

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PAOLA ROOS HUNTER

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA
SOBRE A RECEITA BRUTA EM UMA EMPRESA DO RAMO TÊXTIL**

CRICIÚMA

2015

PAOLA ROOS HUNTER

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA
SOBRE A RECEITA EM UMA EMPRESA DO RAMO TÊXTIL**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado para obtenção de grau de Bacharel no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.
Orientador: Prof. Me. Adilson Pagani Ramos

**CRICIÚMA
2015**

PAOLA ROOS HUNTER

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA
SOBRE A RECEITA EM UMA EMPRESA DO RAMO TÊXTIL**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado para obtenção de grau de Bacharel no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.
Orientador: Prof.Me. Adilson Pagani Ramos

Criciúma, 2015

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Adilson Pagani Ramos - UNESC - Orientador

Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira – UNESC - Examinador

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, marido e filho que estiveram sempre do meu lado, apoiando.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me proporcionado a chance de poder concluir esse sonho, que esteve ao meu lado em todos os momentos, principalmente nos mais difíceis que me ocorreram nos últimos anos.

Agradeço a meus Pais, Edina e Ivan, por todo o amor, educação e apoio que me proporcionaram. Que sempre me ensinaram a nunca desistir dos meus sonhos. Principalmente, à minha mãe, que esteve disponível todos os dias que precisei me ausentar, cuidando do meu filho.

Sou grata também à minha sogra e sogro, Rosimeri e Fernando, por sempre estarem presentes em minha vida, me ajudando e apoiando. Principalmente à minha sogra, que esteve presente ajudando em todos os momentos que meu filho precisou.

Agradeço ao meu filho pela paciência e saudade nas vezes em que não pude estar presente. Ao meu marido, Vitor, por toda a paciência de aguentar meu nervosismo.

À Iloci, por toda a sua dedicação e preocupação com minha família e a todos os meus familiares que, de alguma forma, me ajudaram e apoiaram.

Às minhas queridas sobrinhas, que foram, juntamente com meu filho, a inspiração e coragem de mais uma vez voltar à universidade para conclusão do meu sonho.

Aos professores do curso de Ciências Contábeis da UNESC, principalmente ao meu orientador, Adilson Pagani, por toda a paciência e ajuda para conclusão deste trabalho. Ao professor Leonel, que, por duas vezes, me ajudou como orientador (interrompido por motivo de saúde), e que foi de extrema importância na escolha do tema deste trabalho.

Aos meus colegas de trabalho, que aturaram minha ansiedade e humor nos últimos meses.

Agradeço a todos que de forma direta ou indireta colaboraram com a conclusão deste trabalho.

**“Quando penso que cheguei ao meu limite
descubro que tenho forças para ir além.”**

Ayrton Senna

RESUMO

HUNTER, Paola Roos. Vantagens e desvantagens da contribuição previdenciária sobre a receita bruta em uma empresa do ramo têxtil. 2015. Orientador: Prof. Mestre. Adilson Pagani Ramos. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, – SC.

Com o objetivo de fortalecer a economia brasileira, aumentando a competitividade das empresas tanto no mercado interno como no mercado internacional, o Governo Federal tomou várias medidas, em busca de desonerar investimentos e exportações, aumentar recursos e atrair investimentos. Relacionado à previdência, a medida tomada foi a criação da desoneração da folha de pagamento, que representa um custo alto para as empresas, principalmente para o setor que necessita de um volume maior de mão de obra. O presente trabalho tem como tema as mudanças que ocorreram nas empresas após a entrada em vigor da legislação conhecida como “desoneração da folha de pagamento” (Lei nº 12.546/2011) e suas alterações, sendo que ela tem por finalidade reduzir a carga tributária incidente sobre a folha de pagamento das empresas. Assim, o objetivo deste estudo é apresentar e analisar os impactos causados pela implantação da desoneração da folha de pagamento em uma empresa do setor têxtil de Santa Catarina, assim como suas vantagens e desvantagens. Para atingir este objetivo, foi realizado um estudo de caso em uma empresa do setor têxtil localizada na AMREC, a fim de identificar se a alteração da legislação atingiu seu objetivo de desonerar os custos das empresas em relação à mão de obra contratada.

Palavras-chave: Desoneração. Folha de pagamento. Carga tributária. Contribuição Previdenciária. Setor têxtil.

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Relação de faltas e Gozo de férias..... | 26 |
| Tabela 2 - Contribuição de Empregados, domésticos e trabalhador avulso. | 29 |
| Tabela 3 - Setores desonerados | 33 |
| Tabela 4 - salário base de contribuições..... | 40 |
| Tabela 5 - Encargos patronais | 40 |
| Tabela 6 - Redução de custos..... | 42 |
| Tabela 7 - Nova desoneração | 42 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 - Faturamento..... | 40 |
| Quadro 2 - Contribuição previdenciária sobre a receita bruta | 41 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CPF – Cadastro de Pessoa Física

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COFINS - Contribuição para Financiamento da Seguridade Social

CPP - Contribuição Previdenciária Patronal

CPRB - Contribuição Previdenciária sobre o valor da Receita Bruta

DAS – Documento de Arrecadação do Simples

DARF - Documento de Arrecadação de Receitas Federais

EPP - Empresas de Pequeno Porte

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GPS – Guia da Previdência Social

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

IPI - Imposto sobre Produtos Industrializados

ME - Microempresa

MP – Medida Provisória

MPAS – Ministério da Previdência Social

MTB – Ministério do Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

PGDAS - Programa Gerador do Documento de Arrecadação do Simples

PIS - Programa de Integração Social

PMB – Plano Brasil Maior

RAT - Risco Acidente de Trabalho

RIR – Regulamento do Imposto de Renda

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

STF - Supremo Tribunal Federal

SRF - Secretaria da Receita Federal

IR – Imposto de Renda

AMREC – Associação dos Municípios da região carbonífera

SINDIVEST – Sindicato Da Indústria do Vestuário do Sul Catarinense

GFIP – Guia de Recolhimento ao FGTS e de Informações à Previdência Social

CF – Constituição Federal

IRPJ – Imposto de Renda Pessoa Jurídica

CSLL – Contribuição Social sobre Lucro Líquido.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 1.1 TEMA E PROBLEMA | 11 |
| 1.2 OBJETIVOS | 12 |
| 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 12 |
| 1.4 JUSTIFICATIVA | 13 |
| 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 14 |
| 2.1 REGIMES DE TRIBUTAÇÃO | 14 |
| 2.1.2 Lucro Real | 14 |
| 2.1.3 Lucro Presumido | 16 |
| 2.1.4 Simples Nacional | 17 |
| 2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO | 18 |
| 2.2.1 Empregador | 18 |
| 2.2.2 Empregado | 19 |
| 2.2.3 Trabalhador temporário | 20 |
| 2.3 ELEMENTOS DO CUSTO DE PESSOAL | 21 |
| 2.3.1 Salário | 21 |
| 2.3.2 Remuneração | 22 |
| 2.3.3 Adicional de Insalubridade | 23 |
| 2.3.4 Adicional de Periculosidade | 23 |
| 2.3.5 Horas extras | 24 |
| 2.4 ENCARGOS | 25 |
| 2.4.1 Férias | 25 |
| 2.4.2 13º salário | 26 |
| 2.4.3 FGTS | 27 |
| 2.4.4 Contribuição previdenciária do segurado | 28 |
| 2.4.5 Contribuição patronal | 29 |
| 2.5 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO | 30 |
| 2.5.1 Setores desonerados | 32 |
| 2.5.2 Receita Bruta | 34 |
| 2.5.3 Empresa que não possui empregados | 35 |
| 2.5.4 Empresa sem faturamento | 35 |
| 3 METODOLOGIA | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO..... | 37 |
| 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANALISE DE DADOS | 38 |
| 4 ESTUDO DE CASO | 39 |
| 4.1 APRESENTACAO DA EMPRESA | 39 |
| 4.2 COMPOSICAO DA FOLHA DE PAGAMENTO | 39 |
| 4.3 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO..... | 41 |
| 4.3.1. Comparativo dos encargos de INSS Empresa sobre o faturamento x folha de pagamento | 41 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 43 |
| REFERÊNCIAS..... | 44 |

1 INTRODUÇÃO

Existem diversos regimes tributários no país, os quais uma empresa pode escolher dependendo de seu porte e de seu ramo de atividade. Em alguns deles, está obrigada a recolher o INSS (20% sobre a folha de pagamento aos segurados, empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços), destinadas a retribuir o trabalho mediante desconto na remuneração paga, devida ou creditada a este segurado, e recolher o produto arrecadado juntamente com as contribuições a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência.

Em 2011, com a finalidade de reduzir a carga tributária e estimular a contratação de empregados com carteira assinada, o Governo Federal criou a contribuição previdenciária sobre a receita bruta, conhecida também como desoneração da folha de pagamento. Esta forma de tributação substituiu a base de cálculo de parte da contribuição patronal previdenciária de 20% sobre a folha de pagamento dos empregados e passou a ser calculada de 1% a 2% sobre a receita bruta, ou seja, faturamento dos produtos ou serviços relacionados e não relacionados na lei correspondente.

