

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**BRUNA TROMBIM FREGULIA**

**DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA  
EMPRESA DO SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL DA REGIÃO DA AMESC - SC**

**CRICIÚMA**

**2013**

**BRUNA TROMBIM FREGULIA**

**DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA  
EMPRESA DO SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL DA REGIÃO DA AMESC – SC.**

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

Orientador: Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira

**CRICIÚMA**

**2013**

**BRUNA TROMBIM FREGULIA**

**DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA  
EMPRESA DO SETOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL DA REGIÃO DA AMESC- SC.**

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, 11 de Novembro de 2013

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Leonel Luiz Pereira - Especialista - UNESC - Orientador

Prof. Adilson Pagani - Mestre - (UNESC)

Prof. Tiago Stock - Especialista - (UNESC)

**Dedico este trabalho aos meus queridos pais que estiveram sempre do meu lado, apoiando, incentivando e que me ensinaram a ter gosto pelo conhecimento.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus que é o autor da minha vida, por ter me proporcionado esta conquista extraordinária, por estar comigo em todos os momentos bons e difíceis.

Agradeço aos meus Pais Lédio Fregulia e Marli Trombim Fregulia, por seu amor, compreensão, apoio, oportunidade e confiança depositados. Ensinaram-me o que nenhuma universidade vai ensinar: o amor. E sempre correr atrás dos meus sonhos, pois no final, tudo dará certo. Palavras são insuficiente pelo exemplo de vida e admiração que tenho à vocês.

A minha irmã Bárbara Fregulia, agradeço pela companhia, carinho e momento de descontração vividos a cada dia, por me incentivar e apoiar nesta caminhada.

Giuvago da Silva de Souza, meu namorado, pelo companheirismo e compreensão de sempre, soube segurar a barra e dar-me tranquilidade nos momentos difíceis. Obrigada por ser quem é você.

Aos colegas de trabalho, por me compreender, me ajudar e me apoiarem em todos os momentos difíceis.

Ao corpo docente do Curso de Ciências Contábeis da Unesc, principalmente ao orientador e professor Leonel por sua dedicação e pelo conhecimento transmitido ao longo do percurso acadêmico.

Aos meus companheiros de ônibus pela nossa caminhada e amizade.

Aos amigos por partilharem esse momento comigo, pelo apoio e palavras de encorajamento.

A todos que direta ou indiretamente me ajudaram a seguir em frente e acreditar que tudo vale a pena.

**Nossos sonhos a gente é quem constrói. É vencendo os limites, escalando as fortalezas, conquistando o impossível pela fé.**

**Aline Barros**

## RESUMO

FREGULIA, Bruna Trombim. **Desoneração da Folha de Pagamento:** Um estudo de caso em uma empresa do setor de construção civil da Região da Amesc -SC. 2013. 61 p. Orientador: Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, – SC.

O governo federal com o intuito de propiciar benefícios para alguns setores da economia brasileira promulgou a Lei nº 12.546/2011. A Lei trata, em síntese, da substituição da contribuição patronal de 20% sobre a folha de pagamento para uma alíquota calculada sobre a receita bruta. Essa mudança tem a característica de reduzir os encargos tributários pagos pelas empresas, visando aumentar a contratação de mão de obra e conseqüentemente trazer competitividade. A intenção será de analisar quais contribuições à referida lei trouxe a uma empresa do ramo da construção civil sediada na região da AMESC - SC. Para a realização deste trabalho, conceituou-se os principais componentes da relação de trabalho, foi realizado um estudo de caso em uma construtora, a fim de coletar os dados essenciais para confrontar a anterior obrigação do INSS patronal de 20% (vinte por cento) com a nova Desoneração da Folha de Pagamento. Os dados foram suficientes para alcançar os objetivos, sendo que foram reunidos os componentes da remuneração paga aos empregados e o faturamento bruto dos meses de Maio e Abril de 2013. Diante disto conclui-se que a obrigação da Desoneração da Folha de Pagamento para a empresa estudada foi propício, pois houve a redução do custo com os encargos pagos pela empresa. Desta forma, destaca-se a importância do conhecimento nas atualizações trabalhista, para adequar-se as mudanças e possíveis reduções nos impostos.

**Palavras-chave:** Construção Civil, Desoneração da Folha de Pagamento, Lei 12.546/2011.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resumo da composição da folha de pagamento .....	50
Tabela 2 – Comparativo INSS devido .....	53



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Identificação dos tributos .....	19
Quadro 2 – Formas de arrecadação .....	21
Quadro 3 – Enquadramento aplicado sobre a receita .....	22
Quadro 4 – Tabela vigente do INSS.....	28
Quadro 5 – Fundo de previdência e Assistência Social .....	37
Quadro 6 – Enquadramento das empresas por setor .....	40
Quadro 7 – Regra aplicável.....	41
Quadro 8 – Total do faturamento .....	50

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEI	Cadastro Específico do INSS
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPP	Contribuição Previdenciária Patronal
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
COFINS	Contribuição para Financiamento da Seguridade Social
DARF	Documento de Arrecadação de Receitas Federais
DSR	Descanso Semanal Remunerado
EPP	Empresa de Pequeno Porte
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FPAS	Fundo Previdenciário de Assistência Social
GPS	Guia da Previdência Social
HE	Horas Extras
IOF	Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro
II	Imposto Importação
IE	Imposto Exportação
IR	Imposto de Renda
IRPJ	Imposto de Renda Pessoa Jurídica
IPI	Imposto sobre produtos industrializados
ISS	Imposto Sobre Serviços
ISS ST	Imposto Sobre Serviços Substituição Tributária
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços
ICMS ST	Imposto s/ Circulação de Merc. e Prest. Serviços Substituição Tributária
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
INCRA	Instituição Nacional de Colonização e Reforma Agrária
ITR	Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural
ME	Micro Empresa
RAT	Risco Acidente de Trabalho
PIS	Programa de Integração Social
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial  
SENAT Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte  
SESC Serviço Social do Comercio  
SENAR Serviço Nacional de Aprendizagem Rural  
SEST Serviço Social do Transporte  
SEBRAE Serviço Brasileiro de Apoio às Micro Empresas e Pequenas Empresas

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
1.1 TEMA E PROBLEMA .....	13
1.2 OBJETIVO GERAL .....	14
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.4 JUSTIFICATIVA .....	14
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>17</b>
2.1 HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO CIVIL .....	17
2.2 REGIMES DE TRIBUTAÇÃO .....	18
<b>2.2.1 Simples Nacional</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2.2 Lucro Real</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2.3 Lucro Presumido</b> .....	<b>22</b>
2.3 EMPREGADOR .....	23
2.4 EMPREGADO .....	24
<b>2.4.1 Trabalhador temporário</b> .....	<b>24</b>
2.5 CUSTOS DE PESSOAL .....	26
<b>2.5.1 Salário</b> .....	<b>26</b>
<b>2.5.2 Remuneração</b> .....	<b>27</b>
<b>2.5.3 INSS parte empregado</b> .....	<b>27</b>
<b>2.5.4 Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS)</b> .....	<b>29</b>
<b>2.5.5 Insalubridade</b> .....	<b>30</b>
<b>2.5.6 Periculosidade</b> .....	<b>31</b>
<b>2.5.7 Hora extra</b> .....	<b>32</b>
<b>2.5.8 Comissões</b> .....	<b>33</b>
2.6 ENCARGOS .....	34
<b>2.6.1 Férias</b> .....	<b>34</b>
<b>2.6.2 Décimo terceiro salário</b> .....	<b>35</b>
<b>2.6.3 Contribuições a terceiros</b> .....	<b>36</b>
<b>2.6.4 RAT</b> .....	<b>38</b>
2.7 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO .....	39
<b>2.7.1 Contribuição patronal</b> .....	<b>43</b>
<b>2.7.2 Objetivos e consequências</b> .....	<b>44</b>
<b>2.7.3 Receita bruta</b> .....	<b>44</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>47</b>

<b>4 ESTUDO DE CASO .....</b>	<b>49</b>
4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA .....	49
4.2 COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO .....	49
4.3 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO .....	51
<b>4.3.1 Taxa de risco de acidente de trabalho (RAT) .....</b>	<b>51</b>
<b>4.3.2 Comparativo dos encargos de INSS sobre a FP X INSS receita bruta .....</b>	<b>52</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Durante a trajetória acadêmica muitas áreas da contabilidade foram exploradas, diversa legislações foram aplicadas, porém no último ano da conclusão do curso o governo federal lançou o Plano Brasil Maior, que trata de várias políticas que visam o crescimento do país, dentre elas foi apresentado o plano que visa a desoneração da folha de pagamento, então, percebeu-se a importância de realizar um estudo acerca do impacto financeiro consequente da desoneração da folha de pagamento no âmbito da construção civil.

A temática deste estudo da desoneração da folha de pagamento é regida pela Lei nº. 12.546/2011 artigos 7º, 8º e 9º, e regulamentada pelo Decreto-Lei nº. 7.828/2012 e alterações posteriores. O início da vigência varia de acordo com a regulamentação governamental que estão sendo incluídos setores desde dezembro de 2011, seu término está previsto para 31/12/2014.

Na construção civil o início da aplicação legal foi estabelecido pela medida provisória nº. 601/2012, iniciada em 28/12/2012, passando a vigorar a partir 01/04/2013, perdendo eficácia, e teve suas disposições reiteradas pela Lei 12.844/2013, onde foi publicada no Diário Oficial da União dia 19/07/2013, tendo como principal foco a substituição da contribuição previdenciária patronal sobre a folha de pagamento, pelo contribuição com base na receita bruta.

A pesquisa aborda os impactos financeiros causados por esta medida, no ramo da construção civil após todas as questões legais já apresentadas. Outros trabalhos acadêmicos já foram desenvolvidos para analisar as consequências da referida lei, mas com focos em outras atividades industriais.

Para analisar os reflexos trazidos com a referida lei, traçou-se a seguinte questão problema, a alta carga tributária do INSS nas empresas de construção civil na contratação de mão de obra. Espera-se que ao final possa-se perceber que ocorreram apenas benefícios a empresa estudada.

O estudo em questão apresenta o fato de que os empregadores deixam de contratar colaboradores, bem como aumentar os salários, visto que a carga tributária é alta, causando uma maior preocupação por parte dos empregadores.

Diante deste fato, explica-se o fluxo excessivo de saídas de funcionários. Logo, observa-se a necessidade de analisar os benefícios trazidos com a referida lei.

## 1.1 TEMA E PROBLEMA

A construção civil é um dos setores que muito contribui para o crescimento da economia do país, comportando grande parte dos trabalhadores. Devido a grande oferta pelas empresas, tais como melhor salário dentre outros benefícios, os colaboradores acabam migrando de uma construtora para outra.

