	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
PORTAL	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
ARROIO	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (66,72%)	1613,74	1757,27	1503,66	1647,19	1966,32	1503,66	1503,66
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4202,42</b>	<b>4561,08</b>	<b>3927,34</b>	<b>4285,99</b>	<b>5083,44</b>	<b>3927,34</b>	<b>3927,34</b>
BARRA	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (68,22%)	1650,02	1796,78	1537,46	1684,22	2010,53	1537,46	1537,46
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4238,70</b>	<b>4600,59</b>	<b>3961,14</b>	<b>4323,02</b>	<b>5127,65</b>	<b>3961,14</b>	<b>3961,14</b>
PORTO	REMUNERAÇÃO	2418,68	2633,80	2253,68	2468,80	2947,12	2253,68	2253,68
	ENCARGO (68,22%)	1650,02	1796,78	1537,46	1684,22	2010,53	1537,46	1537,46
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4238,70</b>	<b>4600,59</b>	<b>3961,14</b>	<b>4323,02</b>	<b>5127,65</b>	<b>3961,14</b>	<b>3961,14</b>

Fonte: elaborado pela autora



Com base nos dados das tabelas 1 e 2 verifica-se na tabela 3 que o maior influenciador dos custos para a função de caixa é o FAP reafirmando aqui, que a empresa deve intensificar melhorias nos controles de medicina e segurança no trabalho. Para as demais funções os custos variam com base nas vantagens estabelecidas pelas funções, ou horário de trabalho onde este último garante adicional extras ao salário, em caso de trabalho em horário compreendido das 22 horas de um dia as 6 horas do dia seguinte, denominado adicional noturno.

#### 4.2.2 ESTRUTURA DE CUSTO DE PESSOAL DOS CARGOS VINCULADOS AO SINDICATO DE TUBARÃO.

A tabela 4 apresenta o total dos encargos sociais e fiscais dos funcionários vinculados ao sindicato de Tubarão.

Tabela 4- Encargos sociais e fiscais com base no sindicato da cidade de Tubarão.

PERCENTUAL DE ENCARGOS						
TUBARÃO	RAT	FAP	GILRAT	ENCARGOS SOCIAIS	ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS	TOTAL %
AVENIDA	3	1	3,00%	7,16%	58,06%	68,22%
BEIRA RIO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%

Fonte: elaborado pela autora

Observa-se que a convenção coletiva de Tubarão apresentou uma variação no custo total dos encargos, onde variou de 66,72% a 68,22%. Essa diferença de percentual se dá pelo FAP onde a filial avenida, não houve redução, já a filial beira rio apresentou uma redução em 50% do FAP. Como ação para redução de custo nas filiais em que os FAP se mantiveram ou foram majorados, sugere-se que a empresa intensifique melhorias nos controles de medicina e segurança no trabalho. A tabela 5 demonstra o total de remuneração das funções.

Tabela 5- Remuneração das funções do sindicato (em reais)

CONVENÇÃO COLETIVA DE TUBARÃO									
FUNÇÃO	SALARIO	PERICULOSIDADE	GRATIFICAÇÃO	Q. DE CAIXA	ADIC. NOTURNO	TOTAL REMUNERAÇÃO	CESTA BASICA	VALE ALIME	SUB. TOTAL
CAIXA	1558,00	467,40	0,00	320,00	0,00	2345,40	0,00	235,00	2580,40
CAIXA NOTURNO	1558,00	467,40	0,00	320,00	193,33	2538,73	0,00	235,00	2773,73
FRENTISTA	1558,00	467,40	0,00	0,00	0,00	2025,40	0,00	235,00	2260,40
FRENTISTA NOTURNO	1558,00	467,40	0,00	0,00	193,33	2218,73	0,00	235,00	2453,73
GERENTE	1558,00	467,40	623,20	0,00	0,00	2648,60	0,00	235,00	2883,60
AUX DE ALMOXARIFADO	1558,00	467,40	0,00	0,00	0,00	2025,40	0,00	235,00	2260,40
AUX DE ESCRITORIO	1558,00	467,40	0,00	0,00	0,00	2025,40	0,00	235,00	2260,40

Fonte: elaborado pela autora

De acordo com a tabela 5, é possível verificar que a função mais remunerada é a de gerente, já que tem direito a gratificação de função, enquanto as outras funções diferem em suas remunerações de acordo com os horários (noturno/diurno) e no exercício das atividades de caixa.

