

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CÊNCIAS CONTÁBEIS**

**FELIPE MATIAS TEODORO**

**UM ESTUDO SOBRE A DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO:  
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA.**

**CRICIÚMA**

**2014**

**FELIPE MATIAS TEODORO**

**UM ESTUDO SOBRE A DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO:  
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA.**

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

Orientador(a): Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira.

**CRICIÚMA**

**2014**

**FELIPE MATIAS TEODORO**

**UM ESTUDO SOBRE A DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO:  
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA.**

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 Contabilidade Tributária.

Criciúma, 9 de Julho de 2014.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Leonel Luiz Pereira – Esp. – UNESC – Orientador.

---

Prof. – UNESC – Moisés N. Cardoso - UNESC – Examinador.

**Dedico esse trabalho aos meus pais, Reginaldo e Laura e minha Avó Ana, pela educação recebida, pela força de vontade de me ver chegar até aqui e pelo amor sem medidas que dedicam a mim.**

## **AGRADECIMENTOS.**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo Dom da minha vida, por estar comigo em todos os momentos até o fim do curso, por ser Meu Melhor Amigo, aquele que em muitas orações me ouviu e realizou tudo que pedi. Sem a certeza da sua presença tudo seria mais difícil e teria menos sentido.

Aos meus pais, Reginaldo e Laura, que são as melhores pessoas do mundo. Deram-me valores e ensinamentos que nenhuma universidade pode ensinar. Ensinaram-me a ser uma pessoa íntegra, com caráter, a lutar pelos meus sonhos e nunca desistir do que me parecia impossível. Palavras não são suficientes para expressar a admiração e o amor que eu tenho por vocês.

A toda minha Família, especial minha avó Ana, que sempre me incentivou todos esses anos, mesmo não estando totalmente perto de mim, mais sei que se cheguei hoje até aqui, muito tenho a agradecer a ela, pelas suas orações, mensagens, palavras de consolo, de força, e de querer me ver formado e se orgulhar muito de mim. Considero muito sortudo em ter uma Avó que mesmo longe se fez presente todo o tempo.

Aos meus amigos, que são anjos na minha vida, por todo incentivo, por torcerem e orado muito por mim.

As minhas colegas de faculdade, em especial Camila Camargo, Marina Farias, Rochele Bendo e Mariema Feltrin que no decorrer desse tempo, foi sempre um ajudando o outro até chegar ao nosso objetivo maior, estar formado. Impossível esquecer-las.

A todos os professores do Curso pela paciência e conhecimento que foi me passado, em especial meu orientador Leonel Luiz Pereira, por todo conhecimento, paciência e acima de tudo respeito que foi transmitido.

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

**“Tudo posso naquele que me fortalece.”**

**Filipenses 4:13**

TEODORO, Felipe Matias. **Um Estudo sobre a Desoneração da Folha de Pagamento: Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta**. 2014. 56 p. Orientador: Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma – SC.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo a verificação dos reflexos da Desoneração da Folha de Pagamento em uma indústria de confecção localizada na cidade de Criciúma. Com a nova obrigação da Desoneração para alguns setores, é necessário o conhecimento por parte dos profissionais contábeis acerca do assunto, para aplicação objetivando a redução na carga tributária. A folha de pagamento das empresas brasileiras há tempos sofre incidência da contribuição previdenciária na alíquota de 20%, sobre valores pagos a empregados, avulsos e a contribuintes individuais. A mencionada desoneração tratou de substituir a incidência sobre a folha de pagamento pela incidência sobre a receita bruta da empresa, em 1% para indústrias e 2% para prestadores de serviços. Essa medida geralmente reduz custos. Para realização desse trabalho, conceituou-se os principais elementos da relação de trabalho, bem como alguns elementos presente na folha de pagamento da confecção estudada e também a Desoneração da Folha de Pagamento. Desde modo, este trabalho visa demonstrar por meio de um estudo de caso, a comparação dos dados da anterior obrigação da contribuição patronal de 20% com a nova forma de tributação, ou se seja, a Desoneração da Folha de pagamento. Os dados reunidos foram suficientes para alcançar o objetivo geral sendo que foram coletados dados da remuneração paga aos empregados e o faturamento bruto dos meses de janeiro a dezembro de 2013. Diante disso evidenciou-se que a Desoneração da Folha de Pagamento para a empresa estudada foi favorável, pois houve a redução do custo nos encargos pagos a título da contribuição patronal.

**Palavras-chave:** Desoneração da Folha de Pagamento, Contribuição Patronal, Empregado e Empregador.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Histórico da Desoneração da Folha de Pagamento .....	35
Figura 2 - Guia de GPS.....	45
Figura 3 - Guia DARF.....	48
Figura 4 - Gráfico Comparativo Contribuição Patronal x Desoneração da Folha de Pagamento .....	50

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Férias Proporcionais.....	27
Quadro 2 - Sistema “S” legislação e suas finalidades .....	30
Quadro 3 - Lista de Setores Beneficiados pela Desoneração .....	36
Quadro 4 - Percentual de Contribuições a terceiros.....	43
Quadro 5 - Contribuição sobre a Receita Bruta.....	47
Quadro 6 - Contribuição Patronal.....	48
Quadro 7 - Desoneração da Folha de Pagamento .....	49
Quadro 8 - Comparativo Contribuição Patronal x Contribuição S/ o Faturamento ....	50

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

CF – Constituição Federal

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CPP – Contribuição Patronal Previdenciária

CPRB – Contribuição Previdenciária Sobre a Receita Bruta

CRC - Conselho Regional de Contabilidade

CTN - Código Tributário Nacional

DARF – Documento de Arrecadação de Receitas Financeiras

DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais

DEC – Decreto

DPC – Diretoria de Portos e Costas do Ministério da Marinha

DSR – Descanso Semanal Remunerado

EFD - Escrituração Fiscal Digital

Esp. – Especialista

FAP – Fator Acidentário de Prevenção

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FPAS – Fundo de Previdência e Assistência Social

GPS – Guia de Previdência Social

GFIP- Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e

Informações à Previdência Social

ICMS - Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços

INCRA – Instituto Nacional de Colonização

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IPI - Imposto sobre Produto Industrializado

ITC – Informativo Tributário Contábil

IR – Imposto de Renda

MP – Medida Provisória

NCM - Nomenclatura Comum do Mercosul

p. – Página

PBM – Plano Brasil Maior

PLV – Projeto de Lei de Conversão

Prof. – Professor

RAT - Riscos Ambientais de Trabalho

RFB – Receita Federal do Brasil

RPA – Recibo de Pagamento a Autônomo

RPS – Recibo Provisório de Serviços

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TIPI – Tabela de Incidência de IPI

SAT – Seguro do Acidente de Trabalho

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio as Pequenas e Médias Empresas

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAC – Serviço Nacional da Aprendizagem do Comércio

SENAT – Serviço Nacional da Aprendizagem do Transporte

SENAR – Serviço Nacional da Aprendizagem Rural

SESI – Serviço Social da Indústria

SESC – Serviço Social do Comércio

SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem e Cooperativismo

SEST – Serviço Nacional de Transporte

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.1 TEMA E PROBLEMA .....	11
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA. ....	12
1.3 JUSTIFICATIVA .....	12
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA</b> .....	<b>14</b>
2.1 SISTEMA TRIBUTÁRIO NACIONAL .....	14
2.1.1 Lucro Presumido .....	15
2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO .....	16
2.2.1 Empregador .....	16
2.2.2 Empregado .....	17
2.3 ELEMENTOS DO CUSTO PESSOAL .....	17
2.3.1 Salário.....	18
2.3.1.1 Remuneração.....	19
2.3.1.2 Adicional Noturno.....	19
2.3.1.3 Adicional de Insalubridade.....	20
2.3.1.4 Adicional de Periculosidade .....	20
2.3.1.5 Hora Extra .....	21
2.4 BENEFÍCIOS.....	22
2.4.1 Vale Transporte.....	22
2.4.2 Gratificações e Prêmios.....	22
2.5 ENCARGOS .....	23
2.5.1 13º Salário .....	24
2.5.2 FGTS .....	25
2.5.3 Férias.....	26
2.5.4 Contribuição empregador .....	27
2.5.5 Contribuições a Terceiros e RAT .....	29
2.5.6 FAP – Fator Acidentário de Prevenção.....	32
2.6 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO .....	33
2.6.1 Setores Obrigados .....	36
2.6.2 Receita Bruta.....	38
<b>3 METODOLOGIA.</b> .....	<b>38</b>
<b>4 ESTUDO DE CASO</b> .....	<b>40</b>

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	40
4.2 FOLHA DE PAGAMENTO .....	41
4.2.1 Salário Base .....	41
4.2.2 Gratificações e Prêmios .....	42
4.3 ENCARGOS PATRONAIS .....	42
4.3.1 Contribuição Patronal .....	42
4.3.2 Contribuições a terceiros .....	43
4.3.3 RAT .....	44
4.5 Desoneração da Folha de Pagamento .....	46
4.6 FATURAMENTO BRUTO .....	47
4.7 CONTRIBUIÇÃO PATRONAL x CONTRIBUIÇÃO SOBRE O FATURAMENTO	48
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No presente capítulo, apresentam-se os aspectos introdutórios da abordagem do trabalho, especificando o tema e o problema, os objetivos gerais e específicos, a justificativa, fundamentação teórica e a metodologia utilizada para realização do estudo.

### 1.1 TEMA E PROBLEMA

Para aumentar a competitividade na indústria nacional o Governo Federal criou o PBM (Plano Brasil Maior) focando no estímulo à inovação da produção nacional para alavancar a participação das indústrias nos mercados internos e externos. O plano possui um conjunto de medidas que visam fortalecer as indústrias brasileiras diante da concorrência dos produtos importados.

O Plano estabelece um conjunto inicial de medidas, que serão implementadas ao longo do período 2011 - 2014, a partir do diálogo com o setor produtivo. A Lei 12.546/2011 que faz parte do Plano Brasil Maior possui diversos artigos que traz incentivos as indústrias, uma delas e de grande importância para a economia nacional é a Desoneração da Folha de Pagamento, é uma medida de estímulo que já beneficia grandes empresas que se enquadram nos requisitos legais.

O governo está eliminando a atual contribuição previdenciária sobre a folha e adotando uma nova contribuição previdenciária sobre a receita bruta das empresas, descontando as devoluções e as receitas de exportação. 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, ou seja, se a empresa for abrangida pela mudança, ela continuará recolhendo a contribuição dos seus empregados e as 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.

Os Administradores e contadores tem um papel cada vez mais importante nesse novo cenário econômico, pois estão sempre em busca de alternativas legais que possibilite a empresa a reduzir a carga tributária. É necessária a elaboração de planilhas e gráficos, mostrando os cálculos para uma possível análise de redução de custos.

Neste trabalho serão coletados dados de uma empresa de confecção tributada pelo Lucro Presumido, cujo objetivo é apresentar a nova legislação da desoneração da folha de pagamento e seus reflexos financeiros.

Diante do exposto, procura-se responder a seguinte questão: Qual o impacto financeiro da nova Legislação da Desoneração da Folha de Pagamento em uma empresa no ramo de confecção.

## 1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.

O objetivo geral deste presente trabalho é apresentar uma abordagem e estudo sobre a legislação da desoneração da folha no ramo da confecção e mostrar por meio de um comparativo o impacto financeiro sobre o pagamento da Contribuição Patronal.

Além desse tem-se como objetivos específicos:

- ✓ Conceituar os benefícios e encargos sobre folha de pagamento;
- ✓ Apresentar a nova Legislação da Desoneração da Folha de pagamento sobre a Receita Bruta;
- ✓ Analisar as vantagens e desvantagens dessa nova forma de calculo da contribuição patronal;
- ✓ Apresentar e comparar os novos valores dos Encargos sobre a folha de pagamento baseado na CONTRIBUIÇÃO PATRONAL X DESONERAÇÃO

## 1.3 JUSTIFICATIVA.

Não é de hoje que ouve-se falar na real necessidade de uma reforma tributária abrangente para o país. Vivenciou-se diversas tentativas do governo em alterar o sistema tributário nacional e no entanto, o que sempre acaba acontecendo é o surgimento de novos tributos e contribuições, a majoração de alíquotas e

algumas atividades cada vez mais oneradas pela pesada carga tributária.