A contribuição previdenciária sobre a receita bruta ainda é obrigatória para as empresas que abrangem as atividades citadas na lei, porém, com a Lei 13.161/2015, esta opção tornou-se facultativa. Na prática, isso significa que, quem tem faturamento alto, mas emprega pouca gente ou terceiriza mão de obra, corre o risco de pagar mais impostos depois de receber o “benefício”.

Para as empresas do setor têxtil, percebe-se oscilação no pagamento da contribuição previdenciária, pois, dependendo do faturamento e a quantidade de empregados, esta forma de tributação pode ser prejudicial ou benéfica para a empresa.

1.1 TEMA E PROBLEMA

A legislação tributária trabalhista se encontra em constantes modificações, assim, se faz necessário um estudo contínuo e o aperfeiçoamento dos profissionais ligados a esta área.

Essa busca pelo estudo da legislação tributária trabalhista é necessária para que os contadores possam assessorar de forma segura seus clientes. Desta

forma, é importante que os profissionais estejam atentos às mudanças e na interpretação correta da legislação tributária, para que possam utilizar como ferramenta essencial ao desenvolvimento do negócio.

Por termos umas das maiores cargas tributárias do mundo, os empresários, contadores e governo estão sempre em busca de alternativas que possibilitem reduzir o desembolso com pagamento de tributos. Isso se dá porque a alta carga tributária dificulta o desempenho econômico e financeiro das empresas, pois os tributos levam boa parte de seus faturamentos.

Em 14 de dezembro de 2011, por meio da Medida Provisória nº 540/2011, instituiu-se o Plano Brasil Maior (PBM), convertida na Lei nº 12.546/2011, que determinou, dentre outras regras, a substituição da contribuição patronal previdenciária de 20% (vinte por cento) pela contribuição sobre a receita bruta auferida por determinados grupos de empresas. Referida substituição também é popularmente conhecida como "desoneração da folha de pagamento". Esta lei tem como objetivo reduzir os encargos referentes à contribuição previdenciária, porém, para as empresas do setor têxtil, há a dúvida se a aplicação da lei 12.546/2011 irá contemplar a redução da carga tributária ou se o efeito será inverso. Partindo disso, surge o questionamento: quais os benefícios que a desoneração da folha de pagamento poderá trazer para a empresa do setor têxtil?

1.2 OBJETIVOS

A pesquisa tem como objetivo geral verificar os benefícios que a desoneração da folha de pagamento poderá trazer a uma empresa do setor têxtil.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para atender o objetivo geral fazem-se necessários os seguintes objetivos específicos:

- Verificar quais são os conceitos sobre a contribuição previdenciária sobre a receita bruta;
- Demonstrar como o cálculo da contribuição era realizado antes da alteração da legislação;

- Descrever a forma de cálculo da contribuição previdenciária sobre a receita bruta no ramo têxtil;
- Especificar os requisitos da lei 12.546/2011;
- Verificar o impacto da desoneração da folha de pagamento em uma empresa do ramo têxtil.

1.4 JUSTIFICATIVA

A relevância desta pesquisa está na curiosidade, conhecimento de saber como funciona a desoneração da folha de pagamento, averiguando quais as vantagens e desvantagens desta nova forma de tributação.

Este tema é importante devido à série de mudanças ocorridas atualmente na área tributária, em que se faz necessário que os profissionais da área contábil e administrativa estejam atentos às legislações vigentes.

Na lei 12.546/2011, por exemplo, já houve várias modificações, na qual constantemente estão sendo enquadradas à legislação novas atividades, fazendo com que os profissionais fiquem atentos aos prazos e nova forma de cálculo da contribuição previdenciária.

Como esta forma de tributação exige conhecimento das áreas fiscal (faturamento, escrituração fiscal digital das contribuições) e pessoal (cálculo de INSS), é necessário que ambos os departamentos estejam atentos às modificações da legislação.

Esta pesquisa também se faz importante para a sociedade, pois, com a criação da nova lei, houve o intuito de estimular nas empresas a formalização do mercado de trabalho, ou seja, a carteira assinada, uma vez que a contribuição previdenciária dependerá da receita e não mais do valor da folha de pagamento.

Diante disso, este estudo irá buscar, por meio de uma pesquisa, identificar as vantagens e desvantagens da desoneração da folha de pagamento para as empresas do setor têxtil.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordados os conceitos e a base teórica que norteia o processo de desoneração da folha de pagamento. Destaca-se, ainda, a tributação referente às empresas enquadradas na atividade do setor têxtil.

2.1 REGIMES DE TRIBUTAÇÃO

Atualmente possuímos três principais regimes de tributação, sendo eles o lucro real, lucro presumido e simples nacional.

O lucro real é o regime de tributação mais complexo, onde a apuração do lucro líquido é realizada utilizando as adições, exclusões e compensações.

O lucro presumido é uma forma de tributação simplificada, onde para determinação da base de cálculo do imposto de renda e da CSLL é aplicado com percentual de presunção.

O simples nacional é a forma de tributação unificada, onde todos os impostos são apurados com base em uma alíquota.

2.1.2 Lucro Real

Conforme art. 247 do RIR (1999), o Lucro Real é definido da seguinte forma: “lucro real é o lucro líquido do período de apuração ajustado pelas adições, exclusões ou compensações prescritas ou autorizada”.

O lucro líquido do período de apuração é a soma do lucro operacional, dos resultados não operacionais e das participações observando o art. 248 do Regulamento do Imposto de Renda de 1999.

As pessoas jurídicas optantes pelo Lucro Real, obrigatoriamente, devem utilizar o regime de competência para reconhecer suas receitas, despesas e custos.

Segundo Martins (2008, p. 201): “As pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real devem reconhecer os resultados das receitas pelo regime de competência”.

Na Lei 9.718/99 art. 14, descreve:

Art. 14. Estão obrigadas à apuração do lucro real as pessoas jurídicas:

I - cuja receita total, no ano-calendário anterior seja superior ao limite de R\$ 48.000.000,00 (quarenta e oito milhões de reais), ou proporcional ao número de meses do período, quando inferior a 12 (doze) meses; (Redação dada pela Lei nº. 10.637, de 2002).

II - cujas atividades sejam de bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras de títulos, valores mobiliários e câmbio, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização e entidades de previdência privada aberta;

III - que tiverem lucros, rendimentos ou ganhos de capital oriundos do exterior;

IV - que, autorizadas pela legislação tributária, usufruam de benefícios fiscais relativos à isenção ou redução do imposto;

V - que, no decorrer do ano-calendário, tenham efetuado pagamento mensal pelo regime de estimativa, na forma do art. 2º da Lei nº 9.430, de 1996;

VI - que explorem as atividades de prestação cumulativa e contínua de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber, compras de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços (factoring).

VII - que explorem as atividades de securitização de créditos imobiliários, financeiros e do agronegócio. (Incluído pela Lei nº 12.249, de 11 de junho de 2010) (Vide Lei nº 12.249/2010, art. 139, inc. I, d)

O Lucro real é apurado com base no resultado contábil elaborado segundo as normas de escrituração contábeis ajustados conforme as adições, exclusões e compensações previstas na Legislação. O resultado, quando positivo, ocasiona o lucro real ou fiscal, o qual incidirá o pagamento do Imposto de Renda e da Contribuição Social. Pode ser apurado de duas formas: anual ou trimestral. Ao optar por uma delas, sua escolha é definitiva para todo o ano calendário.

Segundo Pinto (2007, p. 55):

A adoção da forma de pagamento por estimativa ou a opção pela forma de apuração trimestral são irrevogáveis para todo o ano-calendário. Logo, quem recolher o mês de janeiro por estimativa já estará deixando clara sua opção, irrevogável, pelo critério de lucro real anual. A utilização do balanço de suspensão ou redução, no mês de janeiro, caracteriza a opção por estimativa, mesmo que não haja imposto a pagar.

Conforme Young (2004, p. 36) a apuração poderá ser encerrada da seguinte forma:

- a- Trimestral, encerrando-se em 31/03 – 30/06 – 30/09 – 31/12;
- b- Anual, com pagamentos mensais por estimativa;
- c- Na data da extinção da pessoa jurídica;
- d- Na data do evento, nos casos de incorporação, fusão, cisão ou encerramento de atividade da pessoa jurídica.

Desta forma, as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real possuem a opção de escolher a melhor forma para apuração do seu lucro e, assim, calcular os devidos impostos a recolher ou não, caso a empresa tenha apurado prejuízo no período.

2.1.3 Lucro Presumido

Na forma de apuração pelo Lucro Presumido, aplicando o percentual de tributação definido pelo fisco conforme atividade é utilizado apenas as receitas da empresa para a apuração do resultado de IRPJ e CSLL. Desta forma, esses tributos são calculados por um resultado estimado, ou seja, o Lucro Presumido. Silva (2007, p. 313) afirma:

[...] o lucro presumido é uma forma de tributação que toma como base para a tributação da CSLL e o IRPJ o faturamento (multiplicado pelo percentual de presunção estabelecido pelo governo) mais as demais receitas. É uma forma de tributação simplificada, utilizada para determinação da base de cálculo da CSLL e do IRPJ das pessoas jurídicas que não estiverem obrigadas, no ano-calendário, à apuração do lucro real.