Com base nas tabelas 4 e 5 apresenta-se o custo total por função e desenvolvida na tabela 6.



**Tabela 6- Custo total dos funcionários (em reais)**

CONVENÇÃO TUBARÃO								
POSTO	PORCENTAGEM DE ENCARGOS	CAIXA	CAIXA NOTURNO	FRENTISTA	FRENTISTA NOTURNO	GERENTE	ATENDENTE	AUX DE ESCRITORIO
AVENIDA	REMUNERAÇÃO	2345,40	2538,73	2025,40	2218,73	2648,60	2025,40	2025,40
	ENCARGO (68,22%)	1600,03	1731,92	1381,73	1513,62	1806,87	1381,73	1381,73
	BENEFÍCIOS	235,00	235,00	235,00	235,00	235,00	235,00	235,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4180,43</b>	<b>4505,66</b>	<b>3642,13</b>	<b>3967,35</b>	<b>4690,47</b>	<b>3642,13</b>	<b>3642,13</b>
BEIRA RIO	REMUNERAÇÃO	2345,40	2538,73	2025,40	2218,73	2648,60	2025,40	2025,40
	ENCARGO (66,72%)	1564,85	1693,84	1351,35	1480,34	1767,15	1351,35	1351,35
	BENEFÍCIOS	235,00	235,00	235,00	235,00	235,00	235,00	235,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4145,25</b>	<b>4467,58</b>	<b>3611,75</b>	<b>3934,07</b>	<b>4650,75</b>	<b>3611,75</b>	<b>3611,75</b>

Fonte: elaborado pela autora

Com base nas tabelas 4 e 5, percebe-se que o maior influenciador da variação dos custos é o FAP. Levando em conta, que as demais variações entre funções se dá pelos benefícios estabelecidos para cada função. Para as demais funções a mudança de valor se dá à partir do horário de trabalho onde este último garante adicional extras ao salário em caso de trabalho em horário compreendido das 22 horas de um dia as 6 horas do dia seguinte, denominado adicional noturno.

#### 4.2.3 ESTRUTURA DE CUSTO DE PESSOAL DOS CARGOS VINCULADOS AO SINDICATO DE GOVERNADOR CELSO RAMOS.

A tabela 7 apresenta o total dos encargos sociais e fiscais dos funcionários vinculados ao sindicato da cidade de Governador Celso Ramos.

**Tabela 7- Encargos sociais e fiscais com base no sindicato da cidade de Governador Celso Ramos.**

PERCENTUAL DE ENCARGOS						
GOVERNADOR	RAT	FAP	GILRAT	ENCARGOS SOCIAIS	ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS	TOTAL %
CALHEIROS	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
PALMAS	3	1,7678	5,30%	7,16%	58,06%	70,52%
ARMAÇÃO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%

Fonte: elaborado pela autora

O percentual total dos encargos de funcionários vinculados ao sindicato de Governador Celso Ramos variou entre 66,72% a 70,52%. O percentual com maior representatividade teve o efeito vinculado ao FAP, pois, majorado em 76,78%, em quanto os demais FAP tiveram uma redução de 50%. Com ação para redução de custo nas filiais em que o FAP foi majorado, sugere-se que a empresa apresente melhorias nos controles de medicina e segurança do trabalho. Para representar os efeitos destes custos apresenta-se primeiramente a tabela 8 apresentando o total de remuneração por função.