Afim de diminuir a rotatividade de colaboradores entre as empresas, e com a escassez da mão de obra, o governo editou a medida provisória nº 601/12 (Plano Brasil Maior), substituída no dia 19/07/2013 pela Lei nº. 12.844. Esta Lei tem o intuito de reduzir os encargos de alguns setores e de desonerar o custo do empresário.

A medida provisória 601/12 dispõe sobre o Plano Brasil Maior alterado pela Lei 12.844/2013. Esta lei traz incentivos para a indústria, determinando que a contribuição previdenciária seja substituída por uma alíquota aplicada à receita bruta, evento conhecido como desoneração da folha de pagamento.

De acordo com Ludícibus e Marion (2003, p. 154) “a receita de uma empresa representa a entrada de ativos, sob a forma de dinheiro ou direitos a receber, correspondentes, normalmente, à venda de mercadorias, de produtos ou à prestação de serviços”.

Esta mudança já beneficia 42 setores e visa estimular a economia. Dentre as áreas abrangidas estão: transportes, calçados, confecções, couro, tecnologia da informação (TI), navegação, construção civil, entre outros. Este estímulo torna-se extremamente importante para esse processo de crescimento.

Com a desoneração da folha de pagamento, o governo vem por eliminar a atual contribuição previdenciária, ou seja, aquela aplicada sobre a folha de pagamento, adotando a contribuição sobre a receita bruta das empresas. Algumas empresas sentem-se prejudicadas, visto que sua folha de pagamento é em suma pequena comparada ao seu faturamento.

Neste trabalho, analisar-se-á a desoneração da folha de pagamento na variação dos encargos do INSS em uma empresa do ramo da construção civil, que esta em vigor desde 01 Abril de 2014.

Para fazer-se esta análise tem-se a seguinte questão problema: Quais os reflexos financeiros causados pela desoneração da folha de pagamento em uma empresa da construção civil optante pelo Simples Nacional?

## 1.2 OBJETIVO GERAL

A pesquisa em questão tem como objetivo identificar os principais reflexos financeiros causados pela desoneração da folha de pagamento em uma empresa da construção civil optante pelo Simples Nacional.

## 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar formas de enquadramento das empresas na legislação da desoneração da Folha de Pagamento.
- Analisar o cálculo pelo método estabelecido na Lei 12.844/2013 em uma empresa do ramo da construção civil.
- Realizar o levantamento de dados da empresa “ALFA”.
- Verificar as vantagens e desvantagens trazidas à empresa.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

Pagar menos imposto é um sonho de gestão de todo empresário brasileiro. Longe da simplicidade, o recolhimento de tributos em nosso país é burocrático, há prazos a cumprir, responsabilidades acessórias diversas, e a crescente carga tributária.



No Brasil a carga tributária torna-se cada vez mais alta. Logo, as empresas vêm passando por dificuldades para pagar seus impostos.

Domingues (2000), afirma que carga tributária faz referência ao custo de funcionamento do estado e seus entes para a economia nacional, e que convencionou-se medi-lo pelo seu impacto sobre o Produto Interno Bruto (PIB) do país.

Para os empregadores, a carga tributária sobre a folha de pagamento é elevada, pois existe a contribuição para o fundo de garantia pelo tempo de serviço (FGTS) e a contribuição previdenciária, taxa patronal, além do RAT e contribuições a entidades diversas.

A alta carga tributária sobre a folha de pagamento compromete fortemente a competitividade das empresas, a produtividade na economia do país e a informalidade na contratação de funcionários.

Conforme Pohlmann e Ludícibus (2006), revelam que a matéria tributária nunca esteve tão em evidência como nos dias atuais, especialmente porque a carga tributária brasileira é uma das mais elevadas do mundo e tem crescido significativamente nos últimos anos, atingindo cerca de 36% do PIB. Em âmbito internacional, identificou-se uma constante discussão quanto ao balanceamento entre os tributos diretos e indiretos.

O Plano Brasil Maior, da Lei nº 12.546/2011, tem como principal objetivo estimular o crescimento da economia. A desoneração da folha de pagamento é uma das propostas desta Lei, onde os setores abrangidos foram contemplados a contribuir com a contribuição previdenciária patronal sobre a receita bruta e não mais sobre a folha de pagamento. A contribuição prevista sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos concedidos será de 1% para indústria e 2% para serviços, que substituem às contribuições patronais de 20% sobre o total do salário de contribuição dos empregados.

A escolha do tema justifica-se, em um primeiro momento viável para todas as empresas, visto que os gestores terão um melhor entendimento junto a uma simulação prática do cálculo da desoneração da folha de pagamento, de forma que as informações obtidas fazem-se importantes até mesmo para tomada de decisão em uma empresa no setor de construção civil.

A desoneração da folha de pagamento pode reduzir os encargos de INSS. Desta forma, as entidades podem ter um crescimento no quadro de funcionários, melhorando, contudo, a remuneração destes.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo abordar-se-á a base conceitual e teórica que norteia o processo de desoneração da folha de pagamento. Destaca-se, ainda, a tributação referente as empresas enquadradas na atividade de construção civil.

### 2.1 HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

De 1500 a 1850 foi a etapa colonial e “de maneira resumida poderíamos caracterizar este período afirmando que ele foi marcado pelo primitivismo daquilo que era construído e das técnicas utilizadas nos processos de construção.” (FERREIRA, 1976, p.2)

Ferreira afirma ainda, que em 1920 (1976, p.21), tiveram importantes reflexos para a construção civil, “destacam-se a ‘arrancada’ do processo de industrialização e o significativo aumento nas taxas de urbanização.”

Ainda Ferreira (1976, p.11), refere que “essas novas condições teriam influência no setor de construção civil através de novas necessidades, novos equipamentos e materiais, bem como nova tecnologia.”

Em todos os ramos da economia, o que mais tem capacidade de elevar a taxa de crescimento do produto, do emprego e da renda em curto e médio prazo, é a construção civil.

Ferreira, Machado e Santos (2002, p. 173) elucidam que,

abrangendo desde a preparação do solo (terraplenagem, limpeza do solo, remoção de rochas, abertura de poços, etc.) até a limpeza final da obra após a sua conclusão. Portando, engloba: a construção propriamente dita, a demolição, fundações, pintura, revestimentos, a ampliação, a reforma, a recuperação e, em alguns casos a própria conservação do imóvel, obras complementares e quaisquer benfeitorias agregadas ao solo ou subsolo.

Alguns setores ganharam maior importância, e foram “os setores de capital nacional urbano, como indústrias, finanças e construção civil.” Para tanto, o governo ampliou o incentivo para com o setor da construção civil, com criações de empregos e novas expectativas. (REIS, 2010, p. 13)

Em 1929 junto à crise financeira, conforme Reis (2010, p. 13), alguns setores ganharam maior importância, e foram “os setores de capital nacional urbano, como indústrias, finanças e construção civil.”

A construção, portanto, vem expandindo, dando o governo federal maior apoio a este setor, tendo assim a possibilidade de gerar mais empregos e novas expectativas para a economia brasileira.

## 2.2 REGIMES DE TRIBUTAÇÃO

O Código Tributário Nacional, no art. 96, Lei 5.172 afirma que a legislação tributária abrange todas as leis, tratados, convenções internacionais, decretos e normas complementares que expressam todo ou parte, sobre tributos e relações jurídicas apropriadas.

O sistema tributário brasileiro apresenta quatro regimes de tributação, cada qual com suas particularidades e pressupostos para opção. Sendo eles: Lucro Real, Lucro Presumido, Lucro Arbitrado e Simples Nacional. A análise se fará com apenas três deles. Sendo estes, Simples Nacional, Lucro Real e Lucro Presumido, enfocando em suas principais características.

### 2.2.1 Simples Nacional

O Simples Nacional foi criado com o advento da Lei Complementar 123/2006 da qual estabelece: o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, o popular Simples Nacional. (YOUNG, 2008).

O Simples Nacional surgiu pela necessidade de um tratamento diferenciado para pequenas empresas devido aos elevados custos fixos que as estas possuem. Assim, para serem competitivas no mercado cada vez mais disputado necessitam de um tratamento tributário especial. (PÊGAS, 2007).

O artigo 179 da Constituição Federal de 1988 definiu que:

A União, o Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias [...]

O conceito de Simples Nacional – de forma resumida – segundo a Receita Federal (2013) “é o regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável as ME e EPP previstas na Lei Complementar 123/2006”. Complementando o conceito, Oliveira (2005) cita que esta forma de arrecadação é o regime de pagamento mensal e unificado de impostos e contribuições.

O quadro a seguir mostra os tributos incluídos e não incluídos no Simples Nacional:

Quadro 1 – Identificação dos tributos

<b>Tributos incluídos</b>	<b>Tributos não incluídos</b>
IRPJ	IOF
IPI	II
CSSL	IE
COFINS	ITR
PIS/PASEP	IR (relativo a rendimentos de aplicações de renda fixa ou variável)
INSS PJ	FGTS
ICMS	INSS (trabalhador)
ISS	INSS (contribuinte individual)
	ICMS ST
	ISS ST (importação de serviços)

Fonte: Young (2008) adaptado pela acadêmica (2013)

Segundo Martins e Bertoldi (2007) o Simples Nacional é a mais importante reforma tributária já ocorrida no Brasil desde a publicação da Constituição Federal de 1988, já que a mesma influencia em todas as esferas – federal, municipal e estadual.

## 2.2.2 Lucro Real

Para contextualizar Lucro Real faz-se necessário a definição do regime. Segundo a Receita Federal (2013) Lucro Real “é a base de cálculo do imposto sobre a renda apurada segundo registros contábeis e fiscais efetuadas sistematicamente de acordo com as leis comerciais e fiscais”.

Outra definição é que o Lucro Real é o lucro líquido de determinada data averiguada, corrigidas pelas adições, exclusões e/ou compensações determinadas e autorizadas por lei. (YOUNG, 2004).

O Lucro Real é, atualmente, a forma de tributação mais complexa existente, pois acarreta em ajustes do lucro líquido das empresas, cujos ajustes variam de uma empresa a outra. (YOUNG, 2004).

Ainda que considerado complexo, o lucro real, tem se mostrado o regime de tributação mais próximo da realidade nas empresas, visto à diferença sobre o resultado contábil e o resultado fiscal. (YOUNG, 2005).

O lucro real, entretanto, há uma característica peculiar no Brasil em relação a outros países do mundo, à existência de dois tributos sobre o mesmo lucro, quando normalmente essa tributação deveria ocorrer apenas uma vez. Isso se deve ao fato de a CSLL ficar inteiramente com a união, já o IR 50% são obrigatoriamente transferidos aos estados e municípios. (PÊGAS, 2007).

