

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS – SESA
FACULDADE AMADEUS - FAMA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

IRINEU DE SOUZA TEIXEIRA

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

**Aracaju - SE
2017**

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS – SESA
FACULDADE AMADEUS - FAMA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

IRINEU DE SOUZA TEIXEIRA

**DESONERAÇÃO FOLHA DE PAGAMENTO – UM ESTUDO DOS IMPACTOS DOS
ENCARGOS SOCIAIS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO DE
UMAMICROEMPRESA.**

Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis,
apresentado a Faculdade Amadeus como requisito para
obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Msc. Priscila Jesus Mendonça

**Aracaju – SE
2017**

IRINEU DE SOUZA TEIXEIRA

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Um estudo de caso em uma microempresa do ramo da construção civil:

DELTA CONSTRUÇÕES LTDA, em Aracaju/Sergipe.

Trabalho de Conclusão de curso apresentado à Faculdade de Ensino Superior Amadeus, como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Prof.^a Msc. Priscila Jesus Mendonça

Orientadora

Prof.^a Msc. Priscila Jesus Mendonça

Mediadora

Prof.^a Msc. Elaine Oliveira Praes

Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis

Aprovado com média. _____

Aracaju (SE), _____ de _____ 2017.

AGRADECIMENTOS

Ao fim dessa grande jornada, agradeço a Deus em primeiro lugar por ter me guiado durante estes quatro anos, me proporcionando essa conquista extraordinária, dando-me forças e me tornando resiliênte e fortalecendo a minha fé para superar os obstáculos e alcançar a realização de um sonho, que é ser formado em Ciências Contábeis.

Aos meus pais maravilhosos e queridos que tanto amo, Antonio Evilázio Teixeira e Maria Helenilde de Souza Teixeira, por sua compreensão e amor, me apoiando com total confiança e me ensinando a ter dignidade, honestidade e respeito com os meus semelhantes, e sempre buscar a realização dos meus sonhos para que eu alcance os meus objetivos.

A minha querida esposa Audicélia de França Santos Teixeira, que me incentivou e apoiou de várias formas direta e indiretamente nesta caminhada, o meu muito obrigado.

Aos colegas da faculdade a Derivaldo, Alonso, por me compreender nas minhas falhas e em especial a grande amiga e ajudadora Natali Leite dos Santos, que me ajudou e me apoiou no meu momento mais difícil.

Aos professores do curso de Ciências Contábeis, por todo aprendizado e dedicação, principalmente a orientadora mestra Priscila Jesus Mendonça, por sua dedicação e conhecimento doado na direção deste trabalho.

A todos os meus amigos que contribuíram e compartilharam desse momento de vitória comigo, pelas palavras de carinho, pelo apoio e todo incentivo e encorajamento que me deram e a todos que direta e indiretamente me ajudaram a seguir em frente e jamais desistir a todos vocês meu muito obrigado.

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus queridos pais Antonio Evilázio e Maria Helenilde, e a minha esposa Audicélia e as minhas filhas Luana e Larissa, que estiveram sempre ao meu lado, me incentivando, apoiando e me ensinando a buscar o conhecimento.

“Buscai primeiramente o reino de Deus e a sua justiça, e todas estas coisas serão acrescentadas na sua vida.”

Jesus Cristo

RESUMO

Buscando maior regularização e aumentar as contratações, o Governo Federal iniciou uma política de desoneração da folha de pagamento, autorizando a redução da carga tributária com o intuito de beneficiar setores da economia brasileira, visando assim melhorar o nível de atividade comercial e incentivar novas admissões de trabalhadores e estimular consequentemente a competitividade. Em dezembro de 2011, a lei foi sancionada e na ocasião faz-se substituir a contribuição patronal de 20%, que incide sobre a folha de salário por uma alíquota sobre o faturamento que varia entre 1% e 2% dependendo do setor. Esta pesquisa foi um estudo de caso em que o objetivo geral foi analisar o reflexo da desoneração da folha de pagamento, dado pela lei nº 12.546/11(www.receita.fazenda.gov.br). Para confrontar as obrigações anteriores com as novas tributações reunimos os componentes da remuneração feita aos empregados e os faturamentos brutos do mês de e setembro do ano 2016. Pesquisamos e compilamos as informações e identificamos as interferências, vantagens e desvantagens auferidas para o ramo de atividade da construção civil. Concluímos que a aplicação da lei da desoneração da folha de pagamento para a empresa analisada é favorável. Porque houve uma redução nos custos pagos pela empresa.