Tem-se como base de cálculo para apuração dos tributos o faturamento da empresa.

Fabretti (2009) afirma que, ao optar pelo lucro presumido, isso simplifica na apuração do IR e que não é necessário ter uma contabilidade tão eficaz que apure o resultado antes do encerramento do trimestre.

Sua apuração mensal é conforme a data de emissão do documento fiscal, fator gerador da receita tributada. Resumindo, o que fatura-se em um mês apura os impostos e contribuições devidas e paga-se no outro, conforme data de vencimento.

Podem optar pelo Lucro Presumido as pessoas jurídicas que não estão obrigadas a tributação pelo lucro real.

A partir de 1998, com a Instrução Normativa SRF 104, a pessoa jurídica optante pelo Lucro Presumido pode apurar sua receita através do regime de caixa. Young (2008, p. 122) cita:

[...] para fins de cálculo do IRPJ, da CSLL, do PIS e da COFINS, no regime do lucro presumido, a IN SRF 104/98 permite o reconhecimento da receita bruta na medida dos recebimentos, quando de vendas a prazo ou em parcelas. Tal procedimento se configura no chamado "regime de caixa".

Optando pelo pagamento dos impostos e contribuições conforme seu recebimento, a pessoa jurídica deverá ter um controle do seu Livro Caixa, caso não tenha a escrituração contábil. Já nos casos em que a empresa opte por manter a escrituração contábil conforme legislação comercial será necessário controlar os

recebimentos em contas específicas e seus lançamentos devem indicar a nota fiscal correspondente.

Nos casos em que houver adiantamento, que há antecipação do pagamento, essa receita será computada no mês em que acontecer o faturamento ou na conclusão do serviço ou entrega da mercadoria, dependendo do que ocorrer primeiramente.

Essa opção é irretroatável para todo o ano calendário e aplica-se a todos os tributos incidentes sobre o lucro presumido. Referente à apuração do PIS e da COFINS pelo regime de caixa, Pinto (2011, p. 27) comenta:

[...] pessoas jurídicas optantes pelo regime de tributação do imposto de renda com base no lucro presumido poderão adotar o regime de caixa para apuração do PIS e da COFINS. No caso de optar pelo regime de caixa na apuração do PIS e COFINS fica obrigado à empresa o tributar também o IRPJ e a CSLL com base no mesmo regime.

Efetuada a apuração, a COFINS e o PIS devem ser pagas até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao da ocorrência do fato gerador. E a forma de pagamento é por meio de DARF.

2.1.4 Simples Nacional

O Sistema Integrado de Recolhimento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, ou como apelidado de SIMPLES NACIONAL ou SUPER SIMPLES (substitui o antigo SIMPLES FEDERAL) previsto na Lei Complementar nº 123, de 14.12.2006 é uma forma de tributação na qual são recolhidos os impostos e contribuições federais, estaduais e municipais mensalmente em uma única guia por meio do DAS gerado pelo PGDAS. O sistema entrou em vigor a partir de 01 de julho de 2007. A empresa só poderá aderir ao sistema caso se enquadre nas condições estabelecidas na legislação.

É comum ouvir a frase “de Simples não tem nada, além do nome.” Pode até ser que de “Simples” não há nada, mas, como afirmam Reis, Gallo e Pereira (2010, p. 117) “[...] este sistema tem por objetivo conceder um tratamento beneficiado e mais simplificado às empresas de menor porte”.

Antes de continuar falando sobre o SIMPLES, é necessário definir o que são as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), pois são elas que

utilizam este tipo de tributação. A Lei Complementar nº 123, em seu art. 3º, define as ME e EPP como:

- I – no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e
- II – no caso da empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

Como consta na Cartilha do Simples Nacional (2008), disponibilizada pela Receita Federal do Brasil, as pessoas jurídicas devem atender aos seguintes requisitos:

- Enquadrar-se no conceito de ME ou de EPP;
- Ter inscrição no CNPJ e no Município e, se exigível, no Estado;
- Não incorrer em vedação;
- Formalizar a sua opção no local e nos prazos definidos.
- Possuir atividade permitida

Empresas existentes e que queiram optar pelo Simples, possuem até o último dia útil de janeiro para fazer a escolha, informar sua receita bruta acumulada dos últimos 12 meses e verificar se não possuem pendências para a adesão. Já as empresas que estão iniciando suas atividades, têm o prazo de até 30 (trinta) dias após liberação do último documento de constituição entre o cadastro municipal e estadual.

2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Para compreender as relações entre trabalho e emprego é necessário que haja conhecimento em alguns conceitos entre empregado, empregador, e as características do vínculo empregatício.

2.2.1 Empregador

Empregador trata-se da pessoa jurídica e física que contrata o trabalhador de forma remunerada, em que, na troca, recebe a prestação do trabalho.

Determinado pelo Art. 2º da CLT, empregador é considerado a empresa, individual ou coletiva, que assume a responsabilidade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Segundo Oliveira (1996, p. 34) “considera-se empregador a pessoa natural ou jurídica de direito público ou privado, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra”.

Há vários tipos de empregadores, como exemplos, pode-se citar o empregador geral, ou seja, o empregador em forma jurídica que é conhecido como empresa.

Para Amauri (2005, p. 619), “[...] há diversas formas de visualização da classificação do empregador. Na forma Jurídica, há empresa (empregador em geral) e profissionais liberais, ou seja, por equiparação”.

Também conhecido como “patrão”, empregador é a pessoa natural ou jurídica que usa, conduz e assalaria os serviços de outra pessoa, firmado através do contrato de trabalho.

2.2.2 Empregado

Acordado pelo Art.3º da CLT define-se empregado toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ainda definido no Art. 3º não deverá haver distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Conforme Orlando (2002, p. 69)

“[...] a Consolidação das leis de trabalho o definiu como toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Uma pessoa jurídica não pode ter essa qualidade”.

Há vários tipos de empregados, sendo alguns deles o doméstico, rural, autônomo, avulso, entre outros.

Segundo Martins (2014, p. 60) “São cinco os requisitos a verificar para efeito de se constatar a condição de empregado: (a) pessoa física; (b) não

eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) dependência; (e) prestação pessoal de serviços.”.

Assim, pode-se considerar empregado todas as pessoas físicas que prestam serviços ao empregador mediante salário.

2.2.3 Trabalhador temporário

Trabalhador temporário, como o próprio nome sugere, é aquele cuja data do término do contrato de trabalho é pré-determinado.

Esta situação poderá ocorrer quando a empresa necessita mão de obra em situações transitórias, como, por exemplo, quando há afastamento por férias, doença, etc. O trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/1974, na qual se tem a seguinte definição de trabalhador temporário:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Segundo Brondi e Bermúdez (2007, p. 28) “[...] como estas situações são transitórias, a empresa, em vez de admitir novos empregados, poderá lançar mão de trabalho temporário, visto ser esse pessoal treinado para o exercício da função de que a empresa necessita, evitando perda de tempo na seleção e no treinamento dos empregados e, ainda, por ser este procedimento menos oneroso”.

O trabalhador temporário mantém contrato de trabalho com a empresa agenciadora, ou seja, a empresa que terceiriza a mão de obra para empresas que precisam de trabalho temporário. Assim, esta fica responsável por todos os encargos trabalhistas decorrentes desta relação. Conforme Cartilha disponibilizada pelo SEBRAE, o contrato de trabalho determinado envolve três pessoas:

a) Trabalhador temporário: pessoa física que busca oportunidade para trabalhar temporariamente numa empresa na expectativa de se tornar efetivo; b) Empresa de trabalho temporária: empresa legalmente constituída com o objetivo de ceder trabalhadores para suprir necessidades das empresas clientes; c) Empresas clientes: empresas de qualquer segmento que contratam mão de obra temporária nas situações admitidas em lei.

Muitos empresários simplesmente contratam diretamente o empregado, sem utilizar empresas ou agências de Trabalho Temporário, e sem o devido registro

em carteira, por acreditar que não é necessário, já que o trabalho é temporário. Conforme sugere SEBRAE:

[...] o empresário que pretende contratar empregados temporários para atender as necessidades transitórias de sua empresa, como por exemplo, o aumento de demanda em decorrência das festas de final de ano, deverá proceder à contratação por meio de empresa de trabalho temporário, devidamente constituída e que cumpra as determinações da Lei nº 6.019/74.

Segundo Tokumi (2012), a empresa de trabalho temporário deve estar regularmente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme artigo 10, da Lei 6.019/74, é possível prorrogar o contrato de trabalho temporário, onde estipula um prazo máximo de três meses para a duração do contrato de trabalho temporário entre a empresa de trabalho temporário e o tomador em relação ao mesmo trabalhador, mas admite a sua prorrogação, atualmente por igual período, sem necessidade de prévia autorização do órgão do Ministério do Trabalho.

2.3 ELEMENTOS DO CUSTO DE PESSOAL

Nos cálculos de custos de mão de obra é necessário avaliar quais as incidências sociais e trabalhistas sobre as remunerações pagas.

Nas incidências sociais, se tem, por exemplo, o INSS e FGTS, já nas incidências trabalhistas Férias e 13º salário.