Duas são as formas de recolhimento dos impostos apurados pelo Lucro Real, o recolhimento mensal e com recolhimento trimestral. (OLIVEIRA, 2005).

No Lucro Real Anual, com recolhimento mensal “o imposto de renda é a contribuição social sobre o lucro são calculadas mensalmente, com base no faturamento”. (YOUNG, 2008, p. 16). Já no regime de recolhimento trimestral o “imposto de renda é a contribuição social sobre o lucro são apurados trimestralmente” (YOUNG, 2008, p. 17).

O quadro a seguir ilustra algumas peculiaridades das duas formas de arrecadação:

Quadro 2 – Formas de arrecadação

Lucro real anual (mensal)	Lucro Real Trimestral
São aplicados percentuais sobre a base de cálculo – percentuais estes definidos em lei e atividade desempenhada – sobre a base de cálculo, acrescida de demais receitas não operacionais, por fim o montante seja aplicado a alíquota do IR;	São consideradas as despesas e receitas que a empresa teve no trimestre
	É a forma que mais se aproxima da realidade da apuração.
	É aconselhada para empresa que possui muitas despesas dedutíveis.
Como é anual deve-se efetuar um balanço ajuste em dezembro, para comparação do que foi pago durante ano e o resultado efetivo da empresa.	De aspecto negativo cita-se a dificuldade de manter uma escrita contábil em dia e a limitação da utilização de prejuízos fiscais nos trimestres subsequentes.
Como aspectos positivos do recolhimento destaca-se a flexibilidade do uso da suspensão e redução, limitação de compensação de prejuízos fiscais, impostos apurados podem ser abatidos de incentivos fiscais;	
O aspecto negativo fica por conta de uma contabilidade controlada escriturada rigorosamente em dia.	

Fonte: Young (2008) – adaptado pela acadêmica (2013)

As empresas que tem o regime de tributação do Lucro Real são: faturamento total do ano calendário superior a R\$ 48.000.000,00 ou ao seu limite proporcional. Ex: caixas econômicas, sociedades de crédito e investimento, lucro e rendimentos oriundos do exterior entre outras. (OLIVEIRA, 2005).

### 2.2.3 Lucro Presumido

Este regime de tributação utiliza-se apenas as receitas da empresa para a obtenção da base de cálculo para apuração do IRPJ e CSLL, essa contribuição é calculada por um resultado estimado, onde a porcentagem é definida pela lei.

O calculado define-se sobre o faturamento trimestral, desconsiderando as despesas e custos. Sobre o faturamento são aplicados os percentuais, de acordo com a atividade desenvolvida. (YOUNG, 2003)

Conforme Sá e Sá (1995): Lucro presumido é um ganho que se considera o que foi alcançado pela empresa sem lançamento contábil, assim, para obter resultado do pagamento do imposto de renda, calculado por um fator aplicado sobre a receita bruta.

O quadro 3 demonstra o enquadramento aplicado sobre a receita.

Quadro 3 – Enquadramento aplicado sobre a receita

<b>Atividades</b>	<b>Percentuais Aplicáveis sobre a Receita</b>
Venda de mercadorias e produtos; transporte de cargas; serviços hospitalares; atividade rural; industrialização de produtos; construção por empreitada; atividades imobiliárias.	8,0
Revenda de combustíveis para consumo	1,6
Serviços de transporte (exceto de cargas); outros serviços (exceto hospitalares, de carga, e prestados por sociedades civis de profissões regulamentadas) cuja receita não ultrapasse a R\$ 120.000,00 no ano.	16,0
Serviços em geral para os quais não esteja previsto percentual específico, inclusive os prestados por sociedades simples de profissões regulamentadas; intermediação de negócios; administração, locação ou cessão de bens imóveis e móveis e direitos de qualquer natureza; serviços de mão-de-obra de construção civil.	32,0

Fonte: Sebrae, 2013.



Lucro presumido, conforme Pêgas (2004) é uma maneira de escolher a tributação, com base nas receitas atingidas.

Segundo Young (2009, p. 13), “a partir de 01.01.1997, o lucro presumido passou a ser apurado trimestralmente nos dias 31 março, 30 junho, 30 setembro e 31 dezembro de cada ano calendário, ou na data de extinção da pessoa jurídica, ocorrida no curso do ano calendário”.

Assim, o lucro presumido é uma feição de tributação simplificada para obter o embasamento do cálculo do IR e da CSLL.

## 2.3 EMPREGADOR

Para analisar o conceito de empregador, Brondi e Bermudez (2007), julga que empregador é o que assume os riscos econômicos, administra e assalaria os funcionários na prestação de serviços. Compara-se empregador com profissionais liberais.

Complementando Martins (2005, p.148), salienta que “empregador também é chamado de patrão, empresário, dador do trabalho. O art. 2º da CLT considera empregador a empresa individual ou coletiva, que, assume os riscos da atividade econômica”. Gonçalves (2008) confirma que empresa individual ou global, concorda com as ameaças da atividade econômica, onde presta serviços.

De acordo com os ensinamentos de Barros (2013, p. 294), “empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Empregador é aquele ente que contrata o empregado para fins trabalhistas. Assim Nascimento (2013, p. 686), afirma que “empregador é todo ente para quem uma pessoa física prestar, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados, por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver”.

Entende-se por empregador, aquele que, remunera seus colaboradores e ao mesmo tempo assume riscos.

## 2.4 EMPREGADO

Após definido o conceito de empregador, passa-se a definir características do sujeito da relação, o empregado.

Acredita-se que o empregado de pessoa física que efetua prestação de serviço, é “subordinado” deste e mediante salário. (BRONDI e BERMÚDEZ, 2007).

Gonçalves (2008) expõe que: toda pessoa física que presta serviços habitualmente a empregador, sobre dependência de salário é empregado. Deste conceito afirma-se: é sempre pessoa física, há habitualidade na prestação de serviços e existe subordinação e pagamento de salários.

Para Pinto e Sousa (2008), “decreta que toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual ao empregador, sendo assim, depender deste salário”. O empregado é, portanto, toda pessoa física que executa qualquer atividade em troca de salário, sendo subordinado ao empregador.

Segundo Gomes (2012, p.37), “considera como empregado, toda pessoa física que prestar serviços a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

Conforme Martins (2005, p.104), “para a Previdência Social, várias pessoas são consideradas empregadas, embora sujeitas a regime jurídico próprio.”

Ainda para Martins (2005) pode-se citar como empregado: 1 Empregado urbano; 2 Empregado rural; 3 Diretor empregado; 4 Trabalhador temporário.

Para Barros (2013, p. 207), “empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica.”

Afirma-se, portanto, que a definição do empregado compreende nas principais exigências: trabalho contínuo, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

### 2.4.1 Trabalhador temporário

Trabalhador temporário, segundo Gomes (2012, p.62): “o contrato temporário caracteriza-se como aquele prestado por pessoa física, com a finalidade

de atender as necessidades transitórias de uma empresa, supridas pela substituição de seu pessoal regular e permanente ou por acréscimo extraordinário de serviços”.

Ainda Gomes (2012) complementa que jamais será trabalho temporário uma atividade que tiver acordo diretamente com a companhia, onde neste fato, não pode ter conexão qualquer com a companhia, sendo assim, não responde pelas verbas trabalhistas.

Brondi e Bermúdez (2007, p. 27) afirmam que:

(...) em decorrência de acúmulo de serviços, férias ou afastamento de empregados (doenças, por exemplo), as empresas necessitam de mão de obra para execução dos serviços. Como essa situação é transitória, a empresa, em vez de admitir novos empregados, poderá lançar mão do trabalho temporário, visto ser esse pessoal treinado para o exercício da função de que a empresa necessita, evitando perda de tempo na seleção e no treinamento dos empregados e, ainda, por ser este procedimento menos oneroso.

O contrato temporário é uma boa opção para as empresas, em virtude das situações esporádicas, porém contínuas para cobrir a falta de funcionários quando a mesma ocorrer. O contrato de prestação de serviço, ainda conforme Brodi e Bermúdez (2007), afirmam que o contrato de prestação de serviço entre cliente e funcionário deve ser feito constando o motivo da contratação temporária, a remuneração, se este contrato vai ter relação a algum empregado afastado na empresa e não podendo exceder mais de três meses.

Gomes (2012, p. 41) descreve que

as empresas de trabalho temporário deverão, além de firmar contrato escrito de trabalho com os prestadores de serviços, lançar na CTPS dos seus empregados temporários a condição de trabalhador temporário. Tal lançamento será feito na página “anotações gerais”, através de carimbo padronizado, de acordo com a lei n. 6019/74.

Martins (2005, p. 106), destaca que “o trabalhador temporário é empregado da empresa de serviços temporários, embora preste serviço na empresa chamada tomadora dos serviços ou clientes”.

Desta forma, assegura-se que trabalhador temporário presta o serviço para atender a necessidade da empresa durante um período pré-determinado.

## 2.5 CUSTOS DE PESSOAL

Esse componente permite determinar os custos atuais de pessoal, além de experimentar e projetar custos futuros.

Custo é todo gasto econômico onde ocorrer prestação de serviço. Dutra (2003, P.138), afirma que “o custo de pessoal abrange todos os gastos despendidos com pessoal e pode ser atribuído direta ou indiretamente à elaboração de bens e serviços em determinado período.”

Os principais custos de pessoal são: salário, remuneração, INSS, FGTS, insalubridade, periculosidade, hora-extra e vale transporte.

### 2.5.1 Salário

Salário é uma prestação de serviço fornecido ao empregador pelo empregado. Gonçalves (2008) alega que o contrato de trabalho deve compor inequívoca sobre a retribuição que será devida ao empregado pelos serviços prestados, não basta apenas definição do valor a ser pago, sendo essencial a forma que este pagamento vai acontecer.

De acordo com Costa (2011), salário é a contrapartida da obrigação do empregador pela prestação de serviços no transcorrer do contrato de trabalho.

Segundo Gomes (2012, p.110), salário é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado, por força do contrato de trabalho, sendo devido e pago diretamente pelo empregador que deles se utiliza para a realização dos fins determinados pela empresa.

“é preciso verificar se os salários iniciais de cada grau contemplam as exigências de valores de pisos dispostos para as categorias profissionais”, isso porque, para alguns profissionais, como médicos, engenheiros, dentistas, etc., o salário mínimo ou salário profissional da categoria é maior que o expresso em lei nacionalmente. (PONTES, 2006, p. 303).