A desoneração da folha de pagamentos é um dos pilares da reforma tributária que o governo federal vem executando. Trata-se de uma medida que não só deve transformar a capacidade competitiva da economia brasileira ao longo dos próximos anos, mas também ajuda a reduzir o peso dos tributos na economia.

Com as constantes mudanças na legislação, principalmente em relação aos impostos incidentes sobre a folha de pagamento, as rotinas no ambiente de trabalho estão cada vez mais complexas, gerando a necessidade de acompanhamento constante nos procedimentos e especialização referente a esse setor.

O tema pesquisado contribui para o cenário atual, pois além de ser um assunto recente gera ainda muitas dúvidas e a redução de custos ainda é um desafio para as empresas.

Essa pesquisa se reveste de singular interesse para todas as empresas no ramo da confecção e seus gestores que necessitam de um melhor entendimento contendo um estudo de caso mostrando a parte prática do cálculo da Desoneração da Folha sobre o Faturamento.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem a finalidade de esclarecer sobre os assuntos referentes ao tema em questão bem como, o conceito de tributação do Lucro Presumido, apresentando as partes envolvidas como contribuintes empregados e empregadores, as formas de contribuição previdenciária, os principais elementos do custo pessoal: remunerações, benefícios e as obrigações por parte do empregador. A partir disso será abordado a Desoneração da Folha de Pagamento destacando os pontos principais, quais empresas estão obrigadas, quais os objetivos dessa nova forma de tributação.

### 2.1 SISTEMA TRIBUTÁRIO NACIONAL

Para começar um bom planejamento, deve-se fazer a escolha do regime tributário que melhor se enquadra. Os mais utilizados no Brasil são: Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro Real, que deverão ser escolhidos de acordo com as atividades desenvolvidas. Cada regime tributário possui uma legislação própria que define todos os procedimentos a serem seguidos a fim de definir um enquadramento mais adequado.

Como a legislação não permite mudança do regime tributário dentro de um mesmo exercício, a opção por uma das modalidades será de fundamental importância.

Paulsen (2009) afirma que o exercício do planejamento tributário pode objetivar três finalidades: evitar a incidência do tributo, reduzir o montante do tributo devido e suspender o momento de sua exigibilidade. Com efeito, o que deve ser observado para realizar um planejamento tributário responsável são os procedimentos contábeis e operacionais da empresa. Quando as empresa realizam atos que gerem acréscimo em sua carga tributária, a função dos analistas consiste em estudar e optar pelas alternativas operacionais que estejam de acordo com as leis e possam desonerar seus encargos.

Denari (2008) caracteriza o sistema tributário como conjunto de normas jurídicas, conexas e consequentes, que disciplinam o exercício do poder impositivo.

Para o profissional da área contábil, além das normas e princípios contábeis, ele precisa obedecer à legislação tributaria. O CTN (Código Tributário

Nacional) estabelece um conceito à legislação tributária, conforme artigo 96 Lei nº 5.172/66;

A expressão legislação tributaria compreende as leis, tratados e as convenções internacionais, os decretos e as normas complementares que versem, no todo ou em parte, sobre tributos e relações jurídicas a eles pertinentes.

Diante dos regimes de tributação existente hoje no Brasil, precisa se conhecer suas formas de aplicação e como funciona cada uma conforme legislação vigente, observar as necessidades e atividades exercidas na empresa e utilizar a maneira mais vantajosa, a fim de reduzir o valor dos tributos pagos. Com base no objeto será exposto o regime de tributação do Lucro Presumido, o qual a empresa tem adotado.

### 2.1.1 Lucro Presumido

O Lucro Presumido é regime de tributação em que a base de cálculo é obtida por meio de aplicação de percentual definido em lei, sobre a receita bruta. Como o próprio nome diz, trata-se de presunção de lucro.

Em princípio, todas as pessoas jurídicas podem optar pelo Lucro Presumido, salvo aquelas obrigadas à apuração do Lucro Real. Contudo, para verificar se esse é o regime mais benéfico para a empresa, é necessário realizar simulações, pois caso a empresa tenha valores consideráveis de despesas dedutíveis para o IRPJ, é muito provável que o lucro real seja mais econômico.

De acordo com Oliveira et al (2003), lucro presumido é uma forma de tributação simplificada para determinação da base de cálculo do imposto de renda e da Contribuição Social, não poderão fazer a opção pelo Lucro Presumido as pessoas jurídicas que estiverem obrigadas por lei, no ano-calendário, à realizar a apuração do lucro real.

Conforme imposição de regulamentação presente nos artigos 516 a 528 do Regulamento do Imposto de Renda,

as pessoas jurídicas poderão optar pela forma de tributação simplificada para determinação da base de cálculo do imposto de renda e da contribuição social, desde que não sejam obrigadas no ano-calendário à apuração do lucro real, usando um valor apurado mediante a aplicação de um determinado percentual sobre a receita bruta como base de cálculo. (DECRETO 3.000, 1999)

A Desoneração da Folha de Pagamento se enquadra nas empresas tributadas pelo Lucro Presumido, Lucro Real e as receitas do anexo IV para as empresas optantes pelo Simples Nacional, desde que os serviços estejam dentre os que estão relacionados na lei 12.546/2011. Também chamada de Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) é uma substituição da base de cálculo de parte da contribuição Patronal Previdenciária (CPP) de 20% que era calculada sobre a folha de pagamento dos empregados e contribuintes individuais. Para melhor compreensão a seguir serão apresentados os elementos que compõem a relação do custo pessoal, os elementos que interfere diretamente na folha de pagamento e por consequência os encargos previdenciários patronais.

## 2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Para que seja possível entender as relações de emprego e trabalho é necessário ter conhecimento de alguns dos conceitos básicos de empregador, empregado e as características básicas do vínculo empregatício.

### 2.2.1 Empregador

De acordo com o art. 2º da CLT “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Segundo o mesmo dispositivo legal,

equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados

Pretti (2010, p. 128) destaca que “empregador é a pessoa física ou jurídica, que assumindo os riscos da atividade econômica assalariada, admite e dirige os funcionários assumindo os riscos do empreendimento econômico”

Observa-se que empregador é o ente, que admite o empregado para a prestação de serviço pelo qual é pago um salário, ou seja, remunerando-o pela utilização do serviço prestado, mediante contrato de trabalho, seja ele tácito ou expresso.

### 2.2.2 Empregado

O art. 3º da CLT define que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Desde conceito, trazido pelo art. 3º da CLT, resta-se que:

- a) O empregado é sempre pessoa física;
- b) Há habitualidade na prestação de serviços;
- c) Existe subordinação (cumprimentos de ordens);
- d) Há obrigatoriedade de pagamentos de salários.

A prestação de serviços com essas características resultará em vínculo empregatício. De acordo com Martins (2001);

Sujeitando-se também o empregado à dependência, sendo que, o mais correto é subordinação. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pelo lado do empregador.

O empregado é dirigido pelo empregador, a quem se subordina. Vê-se que a subordinação decorre da situação do contrato de trabalho, em que está o sujeito a receber ordens, em decorrência do poder de direção do empregador, do seu poder de comando.

Empregado, portanto, é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua ao empregador, pessoalmente, sobre subordinação e mediante pagamento de salário.

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

Onde pode-se destacar: Empregador Rural, Empregador Urbano, Diretor Empregado, Trabalhador Temporário.

### 2.3 ELEMENTOS DO CUSTO PESSOAL

Valores que correspondem às remunerações pagas ao empregado pelo empregador, durante todo seu contrato de trabalho.

Dutra (2003, p.138) afirma que o “custo de pessoal abrange todos os gastos despendidos com pessoal e pode ser atribuído direta ou indiretamente á elaboração de bens e serviços em determinado produto”.

Para Gonçalves (2008. p.91) a folha de pagamento deve ser utilizada por qualquer empresa, ou seja, “qualquer firma individual ou sociedade que assume o risco da atividade econômica urbana ou rural, estão obrigadas a preparar mensalmente a folha de pagamento da remuneração de seus segurados”.

Tal obrigatoriedade está prevista no art. 225 do Dec. 3.048/99 que ainda impõe que este documento deverá:

- a) Discriminar o nome dos segurados, indicando o cargo, função ou serviço prestado;
- b) Agrupar os segurados por categoria: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual;
- c) Destacar o nome das seguradas em salário- maternidade;
- d) Descontos legais;
- e) Indicar o numero de cotas de salário-família atribuídas a cada segurado.

A folha de pagamento é o documento onde está discriminado a parte do custo de pessoal, nela estão as remunerações e descontos que o segurado tem por direito. A folha de pagamento é entregue ao empregado em duas vias, umas das vias assinada fica com a empresa e a outra é entregue ao empregado.

### 2.3.1 Salário

Para Benjamin e Brondi, (2007, p.181) “Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviço em decorrência ao contrato de trabalho”.

Em relação ao prazo do pagamento, a lei determina que o salário deva estar à disposição do trabalhador até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido ou outro prazo mais favorável negociado em acordo, convenção ou dissídio coletivo, como, por exemplo, nos casos de adiantamento quinzenal.

Portando o salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.

### 2.3.1.1 Remuneração

Segundo Gonçalves (2008, p.119) “Remuneração é a soma do salário devido pelo empregador com os valores que o empregado recebe de terceiros, em decorrência do contrato de trabalho”.

Portando, a remuneração são todos valores recebidos habitualmente pelo empregado, mês a mês, dia a dia, hora a hora, ou seja, o salário, as diárias de viagens, prêmios, gratificações, adicionais etc.

### 2.3.1.2 Adicional Noturno

O trabalho quando realizado no período da noite, compreendido das 22:00 às 05:00 horas do dia seguinte, obriga o empregador a conceder ao trabalhador uma compensação. No Art 73º da CLT diz:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo.

§ 4º As prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

Segundo Gonçalves (2008, p.20) o trabalho realizado a noite exige um esforço maior do corpo humano, onde o trabalhador exerce a função normalmente em um horário destinado ao repouso. Por esse motivo ao trabalho noturno aplica-se regras especiais de tutela ao trabalho.

A hora normal tem duração de 60 minutos e a hora noturna, por disposição legal nas atividades urbanas é considerada como sendo 52 minutos e 30 segundos. Isto porque o trabalho feito à noite é mais cansativo do que durante o dia.

Portando o valor do adicional noturno é de 20% sobre as horas trabalhadas. Consultar as convenções ou acordos coletivos da categoria em que o funcionário se enquadra, é necessário, pois este percentual pode ser diferente daquele estipulado na legislação.

#### 2.3.1.3 Adicional de Insalubridade

O trabalho insalubre é aquele realizado em condições que expõe o trabalhador a agentes nocivos a saúde. Corresponde a um adicional sobre o salário mínimo nacional regional e se houver previsão na convenção coletiva da categoria poderá ser sobre o salário base do funcionário ou o piso da categoria. Este adicional varia de acordo com o enquadramento da exposição aos agentes de risco, podendo ser:

- ✓ 40% para o grau máximo;
- ✓ 20% para o grau médio;
- ✓ 10% para o grau mínimo.

Segundo Costa (2011, p.139) “a aplicação de meios de proteção, tanto de natureza ambiental como equipamentos individuais de proteção, pode diminuir ou suprimir o grau de insalubridade e conseqüentemente diminuir o valor do adicional”.

Portanto a Insalubridade é um pagamento pela execução de atividades ou operações, que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os funcionários a agentes nocivos a saúde, acima da tolerância permitida.

#### 2.3.1.4 Adicional de Periculosidade

Segundo Pretti (2010, p.150), o adicional de periculosidade é devido ao emprego que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis ou explosivos, em condições que oferecem risco á própria vida.