2.3.1 Salário

Salário se trata do valor determinado que o empregador pague ao empregado em troca de sua mão de obra, sendo ela definida em comum acordo entre as partes.

Mauricio Godinho Delgado define salário como:

[...] o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego. Desta forma o salário tem como complemento não só o valor fixo estipulado, mas também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

Ou seja, o salário é a importância fixa paga por mês, dia ou hora ao empregado. Antes de preparar a folha de pagamento, deverá ser feita a atualização

dos salários dos empregados, com base na política salarial do governo ou das convenções, acordos, ou sentenças normativas, prevalecendo sempre o princípio da norma mais benéfica.

2.3.2 Remuneração

Remuneração é a soma do salário com outras vantagens percebidas pelo empregado em decorrência de um contrato de trabalho. Para Eduardo e Eduardo (2013, p. 60):

Considera-se remuneração a importância auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados, a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive os ganhos habituais sob a forma de utilidades, exceto as parcelas não integrantes do salário de contribuição e o lucro distribuído ao segurado empregado.

O mesmo é definido na CLT, art. 457:

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953).

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que fôr cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Assim, além da importância fixa e estipulada, integram a remuneração de empregado as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

A Remuneração é composta por várias vantagens, sendo alguma delas o adicional de insalubridade periculosidade.

2.3.3 Adicional de Insalubridade

Por meio de normas, a legislação trabalhista protege todo trabalhador que exerce atividades insalubres e/ou perigosas. Consideram-se atividades insalubres aquelas que exponham os trabalhadores a agente nocivo à saúde acima dos limites de tolerância destacados na Norma Regulamentadora 15.

Referente ao adicional de insalubridade, para Nascimento (2004, p. 830):

[...] é devido ao empregado que presta serviços em ambiente considerado insalubre e é de 10%, 20% ou 40% conforme grau de insalubridade mínimo, médio e máximo, de acordo com o art. 192 da CLT, com a nova redação decorrente da Lei 6.514, de 1997”.

Conforme cita o Art. 189 da CLT:

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

A NR-15 destaca que o exercício de trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

- 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;
- 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;
- 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

A base de cálculo para a insalubridade ainda é o salário mínimo, salvo convenção coletiva, sendo paga proporcional em caso de faltas injustificadas.

2.3.4 Adicional de Periculosidade

São consideradas atividades perigosas as que implicam o contato permanente com inflamáveis ou explosivos. Tem se também as atividades ao qual o empregado esta sujeito a roubos ou outras espécies de violência, os que trabalham com energia elétrica, ou seja, as funções que são exercidas em condições de risco.

Para Oliveira (1996, p. 160) “O empregado que trabalha em condições de periculosidade recebe um adicional de 30% sobre o salário efetivo, não incidindo esse percentual sobre gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa”.

Determina o Art. 193 da CLT:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

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

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

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

Logo, compreende-se que o empregado terá direito a periculosidade sempre que exercer atividades de risco.

2.3.5 Horas extras

As horas extras ocorrem quando o trabalhador estende suas atividades em horas suplementares, ou seja, trabalha além do horário determinado em contrato de trabalho. Assim, estas horas suplementares devem ser pagas aos funcionários com um adicional de, no mínimo, 50%, salvo em domingos e feriados, cujo percentual definido deve ser de 100%, ou, ainda, em percentuais superiores se determinado em Acordo ou Convenções Coletivas. Determina o Art 7º da CF: “XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

Referente às horas extras, Nascimento cita (2013, p. 797):

Horas extraordinárias são as excedentes das normas estabelecidas em um dos instrumentos normativos ou contratuais aptos para tal fim, de modo que a regra básica da sua verificação não é a da invariabilidade, mas a da pluralidade da sua configuração, porque tanto excederão as horas normais àquelas que ultrapassarem a lei com as leis fixam diferentes jornadas normais, e, ainda, os convênios coletivos podem. Por seu lado, respeitados os máximos legais, determinar, fruto da autonomia coletiva das partes, outros parâmetros que os contratos individuais não podem, por sua vez, desrespeitar in pejus.

Então, pode se dizer que a hora extra é realizada pelo trabalhador quando, por força maior, há a necessidade de trabalhar além do horário determinado, devendo ser paga em folha de pagamento com incidência de encargos, salvo quando há acordo legal sobre a compensação desta.

2.4 ENCARGOS

Assim como as despesas com os salários dos trabalhadores, as empresas ainda estão obrigadas ao recolhimento dos encargos sociais. Existem diversos tipos, porém, posteriormente, serão abordados alguns dos principais encargos sobre a folha de pagamento.

2.4.1 Férias

É o período de direito de descanso do empregado após ter cumprido as condições de serviço a cada ano. Segundo Consoni (p. 100), “[...] trata-se do período anual de descanso compulsório, obrigatório, concedido por lei ao trabalhador que cumpriu certo tempo de trabalho e tem o direito de interrompê-lo sem prejuízo de sua remuneração.”.

Todos os empregados terão direito anual de férias, sem prejuízo de remuneração, no qual o empregado receberá sua remuneração do mês acrescido de 1/3 (um terço) do salário contratual. O Art. 129 da CLT define: “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”.

Segundo Brondi e Bermudez (2007, p. 585) “[...] todo o empregado fará jus a férias anuais, obedecendo à escala que leva em consideração as faltas injustificadas do empregado nos 12 meses que constituem o período aquisitivo”.

Tabela 1: Relação de faltas e Gozo de férias

| Dias de descanso | Nº de faltas injustificadas |
|-------------------------|------------------------------------|
| 30 | Até 5 faltas |
| 24 | De 6 a 14 faltas |
| 18 | De 15 a 23 faltas |
| 12 | De 24 a 32 faltas |
| 0 | Mais de 32 faltas |

Fonte: Benjamin Brondi e René Raúl Zambrana Bermudéz (2007, p. 585)

Além das faltas injustificadas, o empregado poderá perder o direito total de férias em outros casos, um deles é quando possuir afastamento pela previdência por mais de 180 dias dentro do mesmo período aquisitivo.

O Art. 133 da CLT, incisos I a IV, apresenta as situações em que levam o empregado a perder o direito de gozo de férias:

Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e
- IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

As situações citadas na CLT que levam o empregado a perder o direito às férias deverão ocorrer dentro do período aquisitivo, sendo necessário efetuar anotação indicando o motivo da perda na carteira de trabalho do empregado.

2.4.2 13º salário

Conhecido também por gratificação de natal, o 13º salário é devido a todo empregado independente da remuneração que este possuir. Brondi e Bermudez (2007) lembram que a gratificação de natal (13º salário), instituída pela lei 4.090/1962, é devida a todo empregado e aos trabalhadores avulsos, independente da remuneração a que fizerem jus.

O empregado possuirá direito de 1/12 de remuneração por mês de serviço, obedecendo à fração igual ou superior a 15 dias mês.

O 13º salário poderá ser pago em duas parcelas, sendo que a primeira deverá ocorrer no período de fevereiro a novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro. Segundo determina a lei 4090/1962:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

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 (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Assim, verifica-se que o 13º salário é devido a todos os empregados que trabalharam por 15 dias ou mais no mês, sendo calculado sobre a remuneração do empregado. Portanto, integram o 13º salário as médias de horas extras, adicional noturno, comissão, etc..

2.4.3 FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é formado por Contribuições compulsórias do empregador e possui como base de cálculo o total da folha de pagamento e aplica-se ao percentual de 8%, que deverá ser depositado na Caixa Econômica Federal em conta específica do empregado. O encargo está previsto no art. 7º, Inciso III, da Constituição Federal, tendo sido regulamentado pela Lei nº 8.030/90, artigo 15. Segundo Instrução Normativa N° 17/2000:

Art. 1º Os empregadores são obrigados a depositar até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração, paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a Gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Possui como prazo de recolhimento o dia sete do mês subsequente, em que, quando o dia sete não for dia útil, antecipa-se o recolhimento. Os casos de

rescisão de trabalho por justa causa, falecimento, pedido de dispensa terão depositados o FGTS sobre as verbas que têm incidência, pagas naquela ocasião.

Segundo Consoni (p. 135),

[...] os depósitos mensais devem ser feitos até o dia 7 do mês subsequente ao da competência devida. O recolhimento deve ser feito em guia própria (GFIP) pré-emitida mensalmente pela Caixa Econômica Federal, sempre em duas vias para que a primeira seja destinada ao banco depositário e a segunda fique com o empregador.

Portanto, o recolhimento do FGTS se dará por meio do pagamento da guia emitida pela Caixa Econômica Federal, mediante o envio das informações no programa GFIP.

2.4.4 Contribuição previdenciária do segurado

A contribuição previdenciária trata-se de um encargo, descontado dos empregados em folha de pagamento, na qual o empregador possui a responsabilidade de repassá-la à previdência social. Segundo Brondi e Zambrana (2004. P.172):

A empresa deverá descontar de seus empregados a contribuição previdenciária (INSS) que incidirá sobre a remuneração efetivamente paga ou creditada no mês, recolhendo o produto no dia 2 do mês seguinte à da competência, prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário.

A contribuição para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) obedece ao regime de competência, ou seja, obedece à tabela do mês em que foi prestado o serviço, incidindo sobre a remuneração recebida a qualquer título em uma ou mais empresas.