É a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou tarefa, o salário nunca poderá ser inferior ao salário-mínimo. (Oliveira, 2011, p.8)

Desta maneira, pode-se afirmar que o salário é a forma de contratação que o empregado recebe como jus pelo serviço prestado, onde o prestador tem o dever de ressarcir o empregado visto à forma de trabalho.

### **2.5.2 Remuneração**

É a soma do salário com as verbas recebidas. Silva e Niyama (2012), afirma que é o intuito de corresponder ao empregado pela prestação de serviço, em dinheiro, decorrente do contrato de trabalho, atendendo as obrigações básicas.

Segundo Garcia (2003, p. 147), “verifica-se pela CLT, art.457, que a remuneração engloba salário (pago por empregador), gratificações, comissões, diárias e abonos (pagos pelo empregador) e gorjeta (paga por cliente)”.

De acordo com Costa (2011), o empregador devera acordar com o empregado a forma de pagamento do salário, definindo entre: mensalista, diarista, horista, tarefeiro, comissionista.

Remuneração é a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em decorrência do trabalho a que este se obrigou a prestar por força do contrato de trabalho. Embora, via regra, a remuneração constituída uma retribuição pelo trabalho executado, em algumas situações é devido o pagamento da remuneração sem a execução de qualquer trabalho, por exemplo, durante os afastamentos do empregado decorrente de doença (15 primeiros dias) de nascimento de filho (licença-paternidade), férias etc.(FERREIRA, MACHADO, 2005, P. 16)

Para Brondi e Bermudez (2004, p. 157), remuneração é a soma do salário com as demais vantagens percebidas pelo empregado em decorrência do contrato de trabalho, assim a remuneração é o gênero do qual o salário é a espécie.

### **2.5.3 INSS parte empregado**

Para que haja a contribuição é necessário que o contribuinte possua inscrição junto ao INSS. Souza (1993) define que Previdência Social é direito de todos os trabalhadores, sendo que a inscrição dos trabalhadores é essencial para

cada prestação do benefício. Atingindo quase todos os riscos dos trabalhadores em atividade, dando assim, garantia também aos inativos, fornecendo conjunto de benefícios para situações nos momentos infortúnio. (SOUZA, 1993)

De acordo com Instituto Nacional do Seguro Social:

A Previdência Social é um seguro que garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. Oferece vários benefícios que juntos garantem tranquilidade quanto ao presente e em relação ao futuro assegurando um rendimento seguro. Para ter essa proteção, é necessário se inscrever e contribuir todos os meses. (INSS, 2013)

A contribuição sobre a remuneração do empregado é calculado com base na tabela abaixo:

Quadro 4 – Tabela vigente do INSS

<b>TABELA VIGENTE</b>	
<b>Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013</b>	
<b>Salário-de-contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)</b>
até 1.247,70	8,00
de 1.247,71 até 2.079,50	9,00
de 2.079,51 até 4.159,00	11,00

Fonte: Instituto Social de Seguridade Social (2013)

O INSS parte empregado (8%, 9% e 11%), é descontado de acordo com a remuneração de cada funcionário, respeitando o limite máximo, efetuado o recolhimento no dia 20 do mês subsequente da competência. (OLIVEIRA, 2011).

Conforme Brondi e Bermúdez (2007, p. 84):

Na GPS, sem multa e sem juros, das contribuições previdenciárias, devidas pelas empresas, descontados dos empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, assim com as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, inclusive adiantamentos, a empregados, empresários, trabalhadores avulsos, autônomos e equiparados a seu serviço, bem com as devidas pelo adquirente, pelo consignatário ou pela cooperativa e a contribuição descontada dos empregados e trabalhadores avulsos de entidades financeiras.

Desta forma, INSS é o que garante os direitos dos empregadores, bem como dos empregados, assegurando os mesmos com uma renda em caso de morte, doença, invalidez, entre outras situações a qual o empregado esta sujeito a sofrer.

#### **2.5.4 Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS)**

A sigla FGTS significa Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, segundo a Caixa Econômica Federal (2013), serve para proteger o empregado quando for demitido sem justa causa, onde é depositado todo mês, em favor do empregado em conta vinculada a caixa, 8% da remuneração do funcionário.

Nas palavras de Magano (2003), afirma que o FGTS é constituído por percentual estabelecido pela Política Nacional, tendo como finalidade pelo tempo de serviço dos trabalhadores urbanos e rurais.

Menciona Oliveira (2011), o recolhimento do FGTS é mensal, rotativo a colaboração devida correspondente a 8% do salário pago ou devido em cada mês.

Segundo Gonçalves (2008), define que o empregador deve abrir uma conta vinculada, onde todo o processo de vigência do contrato será depositado mensalmente, no valor de 8% sobre o total da remuneração paga para o funcionário.

Conforme a Caixa Econômica Federal (2013):

Todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, também, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros (operários rurais, que trabalham apenas no período de colheita) e atletas profissionais têm direito ao FGTS. O diretor não empregado e o empregado doméstico podem ser incluídos no sistema, a critério do empregador.

Para tanto, conforme a CLT qualquer trabalhador pode ser incluído, dependendo do empregador, no sistema do FGTS, bem como tendo os direitos de recebê-lo. Sendo assim o saque do FGTS pode ser retirado em diversos casos assegurados por lei.

A caixa, portanto, afirma que o saque do FGTS pode ocorrer quando:

- ✓ Na demissão sem justa causa;
- ✓ Na demissão do contrato por prazo determinado;
- ✓ Na rescisão do contrato por extinção total ou parcial da empresa;

- ✓ Na decretação de anulação do contrato de trabalho nas hipóteses previstas no art. 37 da Constituição Federal, ocorrida após 28/07/2001, quando mantido o direito ao salário;
- ✓ Na rescisão do contrato por falecimento do empregador individual;
- ✓ Na rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior;
- ✓ Na aposentadoria;
- ✓ No caso de necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou o estado de calamidade pública for assim reconhecido, por meio de portaria do Governo Federal;
- ✓ Na suspensão do trabalho avulso;
- ✓ No falecimento do trabalhador;
- ✓ Quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos;
- ✓ Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV;
- ✓ Quando o trabalhador ou seu dependente for acometido de neoplasia maligna câncer;
- ✓ Quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;
- ✓ Quando a conta permanecer sem depósito por 3 anos seguidos, cujo afastamento tenha ocorrido até 13/07/90;
- ✓ Quando o trabalhador permanecer por 03 anos seguidos fora do regime do FGTS, cujo afastamento tenha ocorrido a partir de 14/07/90, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta;
- ✓ Para aquisição de moradia própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional.(CAIXA, 2013).

Conforme Gomes (2012), todos os empregados, rurais e urbanos têm direito do recolhimento do FGTS, apenas o empregado doméstico até o momento, é opcional esta obrigação.

O depósito do FGTS também pode ser uma opção para os empregados domésticos. Porém, vale lembrar que uma vez feita a opção pelo depósito, o empregador não poderá deixar de fazê-la. (FERREIRA; MACHADO, 2005)

A obrigação do recolhimento do FGTS é do empregador, sendo este mensal e vinculado em uma conta em nome do empregado.

### **2.5.5 Insalubridade**

São adicionais complementares as atividades ou operações, Gonçalves (2005) afirma que insalubridade é relacionada através de perícia feita por médicos da segurança do trabalho (profissionais contratados pelo empregador), assim determinam-se a variação de acordo com a insalubridade atribuída pelos médicos.



Conforme Brondi e Bermudez (2007, p. 197), “o adicional de insalubridade é pago aos empregados que trabalham nas atividades consideradas insalubres, nocivas à saúde do trabalhador”.

O empregado que exercer essas condições de insalubridade, terá direito do adicional de 40%, 20% e 10% sobre o salário mínimo vigente. (COSTA, 2011).

Segundo Gomes (2012), na sumula nº 228 do TST, o adicional de insalubridade consiste em ser calculado sobre o salário base, obrigado ao empregado em situações insalubres. Sendo que, 10% para insalubridade de categoria mínima, 20% para insalubridade na categoria média e 40% para insalubridade na categoria máxima.

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (OLIVEIRA, 2011, p. 52)

Entende-se, portanto, direito à insalubridade um adicional oferecido e assegurado por lei, ao trabalhador, caso haja a evidência da insalubridade no local de trabalho, ao empregado é lhe devido tal adicional.

### **2.5.6 Periculosidade**

O adicional de periculosidade é pago sobre as atividade perigosas, assim Gonçalves (2008), alega que a periculosidade também define-se por meio da perícia, o empregado que efetuar atividades ou operações perigosas, vai passar a ter um adicional correspondente a 30% sobre o seu salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações.

De acordo com Brondi e Bermúdez (2007, p. 187):

Os empregados que trabalham em condições perigosas fazem jus ao adicional de 30% do respectivo salário contratual, excluídos as gratificações, os prêmios ou as participações nos lucros da empresa. Contudo, somente fará jus ao adicional o empregado que tiver contato permanente com explosivos ou inflamáveis.

Para Costa (2011) são considerados atividades ou operações arriscadas, aquelas de natureza ou processo de trabalho, que provocarem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco intenso.

De acordo com Gomes (2012, p. 118),

os empregados que exercem suas atividades em condições de periculosidade, assim consideradas aquelas que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis, explosivos ou energia, sujeitando-se a risco acentuado, terão eles direito ao recebimento do adicional de 30% incidente sobre o salário básico do empregado, excluídos os demais adicionais (horas extra e RSR, adicional noturno, adicional de insalubridades e periculosidade, gratificações, prêmios e outros adicionais).

No que afirma Oliveira (2011, p. 54), são considerados atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

O direito do funcionário ao adicional de periculosidade será, enquanto o executar essa função de risco.

### **2.5.7 Hora extra**

Horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal de trabalho de qualquer trabalhador, por qualquer motivo ou execução de tarefa. Para Nascimento (2002) horas extraordinárias são aquelas que excedem a jornada normal ajustado por força de lei, convenção e acordo coletivo, sentença normativa ou contrato de trabalho.

Conforme Ferreira e Machado (2005) alegam que, a quantidade realizada no mês deve ser somada e multiplicada pelo valor/hora e crescido do adicional de no mínimo 50% ou superior, conforme o que dispuser a convenção coletiva da categoria competente.

Castilho (2003, p. 97) relata que “a jornada de trabalho, contudo poderá ser ampliada”, e demonstra que a própria CLT prevê esta hipótese no art. 59:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será pelo menos de 50% superior a hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas semanais.

Assim Canuto (2012), além da jornada normal, o trabalho realizado extraordinariamente é remunerado, no mínimo, com um acréscimo de 50 %. No entanto, a jornada normal de trabalho só poderá ser estendida, no máximo em 2 horas.