Palavras-chave: Desoneração da Folha de Pagamento; Estimulo; Emprego; Contribuição Patronal; Lei da Desoneração: 12.715/2012.

ABSTRACT

In order to increase regularization and increase contracting, the Federal Government initiated a payroll relief policy, authorizing the reduction of the tax burden in order to benefit sectors of the Brazilian economy, in order to improve the level of commercial activity and encourage new admissions of Competitiveness. In December 2011, the law was sanctioned and at that time the employer's contribution of 20% was replaced, which is levied on the salary slip by a rate on turnover ranging from 1% to 2% depending on the sector. This research was a case study in which the general objective was to analyze the reflection of the payroll exemption, given by Law 12,546 / 11 In order to compare the previous obligations with the new taxation; we have compiled the components of the remuneration made to the employees and the gross invoices for the month of September 2016. We researched and compiled the information and identified the interferences, advantages and disadvantages received for the construction. We conclude that the application of the law of payroll exemption for the analyzed company is favorable. Because there was a reduction in costs paid by the company.

Keywords: Payroll deduction; Stimulus; Employment; Employee Contribution; Law of the Discharge: 12.715 / 2012.

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômica
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MP	Medida Provisória
PAT	Programa de Alimentação do trabalhador
RAT	Risco de Acidente no Trabalho
TI	Tecnologia de Informações
SAT	Seguro de Acidente do Trabalho
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem Transporte
SESC	Serviço Social do Comercio
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio as Micro Empresas e Pequenas empresas

LISTA DE TABELAS

Tabela I	Representação Gráfica do Patrimônio	04
Tabela II	Imposto de Renda Retido na Fonte	20
Tabela III	Exemplo 1 Sobre a Tributação Tradicional	23
Tabela IV	Exemplo 2 Sobre a Desoneração da Folha	23
Tabela V	Alíquotas e Encargos Sociais	24
Tabela VI	Dados Para Desoneração de Receita Bruta	28
Tabela VII	Dados Para Cálculo de Folha de Pagamento	29
Tabela VIII	Comparativo dos Métodos sem e com Desoneração	30

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO.....	10
2 - REFERÊNCIAL TEÒRICO.....	12
2.1.ACONTABILIDADE.....	12
2.1.1 Princípios Contábeis.....	14
2.2 - FOLHA DE PAGAMENTO.....	15
2.2.1 Funções da Folha de Pagamento.....	08
2.2.2 Obrigações Acessórias da Folha de Pagamento.....	09
2.2.3- Proventos.....	10
2.2.4 - Descontos.....	17
2.3 - LEI DA DESOBRIGAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO.....	21
2.3.1 – Cálculo.....	31
3. METODOLOGIA.....	35
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	37
4.1 Análise de Dados.....	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	42

1 INTRODUÇÃO

No ambiente econômico Brasileiro o Estado arrecada muitos tributos sobre os cidadãos, sejam na forma de impostos ou taxas e encargos sociais. O Brasil é um dos Países que tem o maior volume de impostos do mundo, todavia a prestação de serviços públicos não está condizente com este quadro, o que gera diversas insatisfações dos contribuintes. Buscando a diminuição dos problemas com os tributos elevados e estimular a atividade econômica e aumentar a contratação de pessoas, o Governo Federal criou a lei nº – 12745/2012. Chamada de lei de desoneração da folha de pagamento.

A desoneração da folha de pagamento surge como uma forma de retirar o pagamento de encargos da folha de pessoal e alocar sobre o faturamento, com isso as empresas não teria tantos custos ao contratar mais trabalhadores, e então dessa forma poderiam aumentar o número de vagas de emprego no mercado de trabalho. Diversos mecanismos foram criados para que esse processo também facilitasse a arrecadação do governo e assim combatesse sonegação dos impostos.

Todavia, em diversas empresas, os empresários estão percebendo que a lei que veio com o propósito de desonerar a folha de pagamento reduzindo os gastos, aumentou os encargos sociais. Os tributos taxas, impostos e encargos em algumas atividades com a aplicação da lei nº- 12745/2012 pode não ser vantajosa e apresentar elevação nos custos causando um aumento de tributos para a entidade.

O governo federal, não previu essa situação, porém os contadores em seu dia a dia perceberam essas peculiaridades da norma. Assim devem os contadores proceder às investigações adequadas para o cumprimento do seu papel profissional perante aos usuários de seus serviços e a sociedade como um todo.