Quando o empregado possuir férias, onde o período de gozo é entre duas competências, o INSS será retido previamente sobre a base de férias, porém quando calculada a folha mensal, este será refeito conforme as bases totais de cada competência, sendo que caso o valor seja menor que o pago, deverá ser calculado INSS diferença de férias, e caso maior que o devido deverá ser pago ao empregado a diferença descontada a maior.

A contribuição feita pelos segurados mensalmente é utilizada para substituir a sua renda se vier a perder a capacidade para trabalhar, ou seja, em caso

de doença, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário e maternidade. Conforme Lei nº 8.212/1991, art 3º:

Art. 3º A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

O calculo é realizado conforme o valor do salário de contribuição com a qual, multiplicando-se a taxa de contribuição, obtém-se o valor da contribuição. O desconto será efetuado sobre o valor do salário de contribuição, mediante as alíquotas de 8%, 9% e 11%. A tabela vigente do INSS é a seguinte, conforme Portaria Interministerial nº 13, de 09 de janeiro de 2015, esta assim distribuída:

Tabela 2 - Contribuição de Empregados, domésticos e trabalhador avulso.

| SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO | ALÍQUOTA |
|--------------------------|----------|
| até 1.399,12 | 8% |
| de 1.399,13 até 2.331,88 | 9% |
| de 2.331,89 até 4.663,75 | 11% |

Fonte: Previdência Social, 2015.

A empresa é responsável pelo recolhimento da contribuição previdenciária de seus empregados. De acordo com Gonçalves (2001), estes valores são passíveis de devolução, para tanto, os contribuintes poderão optar entre a compensação ou a restituição, sendo que, se os valores pagos a mais forem feitos da parte do empregado, o empregador deve restituí-lo ou fazer a devida compensação especificando na folha de pagamento. Caso o repasse da contribuição do empregado não seja feito pela empresa, é considerada apropriação indébita, e a empresa pode responder judicialmente por isso.

2.4.5 Contribuição patronal

A contribuição Previdenciária Patronal é o tributo devido pela empresa ao INSS, valor esse que incide sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título aos empregados, regulamentado através do art. 22, I e II, da Lei nº 8.212/91:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social.
I - 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 lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

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

Assim, verifica-se que as empresas, além de responsáveis pelo recolhimento de INSS dos segurados, também ficam encarregada de efetuar o recolhimento de INSS parte patronal, sendo que para as empresas de regime diferente de simples nacional será aplicado o percentual de 20% sobre o total das remunerações pagas aos empregados. Devem recolher, também, o benefício concedido aos empregados que trabalham em empresas com atividade preponderante com risco de acidente de trabalho, conhecido como RAT.

2.5 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Em 2011, com Plano Brasil Maior, o encargo de INSS empresa foi substituído por uma nova forma de cálculo, passou a ser utilizado como base de cálculo o valor da Receita Bruta em substituição da folha de pagamento. Isso para determinados grupo de empresas e produtos. Conforme Fiscosoft (2014):

A Medida Provisória N. 540/2011, que instituiu o Plano Brasil Maior (PBM), convertida na Lei 12.546/2011, determinou, dentre outras regras, a substituição patronal previdenciária (CPP) de 20% (vinte por cento) pela contribuição sobre a receita bruta auferida por determinados grupos de empresas. Referida substituição também é popularmente conhecida como “desoneração da folha de pagamento”.

O objetivo da desoneração seria de elevar a competitividade dos setores em mão de obra, acarretando, assim, a geração de mais empregos, formalização de contratação e atrair investimentos. Segundo Franco (2012, p. 6) “[...] a lei exigiu

dentre as atividades que possui a informalidade mais acentuada, com o objetivo de forçar a empregabilidade e estimular a formalidade”.

O cálculo da Contribuição Patronal utilizando como base de cálculo o faturamento ainda é obrigatório para as empresas com atividades citadas na legislação, não sendo possível optar por este tipo de cálculo. Conforme cita Carvalho (2013):

[...] a desoneração não é opcional, é obrigatória, porém abrange somente as atividades citadas na Lei. Os setores e atividades terão que contribuir a previdência Social segundo as regras da Lei 12.546/11, Decreto 7.828/12 e Medidas Provisórias que forem publicadas.

Todavia, com a aprovação da Lei 13.161/2015, isso será alterado e a desoneração se tornará optativa. Desta forma, as empresas terão que analisar os dados e concluir se há ou não benefício em optar pelo plano Brasil maior. Através do art. 1º, da Lei nº 13.161/2015, temos:

Art. 7º Poderão contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

“Art. 8º Poderão contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, as empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi, aprovada pelo Decreto nº 7.660, de 23 de dezembro de 2011, nos códigos referidos no Anexo I.

Portanto, verifica-se que, quando a Lei 13.161/2015 entrar em vigor, as empresas poderão optar em retornar a contribuir com a parte patronal sobre a folha de pagamento, isto se o reflexo financeiro for mais vantajoso.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2013), é preciso chamar a atenção para alguns aspectos:

Não é razoável que se reduzam as alíquotas da Previdência Social e de programas educacionais sem que definam fontes alternativas para o seu financiamento. É imprescindível preservar a receita da Previdência.

Para além da geração de empregos e da formalização, está também a questão da geração de trabalho decente nos setores e em toda cadeia produtiva que se beneficia com a desoneração.

Sendo a competitividade a principal premissa para desonerar a folha de pagamentos, é importante que os benefícios desta proposta não sejam apropriados somente pelos empresários, mas por toda sociedade e devem ser debatidas contrapartidas sociais.

De acordo com a Nota explicativa emitida pelo Ministério da Fazenda “O Projeto de Lei 863, de 20/3/2015 (PL 863/2015), visa a atenuar as distorções geradas pela política de desoneração num novo contexto da economia brasileira e mundial, com redução da renúncia anual da ordem de R\$ 12 bilhões.”.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2015):

A empresa terá que fazer a opção por uma das duas contribuições em janeiro de cada ano, valendo para todo respectivo ano-calendário. Em 2015, excepcionalmente, as empresas terão que fazer esta opção no primeiro mês de vigência da lei, se aprovada.

No artigo 1º da lei 13.161/2015 tem-se:

§ 14. Excepcionalmente, para o ano de 2015, a opção pela tributação substitutiva prevista nos arts. 7º e 8º será manifestada mediante o pagamento da contribuição incidente sobre a receita bruta relativa a novembro de 2015, ou à primeira competência subsequente para a qual haja receita bruta apurada, e será irrevogável para o restante do ano.

Portanto, as empresas, no ano de 2015, possuem até dezembro para optar ou não pela desoneração, uma vez que a opção dar-se-á quando do pagamento da guia de contribuição previdenciária sobre a receita bruta, ou seja pelo pagamento da DARF.

2.5.1 Setores desonerados

A alteração do cálculo da contribuição, conforme já citado em itens anteriores, não é para todas as empresas, apenas para aquelas que se enquadrarem nas atividades econômicas ou que fabricarem produtos industriais listados na Medida Provisória, além daquelas já beneficiadas pela Lei nº. 12.546/2011.

Sendo assim, as novas regras da desoneração também só serão optativas para as empresas cuja atividade esteja enquadrada na legislação. No artigo 1º da lei 13.161/2015 tem-se:

Art. 7º-A. A alíquota da contribuição sobre a receita bruta prevista no art. 7º será de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento), exceto para as empresas de **call center** referidas no inciso I e as constantes dos incisos III, V e VI, todos do **caput** do art. 7º, que contribuirão à alíquota de 3% (três por cento).”

“Art. 8º-A. A alíquota da contribuição sobre a receita bruta prevista no art. 8º será de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento), exceto para as

empresas constantes dos incisos II a IX e XIII a XVI do § 3º do art. 8º e para as empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi nos códigos 6309.00, 64.01 a 64.06 e 87.02, exceto 8702.90.10, que contribuirão à alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento), e para as empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi nos códigos 02.03, 0206.30.00, 0206.4, 02.07, 02.09, 02.10.1, 0210.99.00, 03.03, 03.04, 0504.00, 05.05, 1601.00.00, 16.02, 1901.20.00 Ex 01, 1905.90.90 Ex 01 e 03.02, exceto 0302.90.00, que contribuirão à alíquota de 1% (um por cento).

Neste caso, as empresas terão que ficar mais atentas a partir do momento em que a lei 13.161/2015 vigorar, pois, como será optativa e, anteriormente, a desoneração já deixava dúvida referente ao benefício com alíquotas menores, agora, que foram elevadas, deixarão mais suspeitas.