Conforme Oliveira (2011, p.48), “a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais 50% sobre hora normal”.

Compreende-se, contudo, que todas as horas que são ultrapassadas sua jornada de trabalho deverá ser acrescentada ao salário, onde este não podendo ultrapassar duas horas por dia.

### **2.5.8 Comissões**

É uma forma de acréscimo ao salário de um empregado em função de seu rendimento, qual o empregado pode alcançar de acordo com sua produção. Para Garcia (2013), o empregado recebe o valor da saída do produto, onde a comissão é uma porcentagem fixada sobre o percentual da venda.

Gomes (2012, p. 114), o pagamento de comissões só é realizado após a concretização das vendas. Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

Assim Brondi e Bermudez (2007, p. 181), afirmam que “são quantias preestabelecidas que o trabalhador recebe por unidade de serviço prestado ou calculadas em forma percentual sobre o valor unitário ou global dos negócios realizados”.

Conforme Barros (2013, p.601)

As comissões poderão ser conceituadas como modalidade de salário variável constituída, em regra, de um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada pelo empregado. Distinguem-se as comissões das percentagens, considerando que as primeiras possuem um conceito mais amplo, isto é, abrangem estas últimas. Ademais, poderá ocorrer de as comissões não serem pagas por meio de percentagens, mas de unidades.

Nascimento (2013, p.369), “comissão é proporcionar aspectos de forma específica e não de remuneração, é a retribuição com o critério em percentuais sobre os negócios que o vendedor virá vender”.

Desta forma, comissão é a remuneração, percentagem ou gratificação obtida por meio de vendas, ou qualquer outra transação comercial, concretizadas mês a mês.

## 2.6 ENCARGOS

Encargos é todo e qualquer incidente sobre a folha de pagamentos de salários. É necessário se determinar quais são as incidências sociais, sendo assim, é obrigação trabalhista que são pagas mensalmente ou anualmente, além do salário. Desta forma, as principais obrigações, sendo eles, férias, 13º salário, contribuições de terceiros e RAT.

### 2.6.1 Férias

Todo empregado que possui 12 meses de trabalho, de acordo com seu contrato, terá direito a 30 dias de férias caso não tenha realizado nenhuma falta. Assim, Canuto (2012), relata que, tem direito as férias qualquer empregado que

completou um ano de trabalho, sendo que, quanto mais faltas tenha, maior será a redução do período das férias. Se o empregador deixar de efetuar o pagamento das férias dentro do prazo de um ano após o período aquisitivo, ira paga-las em dobro.

Gomes (2012), afirma que o art. 130 da CLT estabelece que, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço ate 5 vezes;
- 24 dias corridos, quando tiver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- 18 dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) e 23 (vinte e três) faltas;
- 12 dias corridos, quando houver tido 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Para Ferreira e Machado (2005), são as férias deferidas dos funcionários que trabalham em uma empresa após o período de doze meses, onde o gozo destas férias será corrido. Já as férias coletivas são concedidas a todos os funcionários da empresa no mesmo período, sendo assim, neste período não há expediente na empresa. As férias proporcionais são pagas na rescisão de contrato de trabalho, como demissão sem justa causa ou pedido de demissão, pelo tempo de período aquisitivo.

O valor das férias vencidas corresponderá à remuneração dos dias de férias a que o empregado tiver direito, acrescido de 1/3. (Gonçalves, 2003, p. 80)

Segundo Oliveira (2011, p. 176), “após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”.

Entende-se então, que férias é um direito irrenunciável do funcionário, remunerado e acrescido de 1/3 do salário.

### **2.6.2 Décimo terceiro salário**

O 13º salario é devido na proporção de 1/12 avos para cada fração igual ou superior a 15 dias de cada mês de trabalho. Gonçalves afirma (2003, p.74), o 13º salário corresponde a 1/12 da remuneração do empregado por mês de serviço

durante o respectivo ano, observando que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será devida como mês integral.

Conforme Canuto (2012), o 13º salário é um acréscimo onde o empregado tem direito desde o seu contrato de trabalho, podendo ser paga proporcional ao tempo trabalhado, onde a primeira parcela pode ser paga até novembro e a segunda parcela sendo paga até vinte de dezembro.

Ferreira e Machado (2005, p. 119), a gratificação natalina, mais conhecida como 13º salário, é direito constitucionalmente assegurado a todos os empregados, sejam eles urbanos, rurais ou empregados domésticos, aos trabalhadores temporários e avulsos.

O décimo terceiro salário foi instituído pela Lei nº 4.090 de 13-07-1962. Por essa lei, o pagamento do 13º Salário era pago em parcela única, no mês de dezembro. Em 1965, a Lei n. 4749 determinou que, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador deveria pagar, a título de adiantamento, o 13º salário, sendo a metade do Salário recebido pelo empregador no mês anterior.(GOMES, p.150, 2012)

O 13º salário é uma obrigação que deve ser paga em duas parcelas diferente conforme descreve também Oliveira (2010, p.100), a primeira no período compreendido de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro. O valor corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral.

Conforme o exposto, o décimo terceiro é aplicado a todos os funcionários, onde as verbas podem ser proporcionais ao seu tempo trabalhado na empresa por mais de quinze dias ou integral.

### **2.6.3 Contribuições a terceiros**

Os encargos sociais devidos a terceiros, também conhecidos como contribuições a "outras entidades" as quais correspondem diversas organizações que se estabeleceram como o conhecido "Sistema S". As contribuições a terceiros demonstra uma porcentagem das contribuições a entidades como: SENAI, SENAC, SESC, SESI, INCRA, SEBRAE, Salário Educação, entre outros.

A alíquota é definida de acordo com o enquadramento do Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), que deverá ser efetuado pela empresa de acordo com sua atividade.

A Receita Federal do Brasil (2013) aconselha que as contribuições a terceiros devam assegurar de acordo com a atividade de cada empresa, que é estabelecido pelo FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social).

Quadro 5 – Fundo de previdência e Assistência Social

<b>ENTIDADES</b>	<b>FINALIDADES</b>
<b>SALÁRIO EDUCAÇÃO</b>	Financiamento do ensino fundamental dos empregados bem como dos filhos deste (0 a 14 anos).
<b>INCRA</b>	Prestações de serviços sociais, meio rural, incentivando aprendizado produtora de empreendimento em técnicas de campo.
<b>SENAI</b>	Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte ferroviário e metroviário, e comunicações.
<b>SESI</b>	Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte e comunicações;
<b>SENAC</b>	Financiamento de atividades de organização e administração de escolas de aprendizagem comercial;
<b>SESC</b>	Aplicação em programas que contribuam para o bem estar social dos empregados e suas famílias, das empresas relacionadas;
<b>SENAR</b>	Organização, administração e execução do ensino, da formação profissional rural;
<b>SEST</b>	Gerenciamento, desenvolvimento e execução de programas voltados à promoção social do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, nos campos de alimentação, saúde, cultura, lazer e segurança do trabalho.
<b>SEBRAE</b>	Aplicação em programas de apoio ao desenvolvimento das pequenas e micro-empresas;

<b>FUNDO AEROVIÁRIO</b>	Financiamento de atividades de ensino profissional aeronáutico de tripulantes, técnicos e de especialistas civis.
<b>DPC</b>	Financiamento de atividades de ensino profissional marítimo.
<b>SENAT</b>	Gerenciamento, desenvolvimento e execução de programas voltados à promoção social do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, nos campos de alimentação, saúde, cultura, lazer e segurança do trabalho.
<b>SESCOOP</b>	Organização, administração e execução, em todo o território nacional, do ensino de formação profissional, desenvolvimento e promoção social do trabalhador em cooperativa e dos cooperados.

Fonte: Adaptado pela acadêmica (MPAS)

Destaca-se, ainda, que as ME e EPP optantes do Simples Nacional estão desobrigadas de recolher as contribuições para terceiro, arrecadadas pelo INSS, isto é, para SESC, SESI ou SEST (1,5%), SENAC, SENAI ou SENAT (1%), SEBRAE (0,6%), INCRA (0,2%), além do salário educação, conforme preceitua o §3º do art. 13 da LC 123/2006.

#### 2.6.4 RAT

Esta contribuição terá alíquota instável que define-se de acordo com o grau de risco geral a empresa tem sua atividade enquadrada. Conforme o site da Receita Federal do Brasil (2013), a atividade no RAT (1%, 2%, 3%) em disposição, a fim de verificar se a alíquota continua a mesma ou foi reduzida ou acrescentada.

Segundo a Receita Federal (2013), os dados deferidos em virtudes do grau de incidência, conseguinte dos riscos ambientes do trabalho, sobre total das remunerações pagas ou creditadas, transcorridas no mês, garantidas a empregados e trabalhadores.

Conforme o Art. 22 da Lei 8.212 de 1991:



- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Esses percentuais ainda deve ser ajustado para cima ou para baixo, após a apuração FAP, a Receita Federal (2013) afirma, o Fator Acidentário de Prevenção que refere-se ao funcionamento da empresa, referente a atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho acontecido em um preciso período. O FAP depende de um multiplicador variável de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), executado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT.

Para a Previdência Social (2013), o Fator Acidentário de Prevenção - FAP baseia-se na Lei Nº 10.666/2003. O FAP é considerável uma ferramenta pertinente à segurança e saúde do funcionário diante dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), assim, obtendo as alíquotas do RAT entre 1, 2 ou 3% sobre o comportamento de cada empresa relativo à Subclasse da CNAE.

## 2.7 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Uma das formas de custeio da Previdência Social esta, devidamente ligado sobre a folha de pagamento, o Art. 22 da Lei 8.212/91, as contribuições sobre encargos da empresa, destinadas para Seguridade Social, estabelecendo em vinte por cento sobre o total das remunerações pagas no mês a todos os segurados, daqueles com grau de incidência, sobre o total das remunerações, além do percentual da taxa do risco do acidente do trabalho.

A Lei 12.546/2011 vinculada ao Programa Brasil Maior do Governo Federal veio com intuito de trazer a redução dos encargos sobre a folha de pagamento, conceituando nos arts. 7º, 8º e 9º, que trata-se da substituição da contribuição patronal previdenciária de 20% sobre a folha de pagamento e passa ser

calculado sobre percentual na receita bruta operacional, excluindo as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

Ainda com base na Lei 12.546/2011, a empresa que se enquadrar neste regime, é de caráter obrigatório recolher sobre a nova medida da Desoneração da Folha de Pagamento, utilizando para apuração a soma de todos os estabelecimentos da empresa já paga a contribuição previdenciária sobre a receita, as atividades que vão pagar a CPP sobre a receita bruta são as atividades Hotéis e Similares, Têxtil, Confecção, Calça de Couro, Móveis, Plásticos, Material Elétrico, Auto Peças, Ônibus, Naval, Aéreo, Bens Capital Mecânica, Tec. Informações Com, Call Center, Desing House, TI e TIC, Construção Civil, Transporte Ferroviário, Transporte Metroferroviário, Transporte Rodoviário Carga, Jornalista, Radiodifusão, Engenharia e Arquitetura e Comercio Varejista.