Tabela 8- Remuneração por função do sindicato (em reais)

CONVENÇÃO COLETIVA DE GOVERNADO									
FUNÇÃO	SALARIO	PERICULOSIDADE	GRATIFICAÇÃO	Q. DE CAIXA	ADIC. NOTURNO	TOTAL REMUNERAÇÃO	CESTA BASICA	VALE ALIME	SUB. TOTAL
CAIXA	1636,00	490,80	0,00	320,00	0,00	2446,80	0,00	250,00	2696,80
CAIXA NOTURNO	1636,00	490,80	0,00	320,00	203,01	2649,81	0,00	250,00	2899,81
FRENTISTA	1636,00	490,80	0,00	0,00	0,00	2126,80	0,00	250,00	2376,80
FRENTISTA NOTURNO	1636,00	490,80	0,00	0,00	203,01	2329,81	0,00	250,00	2579,81
GERENTE	1636,00	490,80	654,40	0,00	0,00	2781,20	0,00	250,00	3031,20
AUX DE ALMOXARIFADO	1636,00	490,80	0,00	0,00	0,00	2126,80	0,00	250,00	2376,80
AUX DE ESCRITORIO	1636,00	490,80	0,00	0,00	0,00	2126,80	0,00	250,00	2376,80

Fonte: elaborado pela autora

A tabela 8 apresenta o valor total da remuneração por função conforme o sindicato. É notório que a função mais remunerada é a de gerente, uma vez que tem direito à gratificação de função, enquanto as outras funções têm diferenças nas remunerações conforme os horários de trabalho (noturno/diurno) e com o exercício das atividades de caixa.

Com base nas tabelas 7 e 8 apresentou-se o custo total por função estruturado na tabela 9.

Tabela 9- Custo total dos funcionários (em reais)

CONVENÇÃO GOVERNADOR								
POSTO	PORCENTAGEM DE ENCARGOS	CAIXA	CAIXA NOTURNO	FRENTISTA	FRENTISTA NOTURNO	GERENTE	ATENDENTE	AUX DE ESCRITORIO
CALHEIROS	REMUNERAÇÃO	2446,80	2649,81	2126,80	2329,81	2781,20	2126,80	2126,80
	ENCARGO (66,72%)	1632,50	1767,96	1419,00	1554,45	1855,62	1419,00	1419,00
	BENEFÍCIOS	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4329,30</b>	<b>4667,77</b>	<b>3795,80</b>	<b>4134,26</b>	<b>4886,82</b>	<b>3795,80</b>	<b>3795,80</b>
PALMAS	REMUNERAÇÃO	2446,80	2649,81	2126,80	2329,81	2781,20	2126,80	2126,80
	ENCARGO (70,52%)	1725,57	1868,74	1499,89	1643,06	1961,40	1499,89	1499,89
	BENEFÍCIOS	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4422,37</b>	<b>4768,55</b>	<b>3876,69</b>	<b>4222,88</b>	<b>4992,60</b>	<b>3876,69</b>	<b>3876,69</b>
ARMAÇÃO	REMUNERAÇÃO	2446,80	2649,81	2126,80	2329,81	2781,20	2126,80	2126,80
	ENCARGO (66,72%)	1632,50	1767,96	1419,00	1554,45	1855,62	1419,00	1419,00
	BENEFÍCIOS	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00	250,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>4329,30</b>	<b>4667,77</b>	<b>3795,80</b>	<b>4134,26</b>	<b>4886,82</b>	<b>3795,80</b>	<b>3795,80</b>

Fonte: elaborado pela autora

Com base nas tabelas 7 e 8 verifica-se na tabela 9 que o maior influenciador dos custos é o FAP. Assim como apresentado anteriormente as demais funções de custo variam com base nas vantagens estabelecidas nas funções ou o horário de trabalho onde alguns funcionários podem receber adicional noturno. Um exemplo é o caixa que recebe o benefício da quebra de caixa.

#### 4.2.4 ESTRUTURA DE CUSTO DE PESSOAL DOS CARGOS VINCULADOS AO SINDICATO DO RIO GRANDE DO SUL.

A tabela 10 apresenta o total dos encargos sociais e fiscais dos funcionários vinculados ao sindicato do Rio Grande do Sul.



Tabela 10- Encargos sociais e fiscais com base no sindicato do Rio Grande do Sul.