Tabela 3 - Setores desonerados

| Setor | Segmento | Alíquota | Nova Alíquota | Aumento |
|-------------|--|----------|---------------|---------|
| Indústria | Aves, suínos e derivados | 1% | 1,0% | - |
| Indústria | Pães e massas | 1% | 1,0% | - |
| Indústria | Pescado | 1% | 1,0% | - |
| Indústria | Couro e calçados | 1% | 1,5% | 50% |
| Indústria | Confecções | 1% | 2,5% | 150% |
| Serviços | Call Center | 2% | 3,0% | 50% |
| Transportes | Transporte aéreo | 1% | 1,5% | 50% |
| Transportes | Transporte marítimo, fluvial e naveg apoio | 1% | 1,5% | 50% |
| Transportes | Transporte rodoviário coletivo | 2% | 3,0% | 50% |
| Transportes | Transporte rodoviário de carga | 1% | 1,5% | 50% |
| Transportes | Transporte metroferroviário passageiros | 2% | 3,0% | 50% |
| Transportes | Transporte ferroviário de cargas | 1% | 1,5% | 50% |
| Construção | Construção Civil | 2% | 4,5% | 125% |
| Construção | Empresas de construção e de obras... | 2% | 4,5% | 125% |
| Serviços | TI & TIC | 2% | 4,5% | 125% |
| Serviços | Design Houses | 2% | 4,5% | 125% |
| Serviços | Hotéis | 2% | 4,5% | 125% |
| Serviços | Suporte técnico informática | 2% | 4,5% | 125% |
| Comércio | Comércio Varejista | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Auto-peças | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | BK mecânico | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Fabricação de aviões | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Fabricação de navios | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Fabricação de ônibus | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Material elétrico | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Móveis | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Plásticos | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Têxtil | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Brinquedos | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Manutenção e reparação de aviões | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Medicamentos e fármacos | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Núcleo de pó ferromagnético... | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Pedras e rochas ornamentais | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Bicicletas | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Cerâmicas | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Construção metálica | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Equipamento ferroviário | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Equipamentos médicos e odontológicos | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Fabricação de ferramentas | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Fabricação de forjados de aço | 1% | 2,5% | 150% |

| | | | | |
|--------------------|---------------------------------------|----|------|------|
| Indústria | Fogões, refrigeradores e lavadoras | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Instrumentos óticos | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Papel e celulose | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Parafusos, porcas e trefilados | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Pneus e câmaras de ar | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Tintas e vernizes | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Vidros | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Alumínio e suas obras | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Borracha | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Cobre e suas obras | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Manutenção e reparação de embarcações | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Obras de ferro fundido, ferro ou aço | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Obras diversas de metais comuns | 1% | 2,5% | 150% |
| Indústria | Reatores nucleares... | 1% | 2,5% | 150% |
| Serviços | Empresas jornalísticas | 1% | 1,5% | 50% |
| Transportes | Carga, descarga e armazenagem | 1% | 2,5% | 150% |

Fonte: Tabela 5.1.1 – ESOCIAL - Ajustado pela acadêmica (2015)

2.5.2 Receita Bruta

Considera-se para a base de cálculo da Contribuição Previdenciária o valor da receita bruta das empresas que estejam obrigadas a realizar o cálculo de forma desonerada, sendo que possui determinados valores que devem ser deduzidos para, assim, ser efetuado o cálculo do INSS Empresa.

Segundo a Receita Federal:

A receita bruta compreende o produto da venda de bens nas operações de conta própria, o preço dos serviços prestados e o resultado auferido nas operações de conta alheia, excluídas as vendas canceladas, as devoluções de vendas, os descontos incondicionais concedidos e os impostos não cumulativos cobrados, destacadamente do comprador ou contratante, e dos quais o vendedor dos bens ou prestador dos serviços seja mero depositário.

Cita no artigo 9º da lei 12.546 que:

Art. 9º Para fins do disposto nos arts. 7º e 8º desta Lei: (Regulamento)

II - exclui-se da base de cálculo das contribuições a receita bruta: (Redação dada pela Lei Lei nº 12.844, de 2013) (Produção de efeito)

a) de exportações; e (Incluída pela Lei nº 12.844, de 2013) (Produção de efeito)

b) decorrente de transporte internacional de carga; (Incluída pela Lei nº 12.844, de 2013) (Produção de efeito)

c) reconhecida pela construção, recuperação, reforma, ampliação ou melhoramento da infraestrutura, cuja contrapartida seja ativo intangível representativo de direito de exploração, no caso de contratos de concessão de serviços públicos;

Desta forma, conclui-se que, para a desoneração, é utilizada apenas a receita bruta a qual está destacada em lei, portanto, nem sempre o faturamento total, será utilizado como base de cálculo da contribuição previdenciária.

2.5.3 Empresa que não possui empregados

Devido a esta nova forma de apuração de encargos referente ao INSS patronal dos setores que estão relacionados à Lei 12.456/2011, agora, a empresa que estiver na desoneração deverá efetuar o recolhimento da Contribuição Previdenciária Patronal caso não possua empregados, mas possua faturamento. Segundo Fiscosoft (2012):

Pode-se alegar, com justa razão, que agora, após a introdução da indecência sobre a receita bruta, tornou-se possível calcular a CPP mesmo para o caso de empresas sem empregados, bastando substituir a folha de salário pela receita bruta – é verdade! Entretanto, imperativo ficar claro que essa nova modalidade não extinguiu aquela calculada sobre a folha de salários [...] prossegue sendo exigida de empresas cujas atividades não foram listadas pela Lei 12.546 ou, mesmo tendo sido obtém receitas de outras atividades não arroladas pela nova lei.

Com a Lei 13.161/2015, a desoneração da folha torna-se optativa e as empresas que não possuem empregados em algum período poderão deixar de realizar o pagamento da contribuição previdenciária sobre a receita. Deve ser observado que a opção pela desoneração ocorrerá em Janeiro de cada ano, no qual se a empresa não possui empregados em um mês e no próximo contrate, realizará o pagamento de 20% sobre a folha. Dessa forma, as empresas deverão ficar atentas aos projetos futuros para não perderem o benefício.

2.5.4 Empresa sem faturamento

Para empresas que estão na relação de setores obrigados a efetuar o recolhimento previdenciário sobre a receita e que possuem empregados mas não obteve receita em determinada período, a contribuição previdenciária patronal não será recolhida. Conforme Sanches e Abreu (2011, p 609) “As empresas que se dedicam exclusivamente as atividades desoneradas, nos meses em que não auferirem receita, não recolherão as contribuições relativas a 20% sobre a folha de pagamento”. Segundo Cenofisco:

Em se tratando de empresa com atividade única não havendo faturamento não terá o recolhimento dos 20% sobre a folha de pagamento, recolhendo a GPS somente com o descontado dos segurados e contribuintes individuais e nem o recolhimento no DARF sobre o faturamento.

Deve-se observar que, se a empresa exerça outras atividades que não estejam relacionadas e possua receita bruta em ambas as atividades, o cálculo da CPP será realizado de forma proporcional.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, será abordada a metodologia utilizada para explanar o problema apresentado.

Para Guedes (1997, p. 111) “A metodologia surgiu como uma necessidade de ordenamento da produção do conhecimento científico.”. Assim, concluímos que a metodologia é o modo como a pesquisa foi realizada, garantindo o entendimento do assunto de estudo a qualquer pessoa.

Para Boaventura (2012, p.55) “Entendendo por pesquisa a busca sistemática de solução de um problema ainda não resolvido ou resolvível, há a considerar várias opções.”. Desta forma, a seguir, serão expostos os métodos e processos de investigação utilizados para definir a abordagem do problema, bem como os procedimentos de coletas de dados realizados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa é classificada como descritiva, pois possui como finalidade estudar, analisar e coletar dados de um problema real. Para Cervo e Bervian (2002, p. 67), a pesquisa descritiva, em suas diversas formas, trabalha sobre dados ou fatos colhidos da própria realidade. A coleta de dados aparece como uma das tarefas características da pesquisa descritiva.

Será aplicada a tipologia bibliográfica, pois serão utilizadas informações localizadas em livros, artigos, apostilas, Consolidações das leis do trabalho – CLT, *internet*, o que resultará em uma melhor explicação do tema abordado.

Conforme cita Lintz e Martins (2007, p. 15) A pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um tema ou um problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos etc.

Para análise do problema, o estudo será realizado de maneira qualitativa, pois é efetuado análise das informações do estudo de caso. Para Cervo e Bervian (2002, p. 55) a abordagem e a análise qualitativa comportam algo da subjetividade do próprio ser humano que tende a abordá-los e a analisá-los orientados por matrizes fisiológicas e ideológicas exteriores aos próprios fatos. Assim, nesta pesquisa, tem-se a finalidade de comprovar os reflexos financeiros com a opção da contribuição previdenciária patronal sobre a receita bruta. Mesmo não sendo mais

um tema atual, a redução de custos na folha de pagamento ainda gera muitas dúvidas.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANALISE DE DADOS

A coleta e análise de dados é de grande importância para elaboração da pesquisa, portanto deve-se manter o cuidado para que não haja erros, para não prejudicar os resultados.

Na pesquisa foi utilizada a coleta de dados por meio bibliográfico, pois foi utilizados livros, artigos, apostilas, entre outros.

Há mais meios de coleta de dados como, por exemplo, entrevistas, porém não foram utilizados outros métodos, pois a coleta de dados bibliográfica é a que mais se adequa a pesquisa realizada.

Após a realização da coleta de dados há a necessidade de analisá-los, sendo que para complementar a pesquisa foi realizada um estudo de caso em uma empresa do ramo têxtil de Criciúma.

Possuem vários tipos de dados, como por exemplo, quantitativos, categóricos, qualitativos. Nesta pesquisa foi utilizado o tipo qualitativo, pois foi realizada análise em uma situação real, ou seja, estudo de caso.