A desoneração tem caráter impositivo, sendo obrigatória para as empresas enquadradas conforme atividade explorada. O Quadro abaixo elenca tais atividades:

Quadro 6 – Enquadramento das empresas por setor

<b>Atividade</b>	<b>Como Enquadra na Lei 12.546/11</b>	<b>Como paga a CPP</b>
Indústria Serviços sem CNAE Vinculado	Por código de produto (NCM) -(CFOP) Por atividade desempenhada	<b>1º-</b> Receita Enquadrada: percentual em DARF; <b>2º-</b> Receita Exportação de produtos e transporte de carga: não paga; <b>3º-</b> Receita sobre outras atividades (não enquadradas): paga CPP calculado sobre a folha.
Varejo Serviços com CNAE Vinculado	Pelo CNAE enquadrado, de maior receita auferida ou esperada. Pelo CNAE	Percentual pago no DARF sobre todas as receitas de todas as atividades, mesmo aquelas que não se enquadram, sem proporção.

	enquadrado, de maior receita auferida ou esperada	
Construção Civil	Pelo CNAE de maior receita auferida ou esperada e pelo CEI de obras	<p><b>1º-</b> Todos os CEI abertos a partir do dia 01/04, pagando 2% em DARF;</p> <p><b>2º-</b> Todos os CEI abertos anterior a data 31/03 pagará o 20% sobre a folha.</p>

Fonte: Apostila do curso de Desoneração da folha de pagamento

As empresas enquadradas no Simples Nacional estão isentas do cumprimento da legislação que aborda a desoneração da folha, pois o recolhimento da Previdência patronal já é estabelecido na Lei complementar (123/06).

A Lei 12.844/2013, vigência a partir do dia 19/07/2013, trata das empresas de construção civil, sendo aplicadas as referidas empresas do Simples Nacional do anexo IV:

- Para as obras matriculadas no cadastro específico do INSS – CEI a partir do dia 01 de abril de 2013, o recolhimento da contribuição será sobre a tributação da receita bruta operacional;
- Para as obras matriculadas no cadastro específico do INSS – CEI até o dia 31/03/2013, o recolhimento da contribuição será de acordo com a Lei, 8.212, onde refere-se sobre a contribuição de 20%;

Quanto ao enquadramento para o setor da construção civil devem ser observados os prazos de opção disposto no quadro 7.

Quadro 7 – Regra aplicável

<b>Mês de Referência</b>	<b>Prazo até</b>	<b>Regra aplicável</b>
<b>Abril 2013</b>	20.05.2013	desoneração da folha
<b>Mai 2013</b>	20.06.2013	desoneração da folha
<b>Junho 2013</b>	19.07.2013	Até vencimento da contribuição previdenciária da competência junho

		(19.07.2013), a empresa poderá optar pelo recolhimento da contribuição previdenciária: a) 20% da folha; ou b) 1% e 2% sobre a receita bruta.
<b>Julho 2013</b>	20.08.2013	A opção realizada no recolhimento do mês de junho é irretratável até o mês de outubro, ou seja, optando pelo recolhimento de 20% da folha, deverá recolher da mesma forma nesta competência.
<b>Agosto 2013</b>	20.09.2013	
<b>Setembro 2013</b>	18.10.2013	
<b>Outubro 2013</b>	20.11.2013	
<b>Novembro 2013</b>	20.12.2013	A partir de novembro de 2013, obrigatoriamente deverá aplicar a regra da desoneração da folha.

Fonte: Adaptado pela acadêmica da (Lei 12.546/2011).

Mesmo com a suspensão da Lei que se vigorou em julho de 2013, as empresas que se enquadraram nos prazos estabelecidos no quadro anterior terão obrigação de recolher a contribuição para a previdência sobre a receita bruta.

A Receita Federal do Brasil (2013) afirma que duas são as propostas de desoneração sobre a folha de pagamento, onde a primeira trata da eliminação da contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento substituindo-a pela contribuição previdenciária sobre a receita bruta das empresas e a segunda esclarece que essa alternativa da contribuição também demonstra a redução da carga tributária sobre a folha de pagamento dos setores assim beneficiados.

Segundo a Receita Federal (2013) a forma de recolhimento da Contribuição Patronal Previdenciária também sofreu alteração. Primeiramente era recolhida por uma GPS – Guia da Previdência Social, junto com a contribuição do empregado, a parte patronal e RAT. Agora a contribuição sobre a receita bruta deverá ser recolhido por meio de DARF - Documento de Arrecadação de Receitas Federais. Os códigos para pagamento são:

I – 2985: Contribuição Previdenciária Sobre Receita Bruta – (TI, construção civil, hotel, engenharia, transporte rodoviário de passageiros, etc.);

II – 2991: Contribuição Previdenciária Sobre Receita Bruta – (Indústria, transporte rodoviário de cargas, comércio varejista, etc.).

Desta forma, os estabelecimentos de prestação de serviço recolherão por meio do código 2985, à medida que o código 2991 será aplicado pelas indústrias.

### **2.7.1 Contribuição patronal**

A contribuição sobre a receita bruta substituirá o recolhimento de contribuição previdenciária patronal (20%).

Segundo o site da Receita Federal (2013):

A substituição da base folha pela base faturamento se aplica, apenas à contribuição patronal paga pelas empresas, equivalente a 20% de suas folhas salariais. Todas as demais contribuições incidentes sobre a folha de pagamento permanecerão inalteradas, inclusive o FGTS e a contribuição dos próprios empregados para o Regime Geral da Previdência Social. Se a empresa for abrangida pela mudança, ela continuará recolhendo a contribuição dos seus empregados e outras contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento (como seguro de acidente de trabalho, salário educação, FGTS e sistema S, da mesma forma que hoje – apenas a parcela patronal deixará de ser calculada como proporção dos salários e passará a ser calculada como proporção da receita bruta.

Conforme consta na Receita Federal (2013), as empresas que possuem duas atividades diferentes deverão ocorrer à proporção da receita de acordo com cada serviço, recolher a contribuição apenas àquela identificada por Lei, se a empresa tiver 70% da receita bruta dos produtos enquadrados e 30% fora, devendo recolher 1% ou 2% sobre o 70% da sua receita, assim aplicando a alíquota previdenciária de 20% para os outros 30% sobre a folha salarial. O recolhimento previdenciário deve ser feito em duas guias, uma sobre a folha salarial e a outra sobre o faturamento da empresa.

As empresas do Simples Nacional, que se enquadrarem no anexo IV e estiverem sujeitas à regra da desoneração, recolherão 2% sobre a receita bruta, devendo continuar recolhendo apenas a alíquota RAT. Estas empresas ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema

sindical, de que trata o artigo 40 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomas, tradicionalmente tratadas como contribuições para terceiros. (LEI COMPLEMENTAR 123/2006, 2013).

Para Carvalho (2013), as empresas desoneradas terão que recolher a contribuição previdenciária sobre a receita bruta conforme a Lei 12.546/11, não pagando, então os 20% sobre a folha de pagamento. Como a contribuição ao RAT que varia de 1% à 3% e outras entidade que pode chegar 5,8% não foi substituída, tais empresas continuarão recolhendo o RAT e outras entidades sobre a folha.

### **2.7.2 Objetivos e consequências**

A Receita Federal disponibilizou (2013), trás informações acerca desta nova obrigação:

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

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

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

As reduções dos custos trabalhistas irão incentivar as exportações e diminuir a carga tributária nessas empresas, evitando a constituição de empresas “fictícias” que eram prestadoras de serviços. A desoneração será visível nas empresas com alto custo de folha de pagamento e baixo faturamento. Porém, nas empresas com alto faturamento e custo de mão de obra baixo a desoneração não terá o reflexo entendido pelo governo.

### 2.7.3 Receita bruta

A receita bruta que serve de base de cálculo da contribuição patronal, está regulamentada nos arts. 7º a 9º da Lei nº 12.546 compreendendo no art. 7º:

- A receita decorrente da venda de bens nas operações de conta própria;
- A receita decorrente da prestação de serviços em geral;
- O resultado auferido nas operações de conta alheia.
- Podem ser excluídos da receita bruta os valores relativos:
- À receita bruta de exportações;
- Às vendas canceladas e aos descontos incondicionais concedidos;
- Ao Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), quando incluído na receita bruta;
- Ao Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), quando cobrado pelo vendedor dos bens ou prestador dos serviços na condição de substituto tributário.

A Lei 12.546 de 14 de dezembro de 2011, determina o que é faturamento bruto no Art. 9º Para fins do disposto nos arts. 7º e 8º desta Lei:

I – a receita bruta deve ser considerada sem o ajuste de que trata o inciso VIII do art. 183 da Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976;

II – exclui-se da base de cálculo das contribuições a receita bruta de exportações;

III – a data de recolhimento das contribuições obedecerá ao disposto na alínea “b” do inciso I do art. 30 da Lei nº 8.212, de 1991;

Caso haja redução na arrecadação aos cofres da previdência social, em virtude da Lei 12.546 caberá então ao governo o recolhimento de tais diferenças objetivando o equilíbrio das arrecadações. De acordo com a Lei nº 12.546/2011 do inciso IV do Art. 9º explica que determinação o Governo irá tomar:

IV – a União compensará o Fundo do Regime Geral de Previdência Social, de que trata o art. 68 da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000, no valor correspondente à estimativa de renúncia previdenciária decorrente da desoneração, de forma a não afetar a apuração do resultado financeiro do Regime Geral de Previdência Social (RGPS);

Percebe-se então, que mesmo com a Desoneração da Folha de Pagamento, a previdência social não sofrerá qualquer prejuízo nas arrecadações, identifica que o custo da receita bruta é o custo da venda de qualquer bem ou atividade própria, excluindo as exportações, as vendas canceladas e os descontos concedidos incondicionalmente, e o valor relativo à dedução dada as empresas será repostado pelo Governo para a Previdência Social.



### 3 METODOLOGIA

A metodologia equivale em certificar do modo que a pesquisa será organizada, quanto ao seu tratamento, métodos e técnicas de levantamento de referências. Sendo realizado de forma clara para que qualquer pessoa possa entender o objeto e assunto do estudo.