O adicional é de 30% sobre o seu salário base. Conforme Barros (2013) neste cálculo não são considerados gratificações, prêmios, ou participações nos lucros da empresa.

Vale resaltar que quando o ambiente se enquadra em insalubre e perigoso, o empregado deve optar apenas por um dos adicionais. Neste caso vale

lembrar, que enquanto o adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo vigente, o adicional de periculosidade é calculado sobre o salário base do trabalhador, sendo mais vantajosa a escolha pelo adicional de periculosidade.

#### 2.3.1.5 Hora Extra

É a hora prestada além do horário contratual normal de trabalho, que deve ser remunerada com adicional de no mínimo 50%. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início da jornada de trabalho, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação.

Tal prática está regularizada pelo artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “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”.

Segundo a constituição Federal, o percentual estabelecido é de 50% sobre o valor da hora normal, mas Bermudez e Brodi (2007) resalta a possibilidade do percentual estabelecido pela CF, pode ser superior mediante acordo ou convenção coletiva.

A prática da hora extra deve ser considerada no cálculo de todas as outras verbas, como o 13º salário proporcional, e férias proporcionais acrescidas de 1/3. Durante o contrato de trabalho, refletirá também no repouso semanal remunerado e no FGTS.

O empregador não pode exigir do empregado horas extras superiores a duas horas diárias. Caso venha a trabalhar mais do que às duas horas extras permitidas, ele tem direito a receber por todas as horas trabalhadas.

Ao mesmo tempo, é fundamental lembrar que um dos principais deveres do empregado é de colaborar ao empregador. Conforme o Art 61 da CLT:

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Portanto, ele não pode se negar, sem justificativa, a realizar eventuais horas extras necessárias ao serviço, mas caso haja uma justificativa favorável ou a

exigência de horas extras for habitual, então a vontade do empregado deve ser respeitada.

Com isso, pode-se dizer que a hora extra é realizada pelo empregado quando o empregador solicitar mediante urgência. Barros (2011) ainda resalta que as horas trabalhadas devem ser pagas em folha, junto com a remuneração mensal do empregado incluindo no cálculo a DSR (descanso semanal remunerado) conforme redação da Lei nº 7.415.

## 2.4 BENEFÍCIOS

Referem-se aos valores pagos, vantagens ou ajuda de custo, concedidas pelo empregador ao empregado, não integrando sua remuneração.

### 2.4.1 Vale Transporte

De acordo com a lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, regulamentada pelo decreto nº 92.180, de 19 de dezembro, o trabalhador tem o direito ao recebimento do vale transporte para seu deslocamento até o local de trabalho e vice-versa.

Conforme Art. 458 da CLT § 2º, III;

§ 2º – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público.

O valor do vale transporte é concedido mensalmente ao empregado, na forma de cartão ou bilhetes. Segundo Bermudez e Brodi (2007, p.199) “a empresa que conceder o vale-transporte está autorizada a descontar mensalmente do salário do empregado a parcela equivalente a 6% de seu salário básico”.

### 2.4.2 Gratificações e Prêmios

Segundo Costa (2011, p.121) “gratificação é o valor pago como modo de gratificar o empregado, que poderá ser concedido por liberalidade em empregador ou de forma ajustada com o sindicato da categoria profissional”.

Na legislação trabalhista vigente não há uma definição para a verba gratificação, mas pode dizer que consiste em valor pago por liberalidade do empregador como recompensa por um trabalho realizado. São exemplos mais conhecidos: gratificação de função, gratificação por tempo de serviço, etc.

Já os prêmios de acordo com Bermudez e Brondi (2007, p.184) “são intitulados de forma a incentivar o empregado na execução do contrato de trabalho ou compensa-lo por sua dedicação e desempenho”

Assim constituem formas de incentivo, visando maior participação do empregado com maior rendimento e melhor comportamento profissional.

Conforme Bermudez e Brondi (2007, p. 185) temos os seguintes prêmios:

- a) Prêmio-assiduidade, que tem por causa a frequência do empregado;
- b) Prêmio-antiguidade, tendo como causa o tempo de serviço na empresa;
- c) Prêmio-produção, quando a causa do pagamento tem por base uma determinada produção a se atingir.

Observa-se, que as verbas citadas, mesmo com nomes diferentes, têm a mesma finalidade, pois constituem uma forma de incentivo, a gratificação tem aspecto mais abrangente e o prêmio, mais restrito; exemplo: a gratificação de função, paga em decorrência do cargo ocupado, enquanto o prêmio se associa a fatores pessoais do trabalhador, por exemplo: seu esforço, sua produtividade, havendo no prêmio um elemento de competição.

## 2.5 ENCARGOS

Ainda que não seja objetivo principal deste estudo, será abordado a respeito dos encargos trabalhistas, sociais, são valores pagos diretamente ao empregado no decorrer ou no final de seu contrato de trabalho. Para Peres Jr e Oliveira (2005, p. 90) “os encargos sociais são diversos e incidem sobre o salário, horas extras e outros benefícios”. Sendo assim aborda-se os principais encargos incidentes sobre a folha de pagamento.

### 2.5.1 13º Salário

O décimo terceiro salário, também conhecido como gratificação de Natal foi instituído no Brasil pela Lei 4.090, de 13/07/1962, é garantido ao empregado em cada mês trabalhado na proporção de 1/12 (um doze avos) de sua remuneração mensal. Portanto, consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano. Gonçalves (2008, p.57) lembra “que a fração igual ou superior a 15 dias (dentro do mês) equipara-se a 1 mês”.

O cálculo do décimo terceiro salário é feito da seguinte forma: divide-se o salário integral do trabalhador por doze e multiplica-se o resultado pelo número de meses trabalhados. As horas extras, adicionais noturno e de insalubridade e comissões adicionais também integram o cálculo da gratificação. Se o trabalhador tiver mais de quinze faltas não justificadas em um mês de trabalho ele deixa de ter direito ao 1/12 avos relativos àquele mês.

De acordo com Barros (2013, p.611);

destinatários da gratificação natalina são os empregados urbanos, rurais, os trabalhadores avulsos e os domésticos (*caput*, inciso XXXIV e parágrafo único do art. 7º da Constituição da República de 1988) os trabalhadores temporários são também contemplados com a vantagem.

A gratificação Natalina deve ser paga pelo empregador em duas parcelas. A Lei 4.749, determina que a primeira seja paga dentro do período de fevereiro a novembro. Já a segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo o salário de dezembro. Obrigatoriamente, o 13º Salário será pago em 2 (duas) parcelas, sendo vedada sua unificação em apenas uma, tendo em vista que em nenhum momento a legislação prevê tal possibilidade.

Barros (2013, p. 612) garante a “gratificação natalina será proporcional aos meses trabalhados quando ocorrer à extinção do contrato de experiência.” Proporcionalidade do 13º salário ainda se dá nos seguintes casos segundo a Lei nº 4.090/62 no Art. 1º, § 3º, I e II;

§ 3º A gratificação será proporcional: (acrescido pela Lei nº 9.011, de 30.03.95)  
I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (acrescido pela Lei nº 9.011, de 30.03.95)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (acrescido pela Lei nº 9.011, de 30.03.95).

Em relação aos descontos e obrigações paga sobre a gratificação, Bermúdez e Brondi (2007, p.608) explicam que na 1º parcela não há incidência da contribuição patronal nem IRF, contudo é devido o depósito do FGTS, a ser recolhido no mês seguinte ao do pagamento. Na 2º parcela há incidência do IRF e da contribuição patronal sobre a 1º e 2º parcela.

### 2.5.2 FGTS

Conforme Ferreira e machado (2005) todos empregadores estão obrigados a depositar mensalmente em conta própria no nome do empregado, depósitos mensais, no valor equivalente ao percentual de 8% das remunerações que lhes são pagas ou devidas.

De acordo com o Site da Caixa Econômica Federal, Com o fundo, o trabalhador tem a chance de formar um patrimônio, bem como adquirir sua casa própria, com os recursos da conta vinculada. Além de favorecer os trabalhadores, o FGTS financia programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, que beneficiam a sociedade, em geral, principalmente a de menor renda.

Os recolhimentos do FGTS são efetuados por meio da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social. Até o dia 07 do mês subsequente.

Caso haja afastamento para cumprir serviço militar obrigatório, licença maternidade, licença paternidade, licença para tratamento de saúde ou em virtude de acidente de trabalho, o empregador é obrigado a continuar recolhendo o FGTS em nome do trabalhador. Nos afastamentos para tratamento de saúde, a empresa é obrigada a recolher o FGTS relativo aos primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador. Nos demais casos, o recolhimento deve ser feito enquanto durar o período de afastamento.

### 2.5.3 Férias

Todo empregado adquire o direito a férias após 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo) sem prejuízo da remuneração, acrescido de 1/3 da remuneração, conforme estabelece o Art 7º, inciso XVII, a Constituição de 1988 dá ao trabalhador um adicional de 1/3 (um terço) sobre a remuneração de férias, por ocasião do gozo dessas.

Conforme Pretti (2010, p.247) “as férias é a interrupção das atividades laborais do empregado, sem a perda da remuneração mensal, e serve para que o funcionário recupere suas condições físicas e mentais despendidas do trabalho.”. sendo assim, a cada 12 meses de serviços prestados do empregado ao mesmo empregador terá direito ao descanso remunerado.

As férias serão concedidas em um período pelo empregador em data que atenda melhor seus interesses, mas dentro dos 12 meses subsequentes a data em que o empregado tiver adquirido o direito. Pretti (2010) afirma que estudantes menores de 18 anos tem o direito de coincidir suas férias com os períodos das férias escolares.

O comunicado sobre o período das férias ao empregado deve ser exposto por escrito, através de um “aviso de férias” com precedência de no mínimo 30 dias, conforme Art 135 da CLT; “A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. (Redação dada pela Lei nº 7.414, de 9.12.1985)”

Caso o empregador não conceda as férias no prazo legal, ou seja, nos 11 meses subsequentes ao vencimento do período aquisitivo o empregado tem direito a remuneração em dobro acrescidas de 1/3, conforme art. 137 da CLT;

Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º – Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º – A sentença dominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Conforme machado, Ferreira e Santos (2006) as férias deverão ser pagas com base no salário da época em que forem concedidas, sendo assim, caso haja reajuste salarial por parte de convenção coletiva naquele mês que foi concedido as férias, é dever do empregador pagar as férias com o salário reajustado.

A lei contempla a redução do período de 3º dias em caso de falta injustificada do empregado, durante o período aquisitivo, passando a ter a seguinte duração, conforme quadro;

Quadro 1 - Férias Proporcionais

Férias Proporcionais	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias
	Até 5 faltas	De 6 a 14 faltas	De 15 a 23 faltas	De 24 a 32 faltas
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias

Fonte: <http://www.itcnet.com.br/> - ITC Informativo Contábil.

Entende-se que o pagamento das férias ao empregado é devido de forma integral ou parcial 1/12 avos conforme a tabela, mesmo no caso em que o empregado pede sua demissão terá direito a férias proporcionais do período aquisitivo mesmo que incompleto (Sumula 261 do TST). O direito adquirido de férias vencidas não gozadas é assegurado ao empregado que solicitar sua demissão, aposentar ou se for dispensado por justa causa (Art. 146 da CLT).

#### 2.5.4 Contribuição Patronal Empregador

Conforme o site Dataprev (2014) o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) foi criado em 27/06/90 pelo decreto nº 99.350. O pagamento da contribuição patronal tem caráter contributivo e obrigatório, visa garantir ao empregado alguns benefícios.

O artigo 195 da Constituição Federal (CF) de 1988 estabelece as contribuições que se destinam ao financiamento da seguridade social (Previdência Social, assistência social e saúde). Diz o referido artigo;

A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidente sobre:

- a) folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo;
- b) a receita ou o faturamento;
- c) o lucro;

Além da contribuição do empregador, a CF determina que o sistema de financiamento da seguridade seja composto ainda pela contribuição do trabalhador e demais segurados à Previdência Social.