PERCENTUAL DE ENCARGOS						
CRICIUMA	RAT	FAP	GILRAT	ENCARGOS SOCIAIS	ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS	TOTAL %
VILA	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
DOM PEDRO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%
OSORIO	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%

Fonte: elaborado pela autora

O percentual total dos encargos vinculados ao sindicato do Rio Grande do Sul não houve variação e apresentou um índice de 66,72%. O percentual está vinculado ao FAP, foi reduzido em 50%, visto que estas filiais apresentaram um melhor controle na medicina e segurança do trabalhador. A tabela 11 apresenta a remuneração total dos empregados autos do efeito do custo dos encargos sócias.

Tabela 11- Remuneração por função do sindicato (em reais)

CONVENÇÃO COLETIVA DE RS								
FUNÇÃO	SALARIO	PERICULOSIDADE	GRATIFICAÇÃO	Q. DE CAIXA	VALE ALIME	CESTA BASICA	ADIC. NOTURNO	TOTAL REMUNERAÇÃO
CAIXA	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	195,00	0,00	2331,20
CAIXA NOTURNO	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	195,00	203,91	2535,11
FRENTISTA	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	195,00	0,00	2331,20
FRENTISTA NOTURNO	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	195,00	203,91	2535,11
GERENTE	1643,23	492,97	657,29	0,00	0,00	195,00	0,00	2988,49
AUX DE ALMOXARIFADO	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	195,00	0,00	2331,20
AUX DE ESCRITORIO	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	195,00	0,00	2331,20

Fonte: elaborado pela autora

Pode-se observar na tabela 11 que a função mais bem remunerada é a função de gerente, pois tem direito aos bônus de gratificação, enquanto a remuneração das demais funções variam de acordo com as horas trabalhadas (noturnas/diurnas) e realizar atividades de caixa.

A partir das tabelas 10 e 11, é apresentado o custo por função, onde na tabela 12 é demonstrado o custo total dos funcionários conforme o sindicato vigente.

Tabela 12- Custo total dos funcionários (em reais)

CONVENÇÃO RS								
POSTO	PORCENTAGEM DE ENCARGOS	CAIXA	CAIXA NOTURNO	FRENTISTA	FRENTISTA NOTURNO	GERENTE	ATENDENTE	AUX DE ESCRITORIO
VILA	REMUNERAÇÃO	2136,20	2340,11	2136,20	2340,11	2793,49	2136,20	2136,20
	ENCARGO (66,72%)	1425,27	1561,32	1425,27	1561,32	1863,82	1425,27	1425,27
	BENEFÍCIOS	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>3756,47</b>	<b>4096,43</b>	<b>3756,47</b>	<b>4096,43</b>	<b>4852,31</b>	<b>3756,47</b>	<b>3756,47</b>
DOM PEDRO	REMUNERAÇÃO	2136,20	2340,11	2136,20	2340,11	2793,49	2136,20	2136,20
	ENCARGO (66,72%)	1425,27	1561,32	1425,27	1561,32	1863,82	1425,27	1425,27
	BENEFÍCIOS	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>3756,47</b>	<b>4096,43</b>	<b>3756,47</b>	<b>4096,43</b>	<b>4852,31</b>	<b>3756,47</b>	<b>3756,47</b>
OSORIO	REMUNERAÇÃO	2136,20	2340,11	2136,20	2340,11	2793,49	2136,20	2136,20
	ENCARGO (66,72%)	1425,27	1561,32	1425,27	1561,32	1863,82	1425,27	1425,27
	BENEFÍCIOS	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00	195,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>3756,47</b>	<b>4096,43</b>	<b>3756,47</b>	<b>4096,43</b>	<b>4852,31</b>	<b>3756,47</b>	<b>3756,47</b>

Fonte: elaborado pela autora



A tabela 12 não apresentou variação nos custos, a partir do momento em que o FAP apresentou o mesmo índice em todas as filiais. Para os outros funcionários, os salários variam com base nos benefícios determinados ou horas de trabalho, sendo que estes últimos garantem um pagamento adicional pelo trabalho, tendo o adicional noturno.