De acordo Cornelsen e Muller (2003, p. 2), “a investigação científica se alicerça, desde há muito tempo, em um conjunto de normas e princípios estabelecidos.” Desta forma, a seguir apresentam-se os métodos e procedimentos de investigação, definindo as tipologias orientadoras da pesquisa em relação aos objetivos, aos procedimentos de coleta dos dados e à abordagem do problema.

Do ponto de vista de seus objetivos apresentados, a presente pesquisa é classificada como descritiva, pois se propõe a descrever o passo a passo da folha de pagamento da Desoneração da Folha de Pagamento. Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 61), observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com os outros, sua natureza e suas características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.

A abordagem descritiva tem como objetivo descrever fatos ou fenômenos de uma determinada realidade.

Segundo Andrade (2005, p. 124),

nesse tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles. Isto significa que os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.

Quanto à atuação será utilizada a averiguação na bibliográfica, uma vez que serão aplicadas as informações encontradas em livros, artigos, revistas, internet e Leis do Trabalho – CLT, para uma melhor conceituação do assunto abordado.

De acordo com Gil (2002, p.44), “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído de livros e artigos científicos”.

Com relação à abordagem do problema, o estudo proposto é feito de maneira qualitativa, pois não utilizar-se-á de métodos ou técnicas estatísticas e sim uma análise de informações disponíveis referentes ao estudo de caso realizado. Segundo Raupp e Beuren (2003, p.92), “Na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado”.

Na tipologia da investigação quanto à abordagem do problema, o trabalho monográfico adotará o enfoque qualitativo, que segundo Oliveira (2000) sempre foi considerado um método exploratório e auxilia na pesquisa. E os pesquisadores qualitativos, deliberadamente, evitam impor controles à pesquisa, porque estão interessados no estudo de contexto naturais.

Dessa forma em estudos qualitativos não é comum por parte do pesquisador, delimitar um grande número na amostra pesquisada, já que a análise tem como principal objetivo salientar o conhecimento adquirido acerca do foco da pesquisa.

Sendo assim, a colaboração prática deste aprendizado está em comprovar os reflexos financeiros com a operação da Desoneração da Folha de Pagamento. O tema desenvolvido é amplo para a cooperação no espaço corrente, pois é um assunto atual e ainda gera muitas incertezas onde a redução dos custos ainda é um amplo desafio para as empresas.

O estudo de caso ocorre na empresa de prestação de serviço localizada na região da AMESC – SC.

## 4 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso em questão foi realizado em uma empresa do ramo de construção civil, localizada na região da Amesc, no extremo Sul Catarinense.

A seguir caracteriza-se a empresa, apresenta-se a composição da remunerações dos funcionários nos meses de Abril e Maio de 2013, finalizando como os comparativos de recolhimentos de INSS sobre o faturamento e folha de pagamento, evidenciando suas vantagens ou desvantagem para empresa objeto de estudo. Objetivando a guarda e o sigilo, o nome da empresa será dado ficticiamente.

### 4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa “ALFA” tem o ramo da atividade de construção civil, sendo fundada em 01 janeiro de 2000.

No início as atividades concentravam-se no comércio de venda de madeira, mas devido à demanda de construções, passou a atuar também como construtora.

Atualmente conta com 17 funcionários, sendo que 05 estão ligados a produção, 10 ao setor de construção e 02 ao setor administrativo (sócios). A empresa não conta com mão de obra terceirizada.

A atividade predominante é a construção civil e seus principais clientes estão localizados no sul do estado de Santa Catarina.

Uma vez caracterizado a empresa dar-se a ênfase a composição da folha de pagamento nos meses de Abril e Maio de 2013.

### 4.2 COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Como já tratado no item de custeio de pessoal, salário é contraprestação pecuniária devida pelo empregador ao empregado. O valor sendo estabelecido no

contrato individual e devendo respeitar os valores mínimos estipulados em lei ou em convenção coletiva.

A empresa “ALFA” remunera seus funcionários de acordo com a convenção coletiva de trabalho do Sindicato dos Trabalhadores do Imobiliário e da Construção Civil do Vale de Araranguá no Estado de Santa Catarina. A data de vigência da categoria profissional é Abril, sua cláusula vigoram por 12 meses. O salário estabelecido para pedreiro esta acordado no valor de R\$ 1.400,00 (Um mil quatrocentos reais por mês), sendo a função de auxiliar de pedreiro é no valor R\$ 980,00 (Novecentos e oitenta reais).

Apresenta-se na tabela 01 os elementos que compuseram o total do salario de contribuição dos meses Abril e Maio de 2013, os quais serviram de base para apuração dos encargos previdenciários.

Tabela 1 – Resumo da composição da folha de pagamento

<b>Mês/Ano</b>	<b>Salário Total</b>	<b>Valor HE + DSR</b>	<b>Total Salário Contribuição</b>
Abril /13	12.740,00	3.203,66	15.943,66
Maio /13	12.740,00	3.203,66	15.943,66
<b>Total</b>	<b>25.480,00</b>	<b>6.407,32</b>	<b>31.887,32</b>

Fonte: Elaborado pela acadêmica (2013)

A tabela 01 demonstra um dos elementos que servirão de base para o comparativo da desoneração, outro elemento necessário diz respeito ao total do faturamento da empresa no período estudado. Esse total será demonstrado na quadro 08, para só então fazer-se os cruzamentos das informações para conhece-se então os benefícios da Lei 12.546 para a empresa “ALFA”.

Quadro 8 – Total do faturamento

<b>Mês/Ano</b>	<b>Total Faturamento</b>
Abril /13	70.000,00
Maio /13	100.000,00
<b>Total</b>	<b>170.000,00</b>

Fonte: elaborado pela acadêmica (2013)

Uma vez conhecidos os elementos para a base dos comparativos apresenta-se a seguir a desoneração da folha de pagamento.

### 4.3 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

O Plano Brasil Maior tem como finalidade o crescimento econômico e ampliar a competitividade das empresas. Assim determina, entre outras regras, a substituição da contribuição patronal previdenciária (CPP) de 20% (vinte por cento) sobre a folha de pagamento pela contribuição sobre a receita bruta obtida por determinados grupos de empresas. Esta substituição é popularmente conhecida como "desoneração da folha de pagamento".

A empresa estudada é optante pelo Simples Nacional, porém se enquadrando na desoneração da folha de pagamento a partir do mês de Abril de 2013. A desoneração não é optativa, é obrigatória a todas as empresas que se enquadrarem nas normas legais.

#### 4.3.1 Taxa de risco de acidente de trabalho (RAT)

O FAPS (Fundo de Previdência Assistencial e Social) é o multiplicador variável entre 0,50 e 2,0 a ser aplicado na alíquota RAT (Risco de Acidente de Trabalho).

Sendo assim, além dos 20% patronal substituídos pela Desoneração da Folha de pagamento sobre 2%, será somada o valor do RAT junto à contribuição previdenciária.

A taxa do Risco de Acidente de Trabalho – RAT, não sofreu alteração com a Lei da Desoneração da Folha de Pagamento, permanecendo em percentuais que podem variar de 1% 2% e 3% de acordo com a atividade da empresa.

A empresa "ALFA" tem seu RAT estabelecido em 3% tendo em vista que explora a atividade de construção civil.

#### **4.3.2 Comparativo dos encargos de INSS sobre a FP X INSS receita bruta**

Com a substituição da Medida Provisória nº 540/11 em Lei 12.546/2011 o INSS patronal de 20% sobre a totalidade dos salários, foi modificado por uma porcentagem pago pela empresa sobre o total do faturamento bruto.

A tabela 02 demonstrada a seguir traz o comparativo entre o método anterior e aquele exigido pela lei 12.546/2013, com base neste será analisado os reflexos quanto suas vantagens e desvantagens para empresa objeto de estudo.

Tabela 2 – Comparativo INSS devido

Mês/Ano	INSS 20%	RAT (3%)	Total (1)	Fat. Bruto	INSS s/ Fat	RAT (3%)	Total (2)	Redução
Abril /13	2.549,80	382,47	2.932,27	70.000,00	1.400,00	382,47	1.782,47	1.149,80
Mai /13	2.549,80	382,47	2.932,27	100.000,00	2.000,00	382,47	2.382,47	549,80
Total	5.099,60	764,94	5.864,54	170.000,00	3.400,00	764,94	4.164,94	1.699,60

Fonte: Elaborado pela acadêmica (2013)

Após a exibição dos dados, observa-se que a desoneração da folha de pagamento foi benéfica para a empresa, uma vez que ficou evidenciado a redução de R\$ 1.699,60. No caso estudado viu-se que o valor não é tão expressivo, porém mesmo assim poderá ser revertido em benefícios aos funcionários ou até mesmo para que a empresa aplique em melhorias em processo de produção, aquisição de máquinas e equipamentos necessários para o desenvolvimento da empresa.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dessa forma, concluímos com este trabalho verificar que o direito trabalhista hoje no Brasil é muito complicado e amplo. Para uma boa assimilação das regras, deveres e direitos trabalhistas, não se deve observar apenas na CLT, mas abundantes dispositivos legais das regras que devem ser informadas como: súmulas, decretos, instruções normativas (...).

Visto que o empregado tem abundante importância para o empregador, tanto no dia a dia, como no pagamento contínuo com impostos. Além da remuneração, os encargos trabalhistas são elevados, FGTS, INSS, RAT, contribuições a terceiros. A Desoneração da Folha de Pagamento veio com o intuito de reduzir essa carga tributária, onde substitui o INSS patronal de 20% (vinte por cento) sobre a folha de pagamento, pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o faturamento bruto da empresa.

As Leis que tratam da Desoneração da Folha de Pagamento, apenas os setores que estão em anexo a Lei nº 12.546/2011 são obrigadas a essa nova modalidade de tributação. As empresas não tributadas pelo Simples Nacional não estão obrigadas a essa legislação (exceto as empresas do Simples Nacional enquadradas no Anexo IV).

Na empresa objeto de estudo, que tem como ramo de atividade a construção civil é regida pela tributação do Simples Nacional, foi desembolsado com a aplicação da nova Lei da Desoneração da Folha de Pagamento a título de INSS dos meses de Abril e Maio de 2013 o valor total de R\$ 1.699,60 (Um mil com seiscentos e sessenta e nove reais com sessenta centavos). Com o estudo comparativo constatou a redução no custo com INSS para a Construtora "ALFA" foi expressivo. Para o orçamento total da empresa, essa redução pode significar melhorias na estrutura da empresa, investimentos e compras de máquinas e equipamentos, aumento de salário para os funcionários.