A contribuição patronal tem caráter de custeio, pois a empresa que não é optante pelo Simples Nacional, paga percentual patronal sobre o total das remunerações. Conforme a receita federal do Brasil (2014); “empresa ou equiparado, pagam 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços.”.

Além de recolher sua cota, a empresa é responsável pelo repasse do valor da contribuição patronal descontada do empregado, e das contribuições a terceiros. A Receita federal (2014) expõe ainda as empresas que tem a responsabilidade pelo Recolhimento das Contribuições Sociais Previdenciárias;

I - pelo recolhimento das contribuições incidentes sobre a remuneração dos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais;

II - pela arrecadação, mediante desconto na remuneração paga, devida ou creditada, e pelo recolhimento da contribuição dos segurados empregado e trabalhador avulso a seu serviço, observado o limite máximo do salário-de-contribuição;

III - pela arrecadação, mediante desconto no respectivo salário de contribuição, e pelo recolhimento da contribuição do segurado contribuinte individual que lhe presta serviços, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de abril de 2003;

IV - pela arrecadação, mediante desconto no respectivo salário de contribuição e pelo recolhimento da contribuição ao SEST e ao SENAT, devida pelo segurado contribuinte individual transportador autônomo de veículo rodoviário (inclusive o taxista) que lhe presta serviços;

Sendo assim, o recolhimento da contribuição patronal é uma contribuição obrigatória tanto do empregado quanto do empregador que não se enquadra no Simples Nacional (20% sobre o total das remunerações). A seguir outros encargos sociais sobre a folha de pagamento.

#### 2.5.5 Contribuições a Terceiros e RAT

As empresas não enquadradas no simples nacional, além do pagamento da contribuição patronal de 20% sobre o total de remunerações citados anteriormente, ainda pagam outros encargos, as contribuições a terceiros ou contribuições para o Sistema “S” e o RAT (Riscos Ambientais de Trabalho) são alguns dos exemplos.

Para Costa (2011, p.237);

para o cálculo das contribuições á Terceiros, efetuado sobre o total da folha de pagamento dos empregados, a empresa deverá enquadrar-se em um dos FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social) e com base nesse código, saber qual o percentual de recolhimento a que está sujeita, conforme orientação administrativa do INSS.

Conforme o site da Receita Federal do Brasil (2014) as empresas arrecadam as contribuições a terceiros e repassam ao órgão do serviço Público Federal, no caso, o INSS e cabe a ele o repasse integral as entidades cuja administração não é diretamente vinculada ao governo.

As contribuições de terceiros, na realidade, são contribuições compulsórias direcionadas às entidades de prestação de serviço social e de formação profissional vinculada ao sistema sindical, como expressamente definido no artigo 240 da CF,

Ficam ressalvadas do disposto no art. 195 as atuais contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical.

Santos, Machado e Ferreira (2006) ainda lembram que a contribuição a terceiros não se enquadram como contribuições previdenciárias. São valores pertencentes a outras entidades e fundos (Senai, Sesc, Senat, Sesi, Sebrae, Salário

Educação etc.) que são fiscalizadas e arrecadas pelo INSS, por força de convênio, e repassadas as entidades respectivas.

Segue quadro, com os nomes das entidades do Sistema “S” e suas finalidades:

Quadro 2 - Sistema “S” legislação e suas finalidades

ENTIDADES	FINALIDADES
<b>Salário-Educação</b>	* Financiamento do ensino fundamental dos empregados bem como dos filhos destes (de 0 a 14 anos).
<b>INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.</b>	* Prestação de serviços sociais no meio rural visando melhoria das condições de vida da sua população; * Incentivar atividade produtora e quaisquer empreendimento para valorizar o ruralista e fixá-lo à terra; * Promover a aprendizagem e o aperfeiçoamento das técnicas de trabalho adequadas ao meio rural; * Fomentar a economia das pequenas propriedades; * Realizar estudos e divulgar necessidades econômicas do homem do campo.
<b>SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.</b>	* Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte ferroviário e metroviário, e comunicações.
<b>SESI - Serviço Social Da Industria.</b>	* Organização e administração de escolas de aprendizagem industrial, estendida às de transporte e comunicações; * Melhoria das condições de habitação, nutrição e higiene; * Assistência ao trabalhador, atividades educacionais e culturais, valorização do homem.
<b>SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio.</b>	* Financiamento de atividades de organização e administração de escolas de aprendizagem comercial; * Difusão e aperfeiçoamento do ensino comercial.
<b>SESC - Serviço Social do Comércio.</b>	* Aplicação em programas que contribuam para o bem-estar social dos empregados e suas famílias, das empresas relacionadas; * Planejar e executar medidas que contribuam para o bem-estar social dos comerciários e sua famílias, atividades educativas e culturais, visando a valorização do homem.
<b>SENAR - Serviço Nacional De Aprendizagem Rural</b>	* Organização, administração e execução do ensino, da formação profissional rural e a promoção social do trabalhador rural.
<b>SEST - Serviço Nacional De Transporte.</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 - Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas.</b>	* Aplicação em programas de apoio ao desenvolvimento das pequenas e micro-empresas; * Planejar, coordenar e orientar programas técnicos, projetos e atividades de apoio às micro e pequenas empresas em conformidade com a política nacional de desenvolvimento nas áreas industrial, comercial e tecnológica
<b>Fundo Aeroviário</b>	* Financiamento de atividades de ensino profissional aeronáutico de tripulantes, técnicos e de especialistas civis.
<b>DPC - Diretoria de Portos e Costas Do Ministério da Marinha.</b>	* Financiamento de atividades de ensino profissional marítimo.
<b>SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte.</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 - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo</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 de <http://www1.previdencia.gov.br/>

Além da arrecadação para custeio do Sistema “S”, O RAT é outro encargo pago pela empresa que não se enquadra no Simples Nacional.

De acordo com Costa (2011, p. 233);

RAT anteriormente chamado de SAT (Seguro de Acidente de Trabalho) é o seguro obrigatório, instituído por lei, mediante a uma contribuição adicional a cargo exclusivo da empresa, que se destina a cobertura de eventos resultantes de acidente de trabalho.

O percentual é estabelecido de acordo com a atividade da empresa, destinada a custear o financiamento dos benefícios concedidos decorrentes de riscos ambientais do trabalho. A Lei nº 8.212/91 impõe no seu Art 22, II os percentuais;

1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

O enquadramento da empresa será efetuado de acordo com a Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, conforme

Classificação Nacional de Atividades (CNAE), constante do Anexo V do RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 e alterado pelo Decreto N° 6.042/07.

#### 2.5.6 FAP – Fator Acidentário de Prevenção

Diretamente ligado RAT está o FAP (Fator Acidentário de Prevenção) que conforme a Previdência Social (2014) é um importante instrumento das políticas públicas relativas à saúde e segurança no trabalho e permite a flexibilização da tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) redução ou majoração das alíquotas RAT segundo o desempenho de cada empresa no interior da respectiva Subclasse da CNAE.

Gomes (2012, p.393) ainda afirma que o FAP;

nada mais é do que um multiplicador a ser aplicado as alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarificação coletiva por subclasse econômica que incidirá sobre a folha de pagamento das empresas e servirá para o custeio das aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidente de trabalho.

O objetivo do FAP é incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador estimulando as empresas a implementarem políticas mais efetivas de saúde e segurança no trabalho para reduzir a acidentalidade. (COSTA 2011).

O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT. A partir da competência 01/2010, as empresas continuam informando o campo RAT na GFIP e passam a informar também o campo FAP, conforme Manual da GFIP, capítulo III, item 2.4.

O cálculo do FAP é realizado para a empresa de forma concentrada, assim todos os estabelecimentos de uma empresa adotarão o mesmo FAP calculado para o CNPJ matriz.

Observou-se que os encargos cobrados sobre a folha de pagamento se destinam a financiar atividades que visam à segurança, o aperfeiçoamento profissional e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

## 2.6 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A desoneração da folha de pagamento para as empresas diminui os encargos de alguns setores para estimular a contratação de empregados, ou seja, é apenas a substituição da Contribuição Patronal pelo pagamento de um novo percentual sobre o faturamento.

De acordo com Gurgel (2013, p.119);

a solução apresentada pelo Governo Federal foi a substituição da então existente Contribuição Patronal (no percentual de 20% sobre a folha de pagamento) pela contribuição sobre a receita bruta (com uma alíquota variável entre 1% e 2%), dependendo do setor em que a empresa atua ou o produto que fabrique.

É obrigatória a desoneração, porém abrange somente as atividades citadas na lei. Os setores envolvidos terão que passar a contribuir para Previdência Social segundo as regras da Lei 12.546/11, Decreto 7.828/12 e Medidas Provisórias que forem publicadas.

Segundo a Apostila do Curso Contribuições Previdenciárias Sobre o Faturamento, oferecido pela palestrante Zenaide Carvalho (2012 p.6);

A empresa continuará pagando sobre a folha de pagamento as contribuições ao RAT/FAP e aos "Terceiros" (outras entidades do "Sistema S" como SESI, SENAI, SEBRAE, etc.), ou seja, as empresas continuarão pagando essas contribuições sobre a folha de pagamento dos seus empregados.

O percentual sobre a Receita Bruta exclui as vendas canceladas, as exportações e os descontos incondicionais concedidos, o ICMS substituído, o IPI (caso esteja somado à receita) e as devoluções. A publicação da Solução de Consulta Vinculada Nº 8.029/2014 diz;

A receita bruta que constitui a base de cálculo da contribuição previdenciária a que se referem os arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 2011, compreende: a receita decorrente da venda de bens nas operações de conta própria, a receita decorrente da prestação de serviços em geral e o resultado auferido nas operações de conta alheia. Não se computa nessa base de cálculo o ajuste de que trata o inciso VIII do art. 183 da Lei nº 6.404, de 1976, e excluem-se os valores correspondentes: a) às vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) à receita bruta de exportações; c) à receita bruta decorrente de transporte internacional de carga; d) ao Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, se incluído na receita bruta; e) 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.

Outras receitas, porventura auferidas pela pessoa jurídica sujeita ao recolhimento da CPRB, tais como receitas financeiras, variação cambial, recuperação de despesas, aluguéis, não compõem a base de cálculo da contribuição.

Para as empresas que só desenvolvem atividades 100% desoneradas, nos meses em que não houver receita, não pagarão o 20% de Contribuição Patronal Previdenciária, mas se a empresa não tiver empregados ou retirada de pró-labore, ou seja, mesmo que a empresa não tenha folha de pagamento, mas tenha receita terá que contribuir a previdência social.

Para as empresas que possuem duas atividades, uma vinculada à Medida Provisória e outra não vinculada, a Receita Federal (2014) orienta que deve-se recolher a contribuição previdenciária sobre o faturamento apenas da renda obrigada por lei, conforme Art. 9º da Lei 12.546/11;

§ 1º No caso de empresas que se dedicam a outras atividades além das previstas nos arts. 7º e 8º, até 31 de dezembro de 2014,  
I - ao disposto no caput desses artigos quanto à parcela da receita bruta correspondente às atividades neles referidas; e  
II - ao disposto no art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, reduzindo-se o valor da contribuição dos incisos I e III do caput do referido artigo ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas aos serviços de que tratam o caput do art. 7º e o § 3º do art. 8º ou à fabricação dos produtos de que trata o caput do art. 8º e a receita bruta total.

Ou seja, caso a empresa tenha 70% do faturamento vindo de produtos enquadrados na Medida Provisória, a mesma irá recolher o percentual de 1% ou 2% apenas sobre esse faturamento, sobre os outros 30% restante deverá ser recolhido o percentual de 20% sobre o total das remunerações.