4 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso realizado foi aplicado em uma empresa do ramo têxtil, localizada na região da AMREC.

Abaixo, será realizada a apresentação da empresa, bem como a demonstração da composição da folha de pagamento de Agosto/2015 a outubro/2015. Para finalizar, será efetuado um comparativo dos encargos de INSS da empresa, verificando as vantagens e desvantagens da desoneração da folha de pagamento. Para a guarda e sigilo da empresa será utilizado um nome fictício.

4.1 APRESENTACAO DA EMPRESA

A empresa “Ultra”, fundada em 22/08/1985, possui como atividade principal a confecção de vestuário.

Como atividade secundária, estão listados: comércio varejista, atacadista e fabricação de acessórios de vestuários.

No ano de 2015, fazendo 30 anos de história, a empresa “Ultra” comemora o crescimento no mercado da moda, satisfação dos clientes e suas parcerias. Conta com um espaço de 3.000 m² e clientes localizados em o todo território nacional.

Possui, atualmente, 108 funcionários, divididos entre os setores de produção, administrativo, financeiro, comercial e serviços gerais, sendo que também utiliza mão de obra terceirizada.

Encerrando a apresentação da empresa, inicia-se a composição da folha de pagamento dos meses apresentados.

4.2 COMPOSICAO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa “Ultra”, para compor a folha de pagamento, segue a convenção coletiva do sindicato do vestuário de Criciúma – Sindinvest.

A convenção possui duração de 12 meses e data base 01/05. Atualmente, está definido para as costureiras salário de 870,00 (oitocentos e setenta reais) perante a admissão e, após contrato de experiência de 90 dias, o salário definido é 1.075,00 (Um mil e setenta e cinco reais).

Na tabela 4, apresenta-se o total do salário de contribuição dos empregados entre os meses de Agosto/2015 à Outubro/2015.

Tabela 4 - salário base de contribuições

| | Agosto/2015 | Setembro/2015 | Outubro/2015 |
|-------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| BASE TOTAL | 280.838,16 | 268.725,03 | 265.484,67 |

Elaborado pela autora (2015)

Uma vez apresentada a base total das contribuições, serão disponibilizados, na tabela 5, os encargos patronais que seriam recolhidos, caso a empresa não se enquadrasse na desoneração da folha.

Tabela 5 - Encargos patronais

| | Agosto/2015 | Setembro/2015 | Outubro/2015 |
|-------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| BASE TOTAL | 280.838,16 | 268.725,03 | 265.484,67 |
| SEGURADOS | 26.875,22 | 24.932,22 | 24.575,79 |
| RAT (3,16%) | 8.874,06 | 8.471,18 | 8.363,38 |
| EMPRESA (20%) | 56.167,63 | 53.745,01 | 53.096,93 |
| TERCEIROS (5,8%) | 15.477,17 | 14.774,57 | 14.586,63 |
| (-) DEDUÇÕES | 5.795,20 | 2.083,49 | 1.061,92 |
| TOTAL GUIA GPS | 101.598,88 | 99.839,49 | 99.560,81 |

Elaborado pela autora (2015)

Visto os encargos patronais, serão demonstrados, no quadro 1, os elementos para cálculo da desoneração da folha, ou seja, o total do faturamento da empresa no período de Agosto de 2015 à Outubro de 2015.

Quadro 1 - Faturamento

| Meses | Faturamento |
|----------------------|--------------------|
| Agosto/2015 | 376.137,00 |
| Setembro/2015 | 254.890,00 |
| Outubro/2015 | 105.786,00 |

Elaborado pela autora (2015)

Uma vez avaliados os elementos da base das contribuições previdenciárias, apresenta-se, a seguir, a desoneração da folha de pagamento.

4.3 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A desoneração da folha tem por objetivo elevar a competitividade dos setores em mão de obra, acarretando, assim, a geração de mais empregos, formalização de contratação e mais investimentos.

A empresa “Ultra”, objeto deste estudo, é optante pelo lucro presumido, o qual se enquadrou na desoneração da folha de pagamento a partir do mês de Janeiro de 2012.

Enquanto a Lei 13.161/2015 não entra em vigor, a desoneração é obrigatória, portanto, a empresa “Ultra” efetuou o pagamento da contribuição previdenciária sobre a receita bruta.

Até o momento, a empresa estudada efetua o recolhimento da contribuição previdenciária de 1% sobre a receita bruta, porém, caso opte por continuar no “benefício”, a empresa deverá recolher um percentual de 2,5% sobre o faturamento.

No quadro 2, é demonstrado o valor da contribuição previdenciária sobre o faturamento paga pela empresa “Ultra” nos meses de Agosto/2015 à Outubro/2015.

Quadro 2 - Contribuição previdenciária sobre a receita bruta

| Meses | Faturamento | DARF |
|----------------------|--------------------|-------------|
| Agosto/2015 | 376.137,00 | 3.761,37 |
| Setembro/2015 | 254.890,00 | 2.548,90 |
| Outubro/2015 | 105.786,00 | 1.057,86 |

Elaborada pela autora (2015)

4.3.1. Comparativo dos encargos de INSS Empresa sobre o faturamento x folha de pagamento

Analisando os dados da empresa “Ultra”, observa-se que, com a substituição do INSS patronal de 20% sobre a remuneração dos empregados, houve uma redução nos custos da folha de pagamento.

Na tabela 6, é indicada a redução dos custos da folha de pagamento com a aplicação da desoneração da folha.

Tabela 6 - Redução de custos

| Mês/Ano | Agosto/15 | Setembro/15 | Outubro/15 |
|-------------------------|-------------------|------------------|------------------|
| SEGURADOS | 26.875,22 | 24.932,22 | 24.575,79 |
| EMPRESA | 56.167,63 | 53.745,01 | 53.096,93 |
| RAT | 8.874,06 | 8.471,18 | 8.363,38 |
| TERCEIROS | 15.477,17 | 14.774,57 | 14.586,63 |
| (-) DEDUÇÕES | 5.795,20 | 2.083,49 | 1.061,92 |
| Total | 101.598,88 | 99.839,49 | 99.560,81 |
| Faturamento | 376.137,00 | 254.890,00 | 105.786,00 |
| DARF (1%) | 3.761,37 | 2.548,90 | 1.057,86 |
| Total Desonerado | 49.192,62 | 48.643,38 | 47.521,74 |
| Redução | 52.406,26 | 51.196,11 | 52.039,07 |

Tabela elaborada pela autora (2015)

Caso a empresa “Ultra” efetue a opção pela nova desoneração, considerando que a lei 13.161/2015 entrasse em vigor em Outubro/2015, seriam apresentado os seguintes valores:

Tabela 7 - Nova desoneração

| Mês/Ano | Outubro/15 |
|-------------------------|------------------|
| SEGURADOS | 24.575,79 |
| RAT | 8.363,38 |
| TERCEIROS | 14.586,63 |
| (-) DEDUÇÕES | 1.061,92 |
| Total | 46.463,88 |
| Faturamento | 105.786,00 |
| DARF (2,5%) | 2.644,65 |
| Total Desonerado | 49.108,53 |
| Redução | 50.452,28 |

Elaborada pela autora (2015)

Portanto, na tabela 7 é possível verificar que mesmo que com a aplicação da nova alíquota com aumento de 150% da lei 13.161/2015, ainda seria benéfico o a opção pela desoneração da folha.

Após a apresentação dos dados, verificou-se que a desoneração da folha de pagamento foi benéfica para a empresa “Ultra”, uma vez que ficou confirmada a redução total de R\$ 155.641,44 entre os meses de Agosto/2015 e Outubro/2015.

No caso estudado, percebeu-se que houve uma redução significativa, na qual a empresa poderá reverter este saldo em aplicações e investimentos na empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por finalidade apresentar os reflexos financeiros na empresa “Ultra” com a aplicação da desoneração da folha de pagamento.

O Plano Brasil Maior, tem como uma das finalidades o aumento de empregos. Os empregados, além do salário acordado, trazem à empresa vários outros encargos, como FGTS, férias, 13º salário, RAT, e outros. Antes de fazer contratações, as empresas precisam planejar todos estes encargos, o que, muitas vezes, faz com que haja desistência em novas admissões.

A desoneração da folha de pagamento foi criada com o intuito de diminuir o custo do pessoal em que a contribuição previdenciária deixa de ser paga em 20% sobre a folha e passa a ser paga em 1% (no caso das confecções) sobre o faturamento, porém, ainda gera muitas suspeitas com relação ao benefício.

A legislação tributária está em constantes modificações, às quais é necessário estar sempre atentos, para não gerar prejuízos. Assim, os contadores precisam estar sempre atualizados e aptos a estas mudanças, para que seus clientes não precisem pagar mais tributos além dos necessários.

Na empresa estudada, percebe-se que houve uma redução considerável no custo, em que a empresa pode efetuar novos investimentos e até mesmo aumentar a utilização de mão obra. A redução de encargos na folha de pagamento da empresa “Ultra” girou em média de 50.000,00 por mês, no caso dos meses estudados, a redução ficou em R\$ 155.641,44.