#### 4.2.3 ESTRUTURA DE CUSTO DE PESSOAL DOS CARGOS VINCULADOS AO SINDICATO DE CAMAQUÃ

A tabela 13 apresenta o total dos encargos sociais e fiscais dos funcionários vinculados ao sindicato de Camaquã.

Tabela 13- Encargos sociais e fiscais com base no sindicato de Camaquã.

PERCENTUAL DE ENCARGOS						
CAMAQUÃ	RAT	FAP	GILRAT	ENCARGOS SOCIAIS	ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS	TOTAL %
CIDADE	3	0,5	1,50%	7,16%	58,06%	66,72%

Fonte: elaborado pela autora

O percentual total dos encargos, dos funcionários vinculados ao sindicato de Camaquã ficou em 66,72%, pelo efeito na redução do FAP em 50%. A remuneração por função referente ao sindicato de Camaquã está apresentada na tabela 14.

Tabela 14- Remuneração por função do sindicato (em reais)

CONVENÇÃO COLETIVA DE CAMAQUÃ									
FUNÇÃO	SALARIO	PERICULOSIDADE	GRATIFICAÇÃO	Q. DE CAIXA	ADIC. NOTURNO	TOTAL REMUNERAÇÃO	CESTA BASICA	VALE ALIME	SUB. TOTAL
CAIXA	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	2136,20	170,00	0,00	2306,20
CAIXA NOTURNO	1643,23	492,97	0,00	0,00	203,91	2340,11	170,00	0,00	2510,11
FRENTISTA	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	2136,20	170,00	0,00	2306,20
FRENTISTA NOTURNO	1643,23	492,97	0,00	0,00	203,91	2340,11	170,00	0,00	2510,11
GERENTE	1643,23	492,97	657,29	0,00	0,00	2793,49	170,00	0,00	2963,49
AUX DE ALMOXARIFADO	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	2136,20	170,00	0,00	2306,20
AUX DE ESCRITORIO	1643,23	492,97	0,00	0,00	0,00	2136,20	170,00	0,00	2306,20

Fonte: elaborado pela autora

Percebe-se que o melhor salário é no cargo de gerente, pois recebe gratificação pela função, mas outros funcionários variam em termos de salários com base na jornada de trabalho (noturno/diurno) e no exercício das atividades de caixa.

O sindicato de Camaquã estabeleceu o direito ao quinquênio, porém não foi considerado na composição dos custos total da função tendo em vista que o direito será adquirido após 5 ano de trabalho consecutivo na empresa.

Com base na tabela 14, se faz a produção da tabela 15 que apresenta o custo total dos funcionários vinculado ao sindicato de Camaquã.



Tabela 15- Custo total dos funcionários (em reais)

CONVENÇÃO CAMAQUÃ								
POSTO	PORCENTAGEM DE ENCARGOS	CAIXA	CAIXA NOTURNO	FRENTISTA	FRENTISTA NOTURNO	GERENTE	ATENDENTE	AUX DE ESCRITORIO
CIDADE	REMUNERAÇÃO	2136,20	2340,11	2136,20	2340,11	2793,49	2136,20	2136,20
	ENCARGO (66,72%)	1425,27	1561,32	1425,27	1561,32	1863,82	1425,27	1425,27
	BENEFÍCIOS	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
	<b>CUSTO TOTAL MENSAL</b>	<b>3731,47</b>	<b>4071,43</b>	<b>3731,47</b>	<b>4071,43</b>	<b>4827,31</b>	<b>3731,47</b>	<b>3731,47</b>

Fonte: elaborado pela autora

Com base nas tabelas 13 e 14 apresentadas, e comparando as tabelas anteriores onde se teve o mesmo FAP, que ocasionou o mesmo percentual de encargos sociais, apenas variando o valor do encargo, pela diferença do salário base de cada convenção. Já comparando entre as diferentes funções da mesma convenção o que diferencia o salário são as vantagens estabelecidas para cada função, onde o cargo de gerente apresenta a melhor remuneração.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi visto nesse estudo, onde apresenta diferentes convenções coletivas de trabalho e o que cada uma dessas convenções concede de benefícios e diretos, consegue-se observar alguns pontos, como as convenções coletivas de Criciúma, Tubarão e Governador Celso Ramos ambas do estado de Santa Catarina que concedem aos funcionários benefícios como: vale alimentação e quebra de caixa, já as convenções do estado do Rio Grande do Sul não apresentam esses mesmo benefícios, porém apresentam outros como: cesta básica e quinquênio.