De acordo com o Decreto nº 7.828 de 16 de Outubro de 2012, regulamentada a incidência da contribuição previdenciária sobre a receita devida pelas empresas de que tratam os arts. 7º a 9º da Lei 12.546/2011 diz;

Art. 6º No caso de empresas que se dediquem a outras atividades, além das previstas nos arts. 2º e 3º, até 31 de dezembro de 2014, o cálculo da contribuição obedecerá: § 3º O disposto neste artigo aplica-se às empresas que se dediquem a outras atividades, além das previstas nos arts. 2º e 3º, somente se a receita bruta decorrente dessas outras atividades for superior a cinco por cento da receita bruta total.

Ou seja, caso a empresa tenha um faturamento de 95% vindo de produtos enquadrados na Medida Provisória, a mesma ira recolher o percentual de 1% ou 2% sobre o total da Receita Bruta.

As informações terão que ser prestadas na GFIP, na DCTF e na EFD-Contribuições. As empresas também deverão manter um demonstrativo de origens do credito, para apresentação mediante a fiscalização.

Para Gurgel (2013) “o objetivo dessa desoneração é aumentar o numero de contratação de trabalhadores formais (registrados) diminuindo o custo do produto ou serviço e aumentando a competitividade internacional”.

No entanto para as empresas que não possuam grande número de empregados, mais que tem um valor significativo à receita bruta, a medida adotada pelo governo.

Para melhor entendimento, segue abaixo figura com a evolução da Desoneração da Folha de Pagamento nas MP (Medidas Provisórias) e nas Respectivas Leis.

Figura 1 - Histórico da Desoneração da Folha de Pagamento

<b>MP 540/2011</b> 02/08/2011	<b>Lei 12.546/2011</b> 14/12/2011	<b>MP 563/2012</b> 03/04/20112	<b>Lei 12.715/2012</b> 17/09/2012	<b>MP 582/2012</b> 21/09/2012 Vigência 01/01/2013
Novos setores beneficiados; Exclusão das exportações; Alíquotas de 1,5% a 2,5%; Dispõe sobre a tributação de atividades mistas	Extensão do prazo para Dezembro/2014	Alteração das alíquotas para 1% e 2%; Inclusão de novos setores e serviços.	Inclusão de novos setores; Exclusão da revenda de produtos; Tributação do 13º salário	Inclusão de novos setores

Fonte: Apostila Contribuição Previdenciária sobre o faturamento – Zenaide Carvalho

Essa lei da desoneração da folha de pagamento faz parte do Plano Brasil Maior, que trouxe varias resoluções a fim de preservar a competitividade brasileira.

Segundo orientações RFB (2014) primeiramente o governo visa eliminar a contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento e em segundo lugar essa nova forma de contribuição visa à redução da carga tributária de alguns setores, isso porque a alíquota aplicada é menor que a atual.

### 2.6.1 SETORES OBRIGADOS

Observa-se que não são todos os setores que estão obrigados a Desoneração da Folha de Pagamento. Apenas Setores Listados na Medida Provisória, além daquelas já beneficiadas pela Lei nº 12.546/2011.

A Receita Federal (2014) orienta que as empresas devem observar a tabela TIPI (Tabela de Incidência do Imposto Sobre Produtos Industrializados) para identificar os códigos de NCM (Nomenclatura Comum do Mercosul) que está em anexo a Lei nº 12.546/2011.

Segue quadro atualizado conforme o Ministério da Fazenda publicou, lista de setores beneficiados pela Desoneração, com Seguimento, MP, Lei e alíquota fixada.

Quadro 3 - Lista de Setores Beneficiados pela Desoneração

<b>Lista de Setores Beneficiados</b>				
<b>Desoneração da Folha de Pagamentos</b>				
<b>Setor</b>	<b>Segmento</b>	<b>MP</b>	<b>Lei</b>	<b>Alíquota fixada</b>
Indústria	Couro e calçados	540	12.546/2011	1,00%
Serviços	Call Center	540	12.546/2011	2,00%
Serviços	TI & TIC	540	12.546/2011	2,00%
Indústria	Confecções	540	12.546/2011	1,00%
Indústria	BK mecânico	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Material elétrico	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Auto-peças	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Fabricação de aviões	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Fabricação de navios	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Fabricação de ônibus	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Plásticos	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Móveis	563	12.715/2012	1,00%
Indústria	Têxtil	563	12.715/2012	1,00%
Serviços	Design Houses	563	12.715/2012	2,00%
Serviços	Hotéis	563	12.715/2012	2,00%
Indústria	Aves, suínos e derivados	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Indústria	Pães e massas	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Indústria	Medicamentos e fármacos	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Indústria	Manutenção e reparação de aviões	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Outros - Núcleo de pó ferromagnético, gabinetes, microfones,				

Indústria	alto-falantes e outras partes e acessórios de máquinas de escrever	PLV 18	12.715/2012	1,00%
	e máquinas e aparelhos de escritório.			
Indústria	Pedras e rochas ornamentais	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Indústria	Brinquedos	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Transportes	Transporte aéreo	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Transportes	Transporte marítimo, fluvial e navegação	PLV 18	12.715/2012	1,00%
Transportes	Transporte rodoviário coletivo	PLV 18	12.715/2012	2,00%
Indústria	Pescado	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Equipamentos médicos e odontológicos*	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Bicicletas	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Equipamento ferroviário	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Pneus e câmaras de ar	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Papel e celulose	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Vidros	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Fogões, refrigeradores e lavadoras	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Cerâmicas	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Tintas e vernizes	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Construção metálica	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Fabricação de ferramentas	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Fabricação de forjados de aço	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Parafusos, porcas e trefilados	582	12.794/2013	1,00%
Indústria	Instrumentos óticos	582	12.794/2013	1,00%
Serviços	Suporte técnico informática	610	12.844/2013	2,00%
Construção	Construção Civil	610	12.844/2013	2,00%
Comércio	Comércio Varejista	610	12.844/2013	1,00%
Indústria	Manutenção e reparação de embarcações	610	12.844/2013	1,00%
Indústria	Borracha	610	12.844/2013	1,00%
Indústria	Obras de ferro fundido, ferro ou aço	610	12.844/2013	1,00%
Indústria	Cobre e suas obras	610	12.844/2013	1,00%
Indústria	Alumínio e suas obras	610	12.844/2013	1,00%
Indústria	Obras diversas de metais comuns	610	12.844/2013	1,00%
	Reatores nucleares, caldeiras, máquinas e instrumentos mecânicos			
Indústria	e suas partes	610	12.844/2013	1,00%
Transportes	Transporte Rodoviário de Carga	610		1,00%
Transportes	Transporte Metroferroviário de Passageiros	610	12.844/2013,	2,00%
Transportes	Transporte Ferroviário de Cargas	610	com efeito a	1,00%
Transportes	Carga, Descarga e Armazenagem de Contêineres	610	partir de	1,00%
Transportes	Empresas de construção e de obras de infra-estrutura	610	janeiro	1,00%
Transportes	Empresas jornalísticas	610	de 2014	2,00%
				1,00%

Fonte: Adaptado de <http://www1.fazenda.gov.br/>

A desoneração da folha de pagamento não é opcional, trata a Lei nº 12.546/2011 e estabelece a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta para determinados segmentos econômicos e torna-se permanente para as atividades

abrangidas, de acordo com a redação dada pela Medida Provisória nº 651, publicada no DOU de 10/07/2014.

### 2.6.2 Receita Bruta

O Decreto nº 7.828 de 16/10/2012 que regulamentou a incidência da contribuição previdenciária devida pelas empresas de que tratam os Arts. 7º a 9º da Lei nº 12.546/11, estabelece que a CPP sobre o faturamento será de forma centralizada na Matriz, sobre a receita bruta total da empresa, não incluindo receitas financeiras e receitas de imobilizado. Por isso é importante entender o conceito de receita bruta.

De acordo com Ludisibus 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, á vendas de mercadorias, de produtos ou a prestação de serviços.

Com isso, pode-se dizer que a receita bruta é o faturamento da empresa, diminuindo as devoluções, descontos incondicionais e os impostos não cumulativos, sendo que os valores que compõe essa receita bruta servirão para apurar a base de calculo do imposto de renda e contribuição social sobre o lucro e da contribuição patronal.

Segundo a Receita Federal (2014) após verificar que a empresa se enquadra na desoneração da folha, a empresa deverá aplicar o devido percentual 1% ou 2% sobre a receita bruta (excluída as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos) e recolher em guia DARF com código 2991 que tem o vencimento no dia 20 do mês seguinte à ocorrência do fato gerador e deverá antecipar em caso de dia não útil.

As outras contribuições pagas pela empresa, como a contribuição patronal retida do empregado, as contribuições a terceiros, o RAT ajustado (RAT X FAP), cooperativas e outros deverão ser recolhidos em guia GPS com o código 2100 que tem o vencimento dia 20 do mês seguinte à ocorrência do fato gerador.

## 3 METODOLOGIA

Para o cumprimento deste estudo científico será aplicada uma pesquisa

descritiva e bibliográfica, as quais servem de base para aproximar-se do resultado, culminado com um estudo de caso. Sobre este assunto Barros e Lehfeld (2000, p. 01), explana-se que,

[...] consistem em estudar e avaliar métodos disponíveis, identificadas suas limitações ou não em nível das implicações de suas utilizações. A metodologia, em um nível aplicado, examina e avalia as técnicas de pesquisa, bem como a captação e processamento de informações com as vistas a resolução de problemas de investigação.

Com a finalidade de abranger os objetivos deste estudo será utilizado o método de pesquisa descritiva. Conforme Bervian e Cervo (2002, p.66),

[...] a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipula-los [...] Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorram na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.

Utilizando a pesquisa descritiva, será possível obter maior esclarecimento sobre o assunto abordado.

Em seguida, para dar ênfase a pesquisa, será necessário um estudo de caso, que conforme Martins (2004, p. 89), diz:

Estudo de caso um meio para se coletar dados preservando o caráter unitário do objeto a ser estudado” (CARVALHO, 1997, p. 157). Não pode ser considerado um recurso metodológico que realiza a análise do objetivo da pesquisa em toda a sua unicidade, mas é uma tentativa de abranger todas as características mais importantes do tema que está sendo pesquisado. Pode como uma análise qualitativa, complementar a coleta dos dados nos trabalhos acadêmicos ou, constituir em si, um trabalho monográfico.

Para a concretização deste estudo serão utilizados e desenvolvidos a pesquisa documental, a observância em análise dos dados, em uma empresa no ramo de confecção localizada em Criciúma - SC.

Adentrando-se no enredamento do problema de estudo, será utilizado o método qualitativo, que por sua vez, Teixeira (2005, p.137) aborda:

Reduzir a distancia entre teoria e os dados, entre o contexto e a ação usando a lógica da análise fenomenológica, isto é, da compreensão dos fenômenos pela descrição e interpretação. As experiências pessoais do pesquisador são elementos importantes. As experiências pessoais do pesquisador são elementos importantes na análise e compreensão dos fenômenos estudados.

Assim por meio dos procedimentos metodológicos mencionados, pode-se considerar uma melhor compreensão e percepção do impacto financeiro que a nova lei trás na empresa objeto de estudo.

## **4 ESTUDO DE CASO**

Neste capítulo será apresentado o estudo de caso realizado em uma Indústria do ramo da confecção localizada na cidade de Criciúma - SC. No primeiro tópico apresentam-se a caracterização da empresa. Na sequencia serão analisados os encargos com a Contribuição Patronal, comparando o método anterior com aquele instituído pela nova legislação, assim será conhecido se a empresa ou não beneficiada pela referida lei.

Será dada ênfase, as variações ocorridas no cálculo da contribuição previdenciária. Analisando assim as vantagens da substituição da incidência do Contribuição Patronal sobre a folha de pagamento pela contribuição previdenciária incidente sobre o faturamento da empresa. Por fim será feito um comparativo dos gastos da Contribuição Patronal e a Contribuição sobre o faturamento, para saber o real impacto financeiro na empresa.

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

A empresa objeto deste estudo atua no ramo de confecção, desde 2005, é especializada na produção de peças de vestuário feminino e conhecida pela qualidade de seus produtos. Possui em média 80 empregados contando com aproximadamente 40 fações e acabamentos terceirizados.