Mas para que essas análises possam ser elaboradas, a figura da contabilidade é de grande relevância na gestão, seja nas questões contábeis, financeiras ou administrativas, precisa ser dinâmicos e cada vez mais eficientes, a fim de demonstrar as novas formas legais de redução da carga tributária e conseqüentemente os custos para a empresa. Profissionais cada vez mais

capacitados é hoje o diferencial dentro da empresa. O conhecimento nas novas legislações faz com que o bom profissional ganhe destaque no mercado de trabalho.

Assim, o presente trabalho apresentou a necessidade do conhecimento na nova Lei da Desoneração da Folha de Pagamento. Verificou-se também que o assunto pode despertar ainda mais o interesse dos profissionais do departamento de pessoal, fiscal, financeiro ou responsáveis pela gestão da empresa.

## REFERÊNCIAS

Andrade, Maria Margarida de. **Introdução a metodologia do trabalho científico**. 7º ed. São Paulo: Atlas, 2005. 174p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª.ed. São Paulo: LTr, 2013. 1104 p.

BRASIL. Lei 5.452. 01 de Maio de 1943. Dispõe sobre consolidação da Lei do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acessado em: 15 de Setembro de 2013.

BRASIL. Lei 5.172. 25 de Outubro de 1996. Dispõe sobre Sistema Tributário Nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172.htm). Acessado em 05 de maio de 2013.

BRASIL. Lei nº 12.546, de 14 de Dezembro de 2011. Dispõe sobre Desoneração da Folha de Pagamento. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12546.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12546.htm). Acesso em: 25 de maio de 2013.

BRASIL: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 601, 28 de Dezembro de 2012 Dispõe sobre Medida Provisória da Desoneração da Folha de Pagamento. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Mpv/mpv610.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Mpv/mpv610.htm). Acessado em: 30 de Setembro de 2013.

BRASIL. Lei 12.844, 19 de Julho de 2013. Dispõe sobre Alteração do regime da Desoneração da Folha de Pagamento. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12844.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12844.htm). Acessado em 30 de Setembro de 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)> Acesso em: 30 DE Setembro de 2013.

BRASIL. Lei 8.212, 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre Organização e Seguridade Social: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acessado dia: 29 de Setembro de 2013.

BRONDI, Benjamin; BERMÚDEZ, René Raul Zambrana. **Departamento pessoal modelo**. 2. ed São Paulo: Thomson, 2004. 663 p.

\_\_\_\_\_. **Departamento Pessoal Modelo**. 4.ed. São Paulo: IOB, 2007. 804 p.

Caixa Econômica Federal. FGTS. Disponível em: [http://www.caixa.gov.br/fgts/pf\\_saque\\_faq.asp#](http://www.caixa.gov.br/fgts/pf_saque_faq.asp#). Acessado em 28 de Maio de 2013.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Prática de cálculos trabalhistas** : na liquidação de sentença. 3.ed Liv. do Advogado: Revista dos Tribunais, 2003. 284 p.

CANUTO, Raimundo. **Cálculos Trabalhistas Passo a Passo**. Leme: São Paulo. 2012. 548 p.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007. 162 p

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotina Trabalhista: departamento modelo de A e Z**. 3. ed. São Paulo: Afiliado, 2011. 472 p.

\_\_\_\_\_. **Rotinas Trabalhistas de A e Z**. Curitiba, PR: Juruá, 2005. 150 p.

CORNELSEN, Julce Mary; MULLER, Mary Stela. **Normas e padrões para esses, dissertações e monografias**. 5. ed. Londrina: Eduel, 2003. 172 p

Desoneração da Folha de Pagamento. **Apostila do Curso sobre Desoneração da Folha de Pagamento**. Maio. 2013. Material não publicado.

DOMINGUES, Nereu Miguel Ribeiro. **Os Reflexos do Planejamento Tributário na Contabilidade**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, XVI, 2000.159 p.

DUTRA, René Gomes. **Custos: uma abordagem prática**. 5º. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FAP - Fator Acidentário de Prevenção. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/fap.htm>. Acesso em: 30 de Setembro de 2013.

FERREIRA, Carlos Ernesto. **Construção civil e criação de empregos**. Rio de Janeiro: FGV, 1976.

FERREIRA, Ana Paula; MACHADO, Mariza de Abreu Oliveira. **Cálculos das Verbas Trabalhistas**. São Paulo: IOB Thomson, 2005. 228 p.

FERREIRA, Ana Paula; MACHADO, Mariza de Abreu Oliveira; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Cessão de Mão de obra e Empreitada: Aspectos Trabalhistas e Previdenciários**. São Paulo: IOB: Pioneira Thomson Learning, 2002.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas: problemas práticos na atuação diária**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 427 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. Ver e Atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013. 2013. 1405 p.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de cálculos trabalhistas: fórmulas e exemplos**. 1. ed Curitiba, PR: Juruá, 2003. 115 p.

\_\_\_\_\_. **Rotinas trabalhistas de A a Z**. 1. ed Curitiba, PR: Juruá, 2005. 150 p.

\_\_\_\_\_. **Rotinas Trabalhistas de A e Z**. 4. ed. Curitiba, PR: Juruá. 2008. 147 p.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. Belo Horizonte, 2012. 567 p.

INSS. Previdência Social. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=59>. Acessado em: 20 de Maio de 2013.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Dicionário de termos de contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2001.

Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Página Eletrônica da Receita Federal. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leiscomplementares/2006/leicp123.htm>. Acesso em: 30 de Setembro de 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito de Trabalho: do operacional ao estratégico**. 11. ed. São Paulo: Futura, 2005. 332p.

\_\_\_\_\_. **Direito da seguridade social**. 22. ed São Paulo: Atlas, 2005. 539 p.

MARTINS, James; BERTOLDI, Marcelo M. **Simples Nacional**. Revista dos Tribunais, 2007. 287 p.

MEGLIORINI, Evanir. **Custos**. 1. ed. São Paulo: Pearson Makron, 2002. 192 p. Ministério da Fazenda. <http://www.fazenda.gov.br/>. Acessado em: 30 de Setembro de 2013.

MAGANO, Otavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo. 2003. 197 p.

MPAS, Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=868>. Acessado dia 30/09/2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Ltr, 2002. 286 p.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38ª.ed. São Paulo: LTr.2013. 604 p.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 28<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p.

OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos Trabalhistas**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 438 p.

OLIVEIRA, Claudionor dos Santos. **Metodologia científica, planejamento e técnicas de pesquisa: uma visão holística do conhecimento humano**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

\_\_\_\_\_. **Manual de Prática Trabalhista**. 46. Ed. São Paulo: Atlas, 2011. 877 p.

\_\_\_\_\_. **Manual de Práticas Trabalhistas**. 44<sup>o</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Gustavo Pedro. **Contabilidade Tributaria**. São Paulo: Saraiva, 2005. 274 p.

PINTO, Jose Augusto Rodrigues; SOUSA, Otávio Augusto Reis. **Curso de Direito do Trabalho**. 18<sup>a</sup>. ed. Rio de Janeiro:Forense, 2008. 751 p.

PÊGAS, Paulo Henrique. **Manual de Contabilidade Tributaria**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2007. 666 p.

\_\_\_\_\_. **Manual de Contabilidade Tributaria: teoria e pratica**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2004. 392 p.

Previdência Social:

<https://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/faces/pages/principal.xhtml>. Acessado em: 29 de Setembro de 2013.

POHLMANN, Marcelo Coletto; IUDÍCIBUS. Sérgio de. **Tributação e Política Tributária: uma abordagem interdisciplinar**. São Paulo: Atlas, 2006.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. 11<sup>o</sup> ed. São Paulo: LTR, 2006.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2006. 381 p.

RAT – Risco de Acidente de Trabalho. Disponível em:

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/fap.htm>> Acesso em: 30 de Setembro de 2013.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

Receita Federal. Simples Nacional. Disponível em:

<http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/SobreSimples.aspx>. Acessado em: 28 de Maio de 2013.

Receita Federal do Brasil, FAP. Disponível em:

<https://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/faces/pages/principal.xhtml>. Acessado em: 20 de Setembro de 2013.

Receita Federal do Brasil, Desoneração da Folha de Pagamento. Disponível em:

<http://www.fazenda.gov.br/portugues/documentos/2012/cartilhadesoneracao.pdf>.

Acessado em: 30 de Setembro de 2013.

Receita Federal. Lucro Real, Disponível em:

<http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/dipj/2005/pergresp2005/pr242a264.htm>. Acessado 20 de Setembro de 2013.

REIS, Nestor Goulart. Dois **séculos de projetos no estado de São Paulo:**

**grandes obras e urbanização.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Imprensa Oficial, 2010.

SÁ, Antônio Lopes de; SÁ, A. M. Lopes de. **Dicionário de Contabilidade.** São Paulo: Atlas, 1995. 301 p.

Sebrae. Lucro Presumido. Disponível em:

[http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0CFI QFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.sebrae.com.br%2Fuf%2Fgoias%2Fpara-minha-empresa%2Forientacoes-empresariais%2Flucro-presumido%2FLUCRO%2520PRESUMIDO.doc&ei=1o0mUpqklpG84AO9\\_4CYBQ&usq=AFQjCNGZ-jrvPJBvacod0uQxmCW-9JwfZA](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0CFI QFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.sebrae.com.br%2Fuf%2Fgoias%2Fpara-minha-empresa%2Forientacoes-empresariais%2Flucro-presumido%2FLUCRO%2520PRESUMIDO.doc&ei=1o0mUpqklpG84AO9_4CYBQ&usq=AFQjCNGZ-jrvPJBvacod0uQxmCW-9JwfZA). Acessado em: 03 de Setembro de 2013.

SILVA, Cesar Augusto Tibúrcio; Niyama, Jorge Katsumi. **Contabilidade para Concurso e Exame de Suficiência.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012,406 p.

SOUZA, Leny Xavierde Brito, Previdência social: **Normas e Cálculos de Benefícios Previdenciários e Acidentários.** São Paulo: LTR, 1993. 246 p.

YOUNG, Lucia Helena Baiski. **Regimes de Tributação Federal.** 7. ed. Curitiba: Jurúa, 2008. 259 p.

\_\_\_\_\_. **Lucro Real.** 2. ed. Curitiba: Juruá, 2005. 149 p.

\_\_\_\_\_. **Lucro Real.** Curitiba: Juruá, 2004. 97 p.

\_\_\_\_\_. **Lucro Presumido.** 4ª Ed. Curitiba: Juruá,2003. 203 p.

\_\_\_\_\_. **Lucro Presumido.**8ª ed. Curitiba: Juruá. 2009. 211 p.

CARVALHO, Zenaide. RAT. Disponível em:

<http://www.zenaide.com.br/2013/04/empresas-do-simples-do-anexo-iv-ccivil.html>. Acessado 30 de Setembro de 2013.