Outro ponto que pode-se observar é que a convenção de Criciúma é a que apresenta o maior salário base em comparação com as demais convenções, outro ponto relevante é que a função de gerente é a melhor remunerada dentre todas as funções, visto que essa função é a única que possui o benefício de gratificação que fica em um valor de 40%.

Um ponto que se destaca bastante nesse trabalho é o FAP, sendo esse o responsável principal pela mudança no valor dos encargos previdenciários patronais, como observa-se na convenção de Criciúma onde diferentes postos apresentam valores distintos de encargos devido a diferença causada pelo FAP, sendo como exemplo a filial do Trevo cidade de Sombrio que apresentou um FAP de 0,5 assim gerando um encargo mensal de 66,72% e a filial de Três Coqueiros que apresentou um FAP de 1,2237 assim tendo um encargo mensal de 68,89%, uma diferença de 2,17% a mais de encargos.

Os objetivos desse trabalho foram alcançados à medida que se analisou as convenções coletivas de trabalho e se demonstrou um comparativo com direitos e os benefícios entre elas, além de apresentar os principais encargos da folha de pagamento e o custo de função por região.

Além disso, pode-se notar também, que as convenções que apresentam o benefício de quebra de caixa, sendo essas, as do estado de Santa Catarina, elas divergem de valor, sendo a convenção de Governador a melhor remunerada, nesse sentido com um valor de R\$ 320,00 de quebra caixa, e sendo essa convenção também a melhor remunerada em questão de vale alimentação com um valor de R\$ 250,00.

Esse trabalho apresentou alguns desafios, devido a variações apresentada nos encargos através do FAP, e pela dificuldade de extrair algumas informações da empresa.



A partir disso, foi possível entender e compreender os desafios enfrentados nesse trabalho. O resultado obtido nesta pesquisa, embora muito limitado devido ao fato de serem apenas 5 convenções, foi ótimo, pois permitiu compreender o que cada convenção oferece em termos de garantias e benefícios para os empregados, além dos custos de funcionários que cada convenção de trabalho apresenta.

Para trabalhos futuros se recomenda uma pesquisa com empresas que possam ter filiais em mais de dois estados para então comparar as convenções de trabalho entre elas apontando direitos e benefícios.

## REFERÊNCIAS

ALASUUTARI, P. **A Globalização da Pesquisa Qualitativa**. Disponível em: <http://fabricadesites.fcsh.unl.pt/polocicdigital/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/n6-02-Pertti-Alasuutari.pdf>. Acesso em: 4 out. 2023.

ALVES, G. DE S. **Análise do ambiente de trabalho sob a ótica da saúde e segurança no trabalho em um posto de combustível**. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/544>. Acesso em: 3 out. 2023.

BOAVENTURA, Edivaldo M. **Metodologia da pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2004. 160 p.

Brasil. Lei nº 6.439, de 1º de setembro de 1977. **Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 set. 1977. Seção 1, p. 12543.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília**, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 01 out. 2023

BRASIL. Lei nº 13.467, Constituição (2017). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 01 out. 2023.

Brasil. Secretaria da Receita Federal. Instrução Normativa SRF nº 700, de 22 de dezembro de 2006. **Dispõe sobre a adoção, no âmbito da Secretaria da Receita Federal, da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 dez. 2006. Seção 1, p. 52.