Em virtude das exigências dos sócios, a razão social da empresa não será divulgada nesta pesquisa. Terá o nome fictício de Confecção "F" com o intuito de preservar os valores que se farão presentes neste trabalho.

A seguir serão apresentados os elementos que compõe a remuneração dos empregados da confecção "F" no mês de Dezembro de 2013, a fim de apresentar posteriormente o cálculo e os valores pagos de encargos sobre a remuneração.

## 4.2 FOLHA DE PAGAMENTO

Abordar-se-á os componentes da remuneração paga aos empregados da confecção “F” no mês de Janeiro a Dezembro de 2013.

### 4.2.1 Salário Base

O salário base é a menor remuneração que um empregado pode receber em contraprestação do seu serviço prestado.

A empresa deve está sempre em alerta ao salário base de seus empregados, pois o mesmo deve ser igual ou maior que o salário mínimo nacional vigente nacional ou o piso salarial estabelecido em convenção coletiva de trabalho.

A confecção “F” paga aos seus empregados o salário normativo da categoria abrangido pelo acordo coletivo de trabalho do sindicato do vestuário de Criciúma e região. Como o estudo de caso é referente ao período de 2013, e a data base é 1º de maio. É oportuno informar que para a função de costureira o salário é de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) e para a função de serviços gerais R\$ 768,59 (setecentos e sessenta e oito reais, cinquenta e nove centavos).

A confecção “F” é composta por 1 (um) contribuinte individual, onde recolhe um Pró-Labore no valor do teto Maximo R\$ 4.159,00 (quatro mil, cento e cinquenta e nove reais) conforme tabela vigente no ano de 2013. A empresa encerra o ano de 2013 com aproximadamente 80 funcionários, dentre eles estão, empregados nos setores de acabamento, produção, escritório, estilo e desenvolvimento, comercial, expedição almoxarifado entre outros. O total pago pela empresa com o salário base dos empregados é de aproximadamente R\$ 165.000,00 (cento e sessenta e cinco mil) por mês.

A empresa passa por grande oscilação principalmente nas admissões e demissões. Em janeiro de 2013 a confecção “F” começou o ano com aproximadamente 110 empregados e encerrou em dezembro de 2013 com 80 empregados, a entrada e saída dos empregados é principalmente nos setores da produção, onde a concorrência é grande com outras empresas de confecção da região, mesmo a confecção oferecendo aos empregados gratificações e prêmios.

#### 4.2.2 Gratificações e Prêmios

Na legislação não há uma definição para o que seja a verba gratificação, constituindo-se tal valor aquele pago por liberalidade do empregador como recompensa. A verba denominada prêmio também não dispõe de uma definição legal, normalmente sendo um incentivo ao empregado na execução de suas atividades.

A confecção “F” sabe que o empregado tem uma necessidade de ser valorizado. Trabalhar em um ambiente propício a um crescimento pessoal e profissional é a maior motivação. Muitas vezes isso se concretiza quando os gerentes e os diretores passam a ouvir um pouco mais os funcionários.

Foi a partir disso, que a confecção “F” começou a conceder Prêmios aos funcionários, estabelecendo prêmio de frequência para aqueles funcionários que não faltam durante todo o mês, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), prêmio de produção no valor de R\$ 100,00 (cem reais) para aqueles que alcançam a meta estabelecida para a produção, prêmio de polivalência no valor de R\$ 100,00 (cem reais) para as costureiras que operam em mais de uma máquina de costura. Por fim a gratificação, que varia de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a R\$ 100,00 (reais) para funcionários que tem um destaque maior na empresa durante o mês, seja na pontualidade, na produção, ou no tempo de empresa.

#### 4.3 CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

São os tributos pagos pelo empregador sobre o valor bruto da folha de pagamento, observando sempre a base de incidência de cada encargo pago.

##### 4.3.1 Contribuição Patronal

Antes da Desoneração da folha de Pagamento para realizar o cálculo da Contribuição Patronal aplicava-se 20% (vinte por cento) sobre o total da folha de pagamento, ou seja, sobre o total da remuneração paga mensalmente pela empresa a seus funcionários, acrescido dos percentuais a título de outras exigências previdenciárias (como o RAT e INCRA)

No mês de dezembro de 2013 o total da folha de pagamento da Confecção “F” foi de R\$ 151.090,43 (cento e cinquenta e um mil noventa reais e quarenta e três centavos);

$$\text{R\$ } 151.090,43 \times 20\% \text{ (Contribuição Patronal)} = 30.218,09$$

Aplicando o percentual da Contribuição Patronal Previdenciária, temos o valor de R\$ 30.218,09 no mês de dezembro de 2013, recolhido em guia GPS junto com o valor do RAT e contribuições a terceiros.

#### 4.3.2 Contribuições a terceiros

Além do valor referente à Desoneração da Folha de Pagamento ou da Contribuição Patronal, as empresas que não se enquadram no sistema de tributação do Simples Nacional, devem pagar um percentual sobre a folha de pagamento, que tem por finalidade custear o chamando sistema “S” e outros, que são entidades profissionais vinculadas ao sistema sindical, criadas por lei e mantidas por contribuições compulsórias cobradas das empresas, incidentes sobre a folha de pagamento.

As entidades ou fundos (terceiros) para qual a empresa deverá contribuir são definidas em função de sua atividade econômica, e as respectivas alíquotas são identificadas mediante o enquadramento desta na Tabela de Alíquotas de acordo com código denominado Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS). A confecção “F” enquadra-se no código do FPAS nº 507 (indústria, comércio e prestação de serviço) os percentuais totalizam em 5,8% (cinco vírgula oito por cento). Segue abaixo quadro com percentual de destinação de cada entidade custeada pela Confecção “F”.

Quadro 4 - Percentual de Contribuições a terceiros

<b>FPAS - 507</b>	
<b>Entidade</b>	<b>Percentual</b>
Salário Educação	2,50%
INCRA	0,20%
SENAI	1,00%
SESI	1,50%
SEBRAE	0,60%
<b>TOTAL</b>	<b>5,80%</b>

Fonte: Adaptado de <http://www.receita.fazenda.gov.br>

Portanto, sobre a remuneração de todos os empregados aplica-se alíquota de 5,8% para encontrar o valor destinado à contribuição a terceiro. Essa contribuição não incide sobre o pró-labore e nem sobre RPA, somente as remunerações dos empregados.

A remuneração dos empregados da Confecção “F” no mês de Dezembro de 2013 foi de R\$ 146.931,43 (cento e quarenta e seis mil novecentos e trinta e um, quarenta e três centavos). Sobre o valor é aplicado à alíquota de 5,8%

$$\text{R\$ } 146.931,43 \times 5,8\% \text{ (percentual imposto)} = \text{R\$ } 8.522,02.$$

Assim, o valor pago pela empresa referente a contribuição a terceiros foi de R\$ 8.522,02 (oito mil quinhentos e vinte e dois, dois centavos) no mês de dezembro de 2013.

#### 4.3.4 RAT

Além da contribuição patronal e dos percentuais destinados a contribuição a terceiro (5,8%) outro valor pago de encargos patronais na guia de GPS (Guia da Previdência Social) é o RAT (Riscos Ambientais do Trabalho). O RAT Representa a contribuição da empresa, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91, e consiste em percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa. A alíquota de contribuição para o RAT conforme Art. 22, II da Lei nº 8.212/91 será de 1% se a atividade é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga.

O percentual do RAT pode ser majorado ou reduzido conforme aplicação do percentual da alíquota FAP (Fator Acidentário Previdenciário). O Índice do FAP é individual para cada empresa e é calculado na gravidade e na frequência de afastamentos. O FAP no exercício de 2013 da confecção “F” é de 1,48.

A confecção “F” com o CNAE 1412-6/02 na Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, o RAT fica na faixa de 2% (risco médio).

$$2 \text{ (RAT)} \times 1,48 \text{ (FAP)} = 2,96\%.$$

Assim, multiplicando o percentual RAT pelo multiplicador FAP encontra-se o valor do RAT da Confecção "F" 2,96%.

A remuneração de todos os empregados da Confecção "F" no mês de dezembro de 2013 foi de R\$ 146.931,43 (cento e quarenta e seis mil novecentos e trinta e um, quarenta e três centavos). Sobre o valor é aplicado à alíquota 2,96 referente ao RAT.

$$\text{R\$ } 146.931,43 \times 2,96 \text{ (percentual imposto)} \text{ R\$ } = 4.349,17.$$

Portanto o valor pago pela empresa referente ao RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) foi de R\$ 4.349,17 (quatro mil trezentos e quarenta e nove, dezessete centavos) no mês de dezembro de 2013.

Para melhor entendimento, segue abaixo a figura da GPS (Guia da Previdência Social) do mês de Dezembro de 2013, Código de pagamento 2100, com vencimento em 20/01/2014. Já com a desoneração da Folha de Pagamento, recolhendo apenas, valor dos segurados (empregados) R\$ 13.809,85. Contribuinte Individual R\$ 457,49. Valor do RAT R\$ 4.349,17 e a Contribuição á Terceiros 8.522,02.

Figura 2 - Guia de GPS

 <b>MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – MPS</b> <b>INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS</b> <b>GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS</b>		3. CÓDIGO DE PAGAMENTO	2100
		4. COMPETÊNCIA	12/2013
1. NOME OU RAZÃO SOCIAL/ FONE/ ENDEREÇO:  <b>CONFECÇÃO "F"</b> <b>RUA XXX</b> <b>CRICIUMA - SC</b> <b>88800-000</b>		5. IDENTIFICADOR	XXXXXXX
		6. VALOR DO INSS	18.616,51
		7.	
		8.	
2. VENCIMENTO (Uso do INSS)		9. VALOR DE OUTRAS ENTIDADES	8.522,02
ATENÇÃO: É vedada a utilização de GPS para recolhimento de receita de valor inferior ao estipulado em Resolução publicada pelo INSS. A receita que resultar valor inferior deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente nos meses subsequentes, até que o total seja igual ou superior ao valor mínimo fixado.		10. ATM, MULTA E JUROS	
		11. TOTAL	27.138,53
12. AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA			

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com o Decreto nº 3.048/99 art. 348 a guia de GPS e toda documentação previdenciária quando não tenha havido levantamento fiscal deverá ficar arquivada durante 10 anos, exceto na hipótese de dolo, fraude ou simulação, o INSS poderá a qualquer tempo apurar e constituir seus créditos.

#### 4.5 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa utilizada no estudo de caso, por ser do ramo de confecção de peças de vestuário feminino enquadra-se no capítulo 60 e 61 da tabela TIPI, e conforme consta na Lei 12.546/11 Setores industriais que fabriquem produtos citados no anexo da lei, estão obrigadas a nova tributação da Desoneração da Folha desde dezembro de 2011. A Desoneração da Folha de Pagamento é a aplicação do percentual imposto pela lei sobre o faturamento bruto (exclui as vendas canceladas, as exportações e os descontos incondicionais concedidos) da empresa.

No mês de dezembro de 2013 o faturamento bruto total da confecção “F” foi de R\$ 672.886,14 (seiscentos e setenta e dois mil, oitocentos e oitenta e seis reais, quatorze centavos) as devoluções foram de R\$ 96.572,54 (noventa e seis mil quinhentos e setenta e dois reais, cinquenta e quatro centavos). O faturamento bruto total menos as devoluções ocorridas no período, surge uma Receita Bruta no valor de R\$ 576.313,60 (quinhentos e setenta e seis mil, trezentos e treze reais, sessenta centavos).

$$\text{R\$ } 576.313,60 \times 1\% \text{ (percentual imposto)} = \text{R\$ } 5.763,14$$

Aplicando o percentual de 1% temos como o valor da Desoneração da Folha de Pagamento no mês de dezembro de 2013 R\$ 5.763,14 (cinco mil setecentos e sessenta e três reais, quatorze centavos).