Com a aplicação da nova Lei 13.161/2015, que entra em vigor ainda em 2015, fica evidente ser benéfico para a empresa “Ultra” optar pela desoneração da folha, mesmo que a alíquota tenha um aumento de 150%.

Perante as informações constantes neste trabalho, evidencia-se que é de extrema importância que os profissionais contábeis, departamento de pessoal, fiscal e gestores das empresas possuam conhecimento na lei da desoneração da folha de pagamento e suas constantes atualizações, a fim de instruir da melhor forma seus clientes a optar pelos benefícios que são disponibilizados pelo governo para reduzir custos.

REFERÊNCIAS

_____: FISCOSOFT. **Roteiro em atualização em decorrência da publicação do Ato Declaratório Interpretativo no 2º de abril de 2014 (DOU 25.4.2014).**

Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/>> Acessado em: 2014.

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

Artigo FISCOSOFT. **Contribuição previdenciária patronal - Substituição da incidência sobre a folha de pagamento pela receita bruta - Empresa sem empregados e empresa sem faturamento** 2012. Adonilson Franco.

<http://www.fiscosoft.com.br/a/5w9t/contribuicao-previdenciaria-patronal-substituicao-da-incidencia-sobre-a-folha-de-pagamentos-pela-receita-bruta-empresa-sem-empregados-e-empresas-sem-faturamento-adonilson-franco> acessado em 01/10/2015

Ato Declaratório Executivo Codac nº 93, de 19 de dezembro de 2011.

Disponível em

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=36999>> Acessado em: 08/11/2015.

BRASIL. Lei 8.212/1991. Brasília, 24 de Jul. de 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acessado em 09/09/2013.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Considerações sobre o projeto de lei nº 863/2015:** desoneração da folha de pagamento, Brasília, DF, abr. 2015. Disponível em:

<<http://www.fazenda.gov.br/divulgacao/publicacoes/reforma-da-desoneracao-da-folha/consideracoessobre-o-pl-8632015-2013-desoneracao-da-folha-2013-09.04.2015/view>>. Acesso em: 25 maio 2015.

BRASIL. Secretaria da Receita Federal. **Desoneração da folha de pagamento:** estimativa de renúncia e metodologia de cálculo. Brasília, DF, 2015. Disponível em:

<<http://idg.receita.fazenda.gov.br/dados/receitadata/gastos-tributarios/renuncia-fiscal-setorial/relatoriodas-desoneracoes/desoneracao-da-folha-metodologia-e-resultados-ate-nov-2014.pdf>>. Acesso em: 01/06/2015

BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa:** propostas metodológicas. 2ª ed. Rio de Janeiro: Petrópolis: Vozes, 1991.

BOAVENTURA, Edivaldo M. **Metodologia da Pesquisa:** Monografia, Dissertação, Tese. 1ª Edição, 6º reimpressão. São Paulo: Editora Atlas. 2012. 160 p.

BRONDI, Benjamim; BERMUDEZ, Rene Raul Zambrana. **Departamento Pessoal Modelo**. 2ª Edição. Editora: IOB Thomson, 2004.

CARVALHO, Zenaide. **Apostila curso Desoneração da folha de pagamento**. Disponível em: < www.zenaidecarvalho.com.br >

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**. 5ª edição. Editora Pearson. 2002. 242 p.

Como contratar trabalho temporário. Disponível em: <http://natal.sp.sebrae.com.br/documentos/como_contratar_trabalho_emporario.pdf> acessado em 01/10/2015

CONSONI, Luiz Augusto. **DEPARTAMENTO PESSOAL MODELO**. Disponível em: <http://www.administracaovirtual.com/rh/downloads/apostilas/Livro_Adm_Departamento_Pessoal.pdf> acessado em 10/10/2015

CPRB - RECEITA BRUTA - DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/tributario/cprb-receita-bruta.htm>> acessado em 15/10/2015

Desoneração da folha sem faturamento. Disponível em: <http://www.empresario.com.br/legislacao/edicoes/2013/0109_desoneracao_folha_s_em_fatur.html> acessado em 01/11/2015

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTR. 4ª ed. 2005.

DIEESE (Org.). **Encargos sociais e desoneração da folha de pagamentos**: Revisando uma antiga polêmica. Nota Técnica, São Paulo, n. 101, p.1-8, 01 jul. 2011. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec145desoneracao.pdf>>. Acessado em: 15/10/2015.

DMITRUK, Hilda B. **Cadernos metodológicos**: diretrizes do trabalho científico. 6º ed. Chapecó, SC. Argos, 2004.

EDUARDO Ítalo Romano; EDUARDO Jeane Tavares Aragão. **Curso de Direito Previdenciário**: Teoria, Jurisprudência e Questões. 10ª ed. Elsevier Editora. 2013.

FABRETTI, Cláudio. **Contabilidade Tributaria**. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FERNANDES, Sofia. **Mantega descarta retirar desoneração da folha de empresas beneficiadas**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/01/1404478-desoneracao-da-folha-tirou-r-132-bi-da-arrecadacao-em-2013.shtml>> acessado em 10/10/2015

GARCIA, Edino. **Receita lança parecer que tira dúvidas sobre desoneração da folha de pagamento**. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empreendedorismo/colunistas/2012/12/06/receita-lanca->

parecer-que-tira-duvidas-sobre-desoneracao-da-folha-de-pagamento.htm> acessado em 01/11/2015

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3^o ed. São Paulo: Atlas, 1996.

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

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de folha de pagamento**. 4^a ed. Curitiba: Juruá, 2001. 150 p.

GUEDES, Enildo M. **Curso de Metodologia Científica**. 1^a ed. Curitiba: Editora HD Livros. 1997. 224 p.

HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. **Principais diferenças entre trabalho temporário e terceirização de serviços**. Disponível em: <<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/57140/principais+diferencas+entre+trabalho+temporario+e+terceirizacao+de+servicos.shtml>> Acessado em: 01/05/2014

KERTZMAN, Ivan. **A desoneração da folha de pagamento**. Dissertação (Graduação em Direito) – Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2012.

Manual de Contabilização de Tributos e Contribuições Sociais. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Manual EFD Contribuições. Disponível em: <http://www1.receita.fazenda.gov.br/sistemas/efd-contribuicoes/download/GuiaPraticoEFD_Contribuicoes_Versao_1.12.pdf> acessado em 01/11/2015

Manual SEFIP. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/geral/manual-do-gfip-sefip.html>> acessado em 25/10/2015

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. 2^a ed. Editora Atlas. 2007. 118 p.

MARTINS JUNIOR, Joaquim. **Como escrever trabalhos de conclusão de curso: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24^o ed. atual. até 12-12-2007 São Paulo: Atlas, 2008. 862 p.

MARCONI, Marina. LAKATOS, Eva. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Cartilha da Desoneração. Disponível em: <http://api.ning.com/files/JZisxjddPDw7FtxilsB2xC1SI*elmuspUmGI9wX*SFJMaEBsd2fMduYtp*nEUPHbkbhKnGOJFiElalN3eyPj7X2k0Xm5lkYs/CartilhaDesoneracao.pdd>. Acessado em: 07 set. 2013.

OLIVEIRA, de Aristeu. **Prática do Direito Trabalhista e Previdenciário: Enfoque Constitucional**. 8ª ed. São Paulo: Editora Atlas. 1996.

PINTO, J. Leonardo. **Contabilidade Tributária**: atualizado com as leis 11.941/09 e 11.638/07. Editora Juruá, 2011.

Receita Federal do Brasil, Desoneração da Folha de Pagamento. Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/divulgacao/noticias/2012/abril/CartilhaDesoneracao.pdf/vieu>> Acessado em: 02/04/ 2014

SANTOS, Milena Sanches Tayano dos; MACHADO, Mariza Abreu de Oliveira. **Departamento Pessoal Modelo Avançado**: Assuntos polêmicos da área Trabalhista e Previdenciária. Edição: 1 Editora: IOB/THOMSON. 2011.

SILVA, Lourivaldo Lopes da. **Contabilidade geral e tributária**. 4ª ed. São Paulo: IOB Thomson, 2007. 461 p.

Tabela INSS. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/gps/tabela-contribuicao-mensal/>> acessado em 15/10/2015

YOUNG, H. Lucia. **Lucro Presumido**. 8ª ed. Editora Juruá.

<http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/DIPJ/1999/inf_gerais/conceito_de_receita_bruta.htm> Acessado em 05/11/2015.

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/formascontrib.htm#Salário>> Acessado em 01/11/2015.

<<http://www.fazenda.gov.br/divulgacao/noticias/2012/abril/CartilhaDesoneracao.pdf/vieu>> Acessado em 02/11/2015.

<http://www.quiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre_perigoso.htm> Acessado em 05/11/15.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acessado em 05/11/2015.

<<http://www.quiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr16.htm>> Acessado em 01/10/2015.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm> Acessado em 08/11/2015.

<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/09/1676280-dilma-sanciona-desoneracao-da-folha-e-veta-aliquota-para-setor-de-vestuario.shtml>

Acessado em 06/11/2015

http://www1.receita.fazenda.gov.br/sistemas/efd-contribuicoes/tabela-codigos/tabelas-de-codigos_Previdenciaria.htm acessado em 02/12/2015