COSTA, Márcia da Silva. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 59, p.112-128, 01 out. 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos** gestão humana, fundamentos básicos. 6. São Paulo Atlas 2006

ECKERT, A. et al. **Os reflexos da rotatividade nos custos: estudo de caso em**



uma indústria de vidros. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, XX, 2013, Uberlândia, MG. Anais do Congresso Brasileiro de Custos - ABC, [S. l.]. Disponível em: Acesso em: 09 Abri. 2024.V

FREITAS, Ângela Alves; OLIVEIRA, Daniele Lopes. **Contabilização da folha de pagamento e encargos sociais na empresa Fihatel Goiânia – Goiás.** Disponível em:<[http://www.faculdadedelta.edu.br/imagens/revista\\_gestao\\_tecnologia/edicao\\_2/contabilizacao\\_da\\_folha\\_de.pdf](http://www.faculdadedelta.edu.br/imagens/revista_gestao_tecnologia/edicao_2/contabilizacao_da_folha_de.pdf)> Acesso em:09 de novembro de 2023.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma trabalhista e a Mudança de Paradigma do Negociado sobre o Legislativo. **Revista Jurídica Cesumar** - Mestrado, Maringá (PR), v. 19, n. 1, p. 119-145, jan./abr. 2019. Disponível em:  
<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/6829/3398>. Acesso em: 02 out. 2023.

HORNGREN, C. T. **Contabilidade de Custos.** 16ª edição. São Paulo: Pearson. 2019.

LONGHI, Dânia Fiorini. Reforma trabalhista. **Resumão Jurídico.** São Paulo, p. 1-6. 2017.

MARTINS, Patricia Ferreira. **Previdência Social:** correlação entre arrecadação previdenciária e a concessão de benefícios. 2017.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou?:** reforma trabalhista 2017. 2. ed. Curitiba: Estudo Imediato, 2017. 232 p.

PORTER, M. E. **Estratégia Competitiva:** técnicas para análise de indústrias e da concorrência. 1ª edição. Rio de Janeiro: Campus. 1986.

RAUPP, D. K. REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E SUAS PRINCIPAIS MUDANÇAS. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social,** v. 9, n. 1, 10 jul. 2023.

TARICHI, Andrey Pelicer; AMARAL, André Capaldo; AMARAL, Creusa Sayuri Tahara. As dificuldades para a identificação da CNAE em empresas de biotecnologia na área da saúde que permitem tributação simples. **RETEC-Revista de Tecnologias,** v. 13, n. 1, 2020.

Triviños, A. (2009). **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Atlas

VASCONCELOS, Luiz Antônio Teixeira; VOLPATO, Luiz Antônio. Salários e Encargos Trabalhistas ou Sociais: **Os Custos do Trabalho no Processo Produtivo,** 2000. Disponível em:<<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/3043/3043>> Acesso em: 02 de setembro de 2023.



**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**



YIN, Robert K. Estudo de Caso, planejamento e métodos. 2.ed. São Paulo: Bookman, 2001.

ANEXO 1

FPAS	515	
	<b>TOTAL GERAL ENCARGOS</b>	<b>65,22%</b>
<b>NAT</b>	<b>ENCARGOS FISCAIS</b>	<b>58,06%</b>
5	13 Salário	8,33%
6	Rescisões / Indenizações	
7	Ferias	8,33%
7	1/3 S/Férias - (33,33333%)	2,78%
7	Abono de férias AC	
10	F.G.T.S.	8,00%
10	FGTS S/ 13º Sal. E 1/3 Férias	0,89%
11	Inss	20,00%
11	Salário Educação	2,50%
11	Senac	1,00%
11	Senai	1,50%
11	Sebrae	0,60%
11	Taxa Acid Trab	
11	Incra	0,20%
11	Taxa Adic Senai	
11	INSS S/ 13º Sal. E 1/3 Férias	3,93%
12	Horas extras / S Encargos	
11	Aposentadoria Especial 25	
<b>NAT</b>	<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>7,16%</b>
13	Previdencia Privada	
14	Premio De Seguros Empregados	0,00%
15	Cesta Básica	2,98%
16	Vestuários	0,34%
17	Lanches E Refeições	
18	Cursos E Treinamento	0,00%
19	Bolsa De Estudo	0,00%
20	Transporte De Pessoal	3,48%
21	Alimentação Do Trabalhador	
22	Assistencia Médica	0,36%
25	Outros Gastos Com Pessoal	