Para a elaboração do comparativo da Contribuição Patronal X Desoneração da Folha de Pagamento, é necessário conhecer os valores mensais referentes ao faturamento bruto da Confecção “F”. No tópico a seguir demonstrar-se-á, de janeiro de 2013 a Dezembro de 2013, a alíquota aplicada no faturamento, os valores referentes ao faturamento bruto da empresa menos as devoluções.

## 4.6 FATURAMENTO BRUTO

A partir do faturamento bruto da empresa, o valor total dos ganhos, excluídas as receitas de exportação, diminuindo as devoluções, descontos incondicionais, e os impostos não cumulativos, surge uma nova Receita Bruta.

Com a Desoneração da Folha de Pagamento, a empresa deve substituir o recolhimento da Contribuição Patronal (20%) sobre o total das remunerações, pelo percentual imposto na Lei N° 12.546/2011 e aplicar a alíquota sobre a Receita Bruta.

Conforme dados fornecidos pela Confecção “F”, Seguem abaixo o valor da alíquota usada, o faturamento, as devoluções, a receita bruta, e por fim o valor da CPRB (Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta).

Quadro 5 - Contribuição sobre a Receita Bruta.

<b>CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA.</b>					
MÊS/ANO	ALÍQUOTA	FATURAMENTO (R\$)	DEVOLUÇÕES (R\$)	RECEITA BRUTA (R\$)	CPRB (R\$)
01/2013	1%	98.471,57	71.727,00	26.744,57	267,45
02/2013	1%	217.940,71	40.913,11	177.027,60	1.770,28
03/2013	1%	1.225.426,37	36.035,26	1.189.391,11	11.893,91
04/2013	1%	3.270.696,20	68.295,96	3.202.400,24	32.024,00
05/2013	1%	826.371,79	63.932,87	762.438,92	7.624,39
06/2013	1%	1.175.441,54	183.120,81	992.320,73	9.923,21
07/2013	1%	1.517.865,65	54.246,22	1.463.619,43	14.636,19
08/2013	1%	1.818.801,30	62.313,83	1.756.487,47	17.564,87
09/2013	1%	1.486.108,89	123.064,86	1.363.044,03	13.630,44
10/2013	1%	316.945,71	173.188,85	143.756,86	1.437,57
11/2013	1%	562.075,26	150.126,38	411.948,88	4.119,49
12/2013	1%	672.886,14	96.572,54	576.313,60	5.763,14
<b>TOTAL</b>		<b>13.189.031,13</b>	<b>1.123.537,69</b>	<b>12.065.493,44</b>	<b>120654,94</b>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Observa-se que o faturamento total da empresa nos meses de janeiro a dezembro de 2013 foi de R\$ 13.189.031,13 (treze milhões cento e oitenta e nove mil, trinta e um reais, treze centavos) e sobre a Receita Bruta, foi aplicada a alíquota de 1% para chegar ao valor da CPRB (Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta).

É importante mencionar que o valor da CPRB, referente a contribuição patronal sobre o faturamento é recolhido em guia DARF com código 2991. Já os

demaís valores referentes ao RAT e contribuições a terceiros continuam sendo recolhidos em guia GPS (Guia da Previdência Social) como visto anteriormente.

Para melhor entendimento de como recolher os valores da CPRB, segue abaixo a figura da DARF com Código de Recolhimento 2991, com o período de apuração até 31/12/2013.

Figura 3 - Guia DARF

 <b>MINISTÉRIO DA FAZENDA</b> <b>SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL</b> Documento de Arrecadação de Receitas Federais <b>DARF</b>	<b>02</b> PERÍODO DE APURAÇÃO →	31/12/2013
	<b>03</b> NÚMERO DO CPF OU CNPJ →	XXXXXXXXXXXXXX
	<b>04</b> CÓDIGO DA RECEITA →	2991
	<b>05</b> NÚMERO DE REFERÊNCIA →	
<b>01</b> NOME / TELEFONE Confecção "F" - XXXXXXXX - CPRB	<b>06</b> DATA DE VENCIMENTO →	20/01/2014
<b>Veja no verso</b> <b>instruções para preenchimento</b>	<b>07</b> VALOR DO PRINCIPAL →	5.763,14
	<b>08</b> VALOR DA MULTA →	0,00
<b>ATENÇÃO</b> É vedado o recolhimento de tributos —administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) cujo valor total seja inferior a R\$ 10,00. Ocorrendo tal situação, adicione esse valor ao tributo de mesmo código de períodos subseqüentes, até que o total seja igual ou superior a R\$ 10,00.	<b>09</b> VALOR DOS JUROS E / OU ENCARGOS DL - 1.025/69 →	0,00
	<b>10</b> VALOR TOTAL →	5.763,14
	<b>11</b> AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA (Somente nas 1ª e 2ª vias)	

Fonte: Elaborado pelo autor.

#### 4.7 CONTRIBUIÇÃO PATRONAL X CONTRIBUIÇÃO SOBRE O FATURAMENTO

Para melhor análise, comparação e conclusão geral deste trabalho, serão apresentados os valores que a empresa pagaria de Contribuição Patronal (20%) sobre as remunerações, caso não estivesse obrigada a Desoneração.

Quadro 6 - Contribuição Patronal

Meses	Folha de Pagamento	20% Patronal (A)	2,96% RAT (B)	5,8 Contribuição a Terceiros (C)	Valor a Recolher (A + B + C)
Janeiro	R\$ 167.763,98	R\$ 33.552,80	R\$ 4.840,38	R\$ 9.484,53	R\$ 47.877,71
Fevereiro	R\$ 186.337,43	R\$ 37.267,49	R\$ 5.507,89	R\$ 10.792,49	R\$ 53.567,87
Março	R\$ 201.160,03	R\$ 40.232,01	R\$ 5.946,64	R\$ 11.652,20	R\$ 57.830,85
Abril	R\$ 204.851,54	R\$ 40.970,31	R\$ 6.055,91	R\$ 11.866,31	R\$ 58.892,53
Mai	R\$ 200.484,75	R\$ 40.096,95	R\$ 5.919,25	R\$ 11.598,54	R\$ 57.614,74
Junho	R\$ 239.708,42	R\$ 47.941,68	R\$ 7.095,37	R\$ 13.903,09	R\$ 68.940,14
Julho	R\$ 223.143,01	R\$ 44.628,60	R\$ 6.605,03	R\$ 12.942,29	R\$ 64.175,92
Agosto	R\$ 198.842,84	R\$ 39.768,57	R\$ 5.885,75	R\$ 11.532,88	R\$ 57.187,20
Setembro	R\$ 197.657,94	R\$ 39.531,59	R\$ 5.727,56	R\$ 11.222,93	R\$ 56.482,08
Outubro	R\$ 198.750,31	R\$ 39.750,06	R\$ 5.759,90	R\$ 11.286,30	R\$ 56.796,26
Novembro	R\$ 180.658,24	R\$ 36.131,65	R\$ 5.224,38	R\$ 10.236,96	R\$ 51.592,99
Dezembro	R\$ 151.090,43	R\$ 30.218,09	R\$ 4.349,17	R\$ 8.522,02	R\$ 43.089,28
<b>TOTAL</b>	<b>2.350.448,92</b>	<b>R\$ 470.089,80</b>	<b>R\$ 68.917,23</b>	<b>R\$ 135.040,54</b>	<b>R\$ 674.047,57</b>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Observa-se que o valor total que a Confecção “F” pagaria a Previdência Social dos meses de janeiro de 2013 a dezembro de 2013 seria de R\$ 674.047,57 (Seiscentos e setenta e quatro mil, quarenta e sete reais e cinquenta e sete centavos).

Com a obrigação da Lei da Desoneração da Folha de Pagamento a empresa estudada já recolhe o valor da contribuição patronal sobre o Faturamento Bruto. O percentual implantado para as confecções segundo a Lei nº 12.646/11 é de 1%. Segue demonstrativo dos valores totais que a Confecção “F” recolheu a Previdência Social nos meses de Janeiro de 2013 a Dezembro de 2013.

Quadro 7 - Desoneração da Folha de Pagamento

Meses	Faturamento	1% Cont sobre o Faturamento (A)	2,96% RAT (B)	5,8 Contribuição a Terceiros (C)	Valor a Recolher (A + B + C)
Janeiro	26.744,57	267,45	R\$ 4.840,38	R\$ 9.484,53	R\$ 14.592,36
Fevereiro	177.027,60	1.770,28	R\$ 5.507,89	R\$ 10.792,49	R\$ 18.070,66
Março	1.189.391,11	11.893,91	R\$ 5.946,64	R\$ 11.652,20	R\$ 29.492,75
Abril	3.202.400,24	32.024,00	R\$ 6.055,91	R\$ 11.866,31	R\$ 49.946,22
Maiο	762.438,92	7.624,39	R\$ 5.919,25	R\$ 11.598,54	R\$ 25.142,18
Junho	992.320,73	9.923,21	R\$ 7.095,37	R\$ 13.903,09	R\$ 30.921,67
Julho	1.463.619,43	14.636,19	R\$ 6.605,03	R\$ 12.942,29	R\$ 34.183,51
Agosto	1.756.487,47	17.564,87	R\$ 5.885,75	R\$ 11.532,88	R\$ 34.983,50
Setembro	1.363.044,03	13.630,44	R\$ 5.727,56	R\$ 11.222,93	R\$ 30.580,93
Outubro	1.430.756,86	1.437,57	R\$ 5.759,90	R\$ 11.286,30	R\$ 18.483,77
Novembro	411.948,88	4.119,49	R\$ 5.224,38	R\$ 10.236,96	R\$ 19.580,83
Dezembro	576.313,60	5.763,14	R\$ 4.349,17	R\$ 8.522,02	R\$ 18.634,33
<b>R\$</b>					
<b>TOTAL</b>	<b>13.352.493,44</b>	<b>R\$ 120.654,94</b>	<b>R\$ 68.917,23</b>	<b>R\$ 135.040,54</b>	<b>R\$ 324.612,71</b>

Fonte: Elaborado Pelo Autor.

Como já vimos anteriormente, o valor de R\$ 120.654,94 (cento e vinte mil seiscentos e cinquenta e quatro reais e noventa e quatro centavos) referente a contribuição patronal sobre o faturamento é recolhido em guia DARF. Já os outros valores ao RAT e a Terceiros, continuam sendo recolhidos na GPS (Guia da previdência Social) junto com os segurados e contribuintes individuais.

Após análise dos dados apresentados, verifica-se que o valor pago pela empresa a contribuição patronal reduziu com a aplicação da Lei da Desoneração da Folha. No quadro a seguir fica ilustrada a diferença obtida nos meses de janeiro a dezembro de 2013.

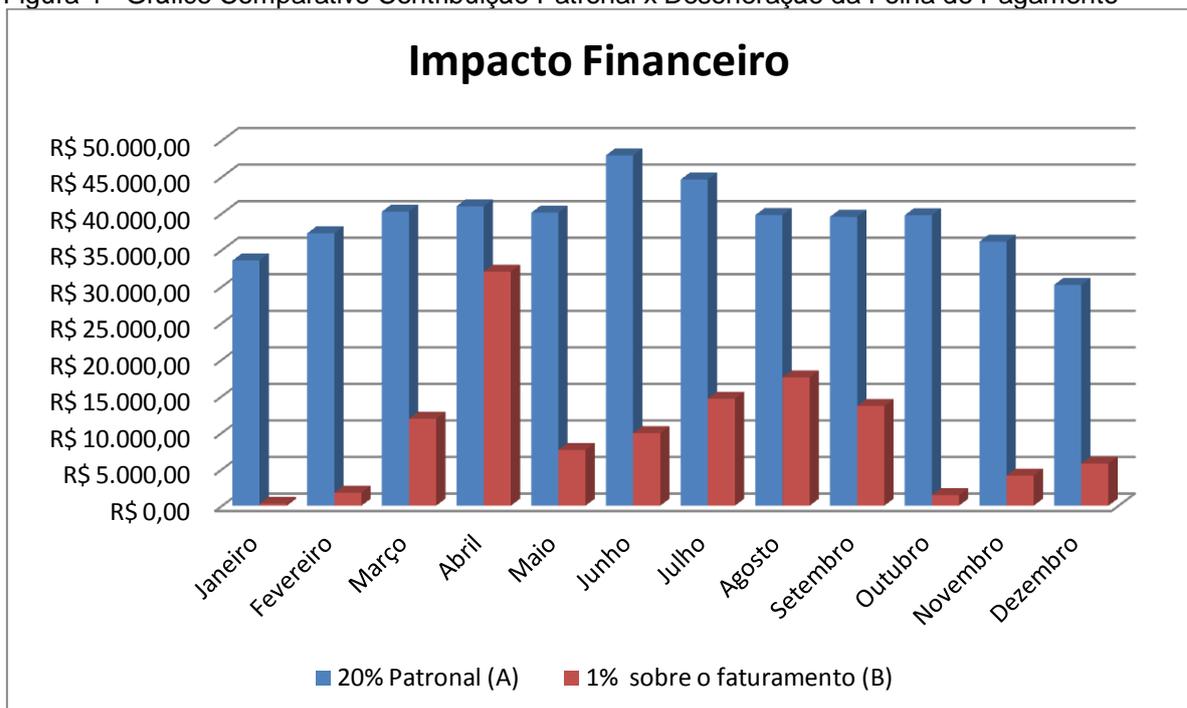
Quadro 8 - Comparativo Contribuição Patronal X Contribuição Sobre o Faturamento

Meses	Folha de Pagamento	20%	Receita Bruta	1% Cont s/ o Faturamento	Diferença Obtida (A - B)
		Patronal (A)		(B)	
Janeiro	R\$ 167.763,98	R\$ 33.552,80	26.744,57	R\$ 267,45	R\$ 33.285,35
Fevereiro	R\$ 186.337,43	R\$ 37.267,49	177.027,60	R\$ 1.770,28	R\$ 35.497,21
Março	R\$ 201.160,03	R\$ 40.232,01	1.189.391,11	R\$ 11.893,91	R\$ 28.338,10
Abril	R\$ 204.851,54	R\$ 40.970,31	3.202.400,24	R\$ 32.024,00	R\$ 8.946,31
Maiο	R\$ 200.484,75	R\$ 40.096,95	762.438,92	R\$ 7.624,39	R\$ 32.472,56
Junho	R\$ 239.708,42	R\$ 47.941,68	992.320,73	R\$ 9.923,21	R\$ 38.018,47
Julho	R\$ 223.143,01	R\$ 44.628,60	1.463.619,43	R\$ 14.636,19	R\$ 29.992,41
Agosto	R\$ 198.842,84	R\$ 39.768,57	1.756.487,47	R\$ 17.564,87	R\$ 22.203,70
Setembro	R\$ 197.657,94	R\$ 39.531,59	1.363.044,03	R\$ 13.630,44	R\$ 25.901,15
Outubro	R\$ 198.750,31	R\$ 39.750,06	1.430.756,86	R\$ 1.437,57	R\$ 38.312,49
Novembro	R\$ 180.658,24	R\$ 36.131,65	411.948,88	R\$ 4.119,49	R\$ 32.012,16
Dezembro	R\$ 151.090,43	R\$ 30.218,09	576.313,60	R\$ 5.763,14	R\$ 24.454,95
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 2.350.448,92</b>	<b>R\$ 470.089,80</b>	<b>13.352.493,44</b>	<b>R\$ 120.654,94</b>	<b>R\$ 349.434,86</b>

Fonte: Elaborado Pelo Autor.

Observa-se que a economia da empresa com a Desoneração da Folha de Pagamento de janeiro de 2013 a dezembro de 2013 foi de R\$ 349.434,86 (trezentos e quarenta e nove mil, quatrocentos e trinta e quatro e oitenta e seis centavos). Segue Gráfico para melhor compreensão.

Figura 4 - Gráfico Comparativo Contribuição Patronal x Desoneração da Folha de Pagamento



Fonte: Elaborado pelo autor.

Houve redução dos custos na empresa analisada e o impacto financeiro na Confecção “F” foi positivo, pelo gráfico é fácil de perceber, o valor a ser recolhido Patronal (20%) é maior, que o percentual sobre o faturamento.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando desonerar a folha de salários das empresas, em dezembro de 2011, o Governo Federal Instituiu o Plano Brasil Maior, que entre outros benefícios, previu a substituição da base de incidência da contribuição previdenciária patronal para determinadas empresas.

Os principais objetivos da desoneração da folha de pagamento são: ampliar a competitividade da indústria nacional, através da redução dos custos laborais, isentando-as da contribuição previdenciária e principalmente, estimular ainda mais a formalização do mercado de trabalho, uma vez que a contribuição previdenciária dependerá da receita e não mais da folha de salários.

Esta mudança de base, da folha pela receita bruta, incide apenas na contribuição patronal (20%), seu recolhimento é feito através de DARF e o vencimento é até o dia 20 do mês seguinte. As demais contribuições como a contribuição patronal descontado do empregado, RAT Ajustado (Seguro do Acidente de Trabalho), a contribuição para outras entidades (como SESI, SENAI, SENAC, etc.), a contribuição patronal previdenciária de 15% em caso de contratação de cooperativas de trabalho e FGTS permanecem inalteradas.

Na primeira etapa, a mudança atingiu apenas as indústrias de confecções, calçados, moveis e prestadores de serviços de tecnologia, Lei nº 12.546/11, decorrente da conversão da (MP nº 540/11).

Na segunda etapa a desoneração alcançou também as indústrias do setor de plástico, borrachas, couro, fio, tecidos, maquina e equipamentos, prestadores de serviço de call center e hotelaria, dentre outras (MP nº 543/12).

Finalmente com a conversão da MP nº 563/12 na Lei 12.715/12, MP nº582 na Lei 12.794/2013 e a MP nº 610 na Lei 12.844/2013 mais alguns setores das indústrias, serviços, construção, comercio e transportes foram incluídos.

Na empresa objeto de estudo, que tem como ramo de atividade a confecção de peças do vestuário feminino e é regida pela tributação do Lucro Presumido, foi desembolsado com a aplicação da nova Lei da Desoneração da Folha de Pagamento a título da contribuição patronal dos meses de janeiro a dezembro de 2013 o valor total de R\$ 120.654,94 (cento e vinte mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais e noventa e quatro centavos). Foi elaborado um comparativo nos mesmos meses para verificar o impacto financeiro na empresa,

seria desembolsado pela empresa a título da contribuição patronal com a aplicação da obrigação anterior (20% sobre o total das remunerações), o valor de R\$ 470.080,80 (quatrocentos e setenta mil oitenta reais e oitenta centavos).

Constatou-se que a redução no custo com a contribuição patronal para a Confecção “F” foi excelente, e a economia no período de janeiro a dezembro de 2013 foi de R\$ 349.434,86 (trezentos e quarenta e nove mil, quatrocentos e quatro reais e oitenta e seis centavos). Para o orçamento total da empresa, essa economia pode ser aplicada em projetos como, melhorias na estrutura, investimentos e compras de máquinas e equipamentos.

Fica evidenciado que os administradores e contadores tem um papel cada vez mais importante nesse novo cenário econômico, pois estão sempre em busca de alternativas legais que possibilite as empresas a redução da carga tributária. 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

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 9º ed. São Paulo: LTr75, 2013.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 2. Ed. São Paulo. Ed. Markron. Books. 2000

BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMÚDEZ, René Raúl. **Departamento pessoal modelo**. 4. ed. rev. e atual São Paulo: IOB, 2007. 806 p

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia Científica 5ª edição**. Amado Luiz Cervo, Pedro Alcino Bervian. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COSTA, Rosânia de Lima. Rotinas Trabalhistas: **Departamento Pessoal modelo de A a Z**. 3ª edição. São Paulo. Cenofisco Editora 2011.

CARVALHO, Zenaide. **Desoneração da Folha de Pagamento**. Disponível em: <<http://zenaidecarvalho.blogspot.com.br/>> Acesso em: 19 abril 2014.

**Carga Fiscal 1999 - O Sistema S**. Disponível em: <[http://www.receita.fazenda.gov.br/Historico/Arrecadacao/Carga\\_Fiscal/1999/SistemaS.htm](http://www.receita.fazenda.gov.br/Historico/Arrecadacao/Carga_Fiscal/1999/SistemaS.htm)> Acesso em: 01 junho. 2014

**Contribuições Previdenciárias sobre o Faturamento: Lei 12.546/11 e MP 563/12. Desoneração da Folha**. Apostila do Projeto Educação Continuada. Oferecido pela Sindicont - Criciúma. Maio. 2013. Material não publicado.

DENARI, Zelmo. **Curso de Direito Tributaria**. 14º Ed. São Paulo: Atlas 2008.

DECRETO Nº 3.048 - DE 06 DE MAIO DE 1999, Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm> Acesso: 21 de Maio. 2014.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho – 7ª edição – São Paulo: LTr, 2008.**

**Formas de Contribuição**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/formascontrib.htm#Salário>> Acesso em: 26 de abril. 2014

**FAP - Fator Acidentário de Prevenção** . Disponível em:

<<https://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/faces/pages/principal.xhtml>> Acesso em 17 de maio. 2013

FERREIRA, Ana Paula; MACHADO, Mariza Abreu Oliveira; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Obrigações trabalhistas e previdenciárias na contratação de prestadores de serviços**. 4º ed São Paulo: IOB Thomson, 2006

FERREIRA, Ana Paula; MACHADO, Mariza de Abreu Oliveira. **Cálculos das verbas trabalhista**. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

GURGEL, Tânia. **eSocial: você e sua empresa estão preparados? : guia das principais exigências na contratação de serviços de terceiros preparando você e sua empresa para o cenário da eSocial**. 1º edição – São Paulo: Editora Leader, 2013

GOMES, Eliseu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. 12º edição – Editora: Lider – 2012

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas Trabalhistas de A a Z**. 1º edição – Curitiba. Editora Juruá. 2008

IUDICIBUS, Sergio de; Marion, José Carlos. **Dicionário de termos de contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2001.

**Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em:

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Leis/Ant2001/lei821291.htm>> Acesso em: 31 de maio 2014

**Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm)> Acesso em: 30 de abril 2014.

**Lei nº 12.546, de 14 de Dezembro de 2011**. Disponível em:

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/lei/l12546.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/lei/l12546.htm)> acesso em: 2014

**Lei nº 12.715/12, de 17 de Setembro de 2012**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12715.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12715.htm)> acesso em: 02 de junho 2014

**Lei nº 5.172/66 de 25 de Outubro de 1966**. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172.htm)> acesso em: 29 de maio de 2014

MARTINS, Rosilda Baron. **Metodologia Científica**. Curitiba: Juruá, 2004

Martins, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**, 3ª ed. São Paulo, Dialética, 2001

OLIVEIRA, et al, **Manual de Contabilidade Tributaria**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, Luís Martins de; PEREZ JUNIOR, José Hernandez. **Contabilidade de custos para não contadores**. 2º ed. São Paulo: Atlas, 2005

TEIXEIRA, Elizabeth. **As três metodologias: acadêmica, da ciência e da pesquisa**. Rio de Janeiro: Vozes 2005.

PAULSEN, Leandro. **Direito Tributário: Constituição e Código Tributário à luz da doutrina e da jurisprudência**. 11 ed, Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. ESMAFE 2009. 1454p.

**Plano Brasil Maior, Desoneração da Folha de Pagamento**. Apostila do Curso sobre Desoneração da Folha de Pagamento. Maio 2014. Material não publicado.

PRETTI, Gleibe. **Manual de Direito do Trabalho – Florianópolis – Conceito Editorial, 2010 Tabelas (CNAE, CBO, FPAS, Selic, Alíquotas por Código FPAS, Códigos de Pagamento)**.

Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/gfip/gfip4tabelas.htm>

Acesso em: 10 de maio 2014.