Diante do exposto nosso problema de pesquisa é: A lei da desoneração da folha de pagamento reduziu os custos tributários em uma microempresa do ramo da construção civil, localizada na cidade de Aracaju no estado de Sergipe? O objetivo geral desse estudo é entender a aplicação da lei, nº- 12745/2012, seus benefícios para esse ramo de atividade.

Para atingir o objetivo acima mencionado, delimitamos três objetivos específicos:

- a) Elaborar uma folha de pagamento da empresa com lucro real e suas contabilizações pelo método tradicional.
- b) Apresentar a contabilização da folha de pagamento com o uso da lei da desoneração Lei 12715/2012.

- c) Correlacionar as folhas a fim de identificar se houve vantagens ou desvantagens do ponto de vista econômico e financeiro com a aplicação da Lei desoneração da folha.

Diante do exposto o nosso problema de pesquisa é, entender os efeitos da lei nº-12745/2012. Lei da desoneração da folha de pagamento, e encontrar uma solução que traga para a empresa uma redução de custos e um aumento dos benefícios e isenções fiscais a esse ramo de atividade. Sendo o que mais cresce em nosso estado, alavancando a economia do município e gerando muitos empregos formais e informais contribuindo com o crescimento do nosso estado e trazendo dignidade as famílias Sergipanas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A CONTABILIDADE

A contabilidade, assim como outras ciências que contribuem para a vida em sociedade, surgiu para atender e viabilizar as formas de controlar o patrimônio. Sendo assim, a contabilidade além de ser uma importante ferramenta de registro, também é utilizada na gestão de recursos, essencial para a construção, desenvolvimento e manutenção das instituições.

A contabilidade é uma ciência que surgiu para auxiliar na gestão de estudo do patrimônio, e que teve uma evolução gradativa conforme o surgimento de novas necessidades. Com o surgimento da moeda houve um grande avanço, pois, naquela época o comércio era feito a base de uma simples troca de mercadorias, e os comerciantes faziam os registros das obrigações, dos direitos e bens para ter o conhecimento de suas reais possibilidades de uso. Com o surgimento da necessidade de ter novos controles do patrimônio, e melhor administração das riquezas e gerar informações confiáveis a contabilidade surgiu e se tornou em ciência e até hoje modernizando-se e evoluindo a cada dia (RIBEIRO, 2009).

Sendo a ciência social aplicada que tem a finalidade de captar, registrar, acumular, resumir e interpretar, os fenômenos que afetam o patrimônio, e tem em seu objeto a base consistente para satisfazer os seus objetivos, que é gerar e fornecer informações da entidade aos seus usuários sobre a gestão financeira e econômica e social da empresa para melhor tomada de decisão (FRANCO, 1997).

Segundo Crepaldi, (2006, p. 29)

Afirma que a contabilidade é, objetivamente, um sistema de informação e avaliação destinado a prover seus usuários com demonstrações e análises de natureza econômica, financeira, física e de produtividade, com relação à entidade que é seu objeto de contabilização. Logo, evidencia-se que a contabilidade é uma ciência que estuda e pratica as funções de orientação, controle e registro dos atos e fatos de uma administração econômica, servindo incessantemente como uma ferramenta para o gerenciamento da evolução do patrimônio de uma entidade e, sobretudo, para a prestação de contas entre sócios e demais usuários, sejam internos ou externos.

O patrimônio é um conjunto de bens, direitos e obrigações vinculados a uma empresa ou entidade, e sendo o objeto da contabilidade, tem-se como objetivo o controle e o estudo, e a geração de informações econômicas e financeiras sejam elas aumentativas ou diminutivas na riqueza patrimonial.

O patrimônio é um conjunto de bens, direitos e obrigações ligados a uma entidade, econômica, financeira e administrativa, e compõe um elemento imprescindível para que este alcance os seus fins. Para obtê-los, a direção da entidade exercita ações de caráter econômico e financeiro, causando alterações que aumenta e diminui a riqueza patrimonial (CREPALDI, 1997).

Tendo o balanço patrimonial como ferramenta essencial para a construção das informações a serem produzidas em relatórios, que podem ser administrativos ou financeiros, temos também as demonstrações de resultados de exercício e com esse apanhado gerar informações fidedignas que serão úteis a diversos grupos de usuários da contabilidade.

Equação do Patrimônio:

Ativo (Bens e Direitos) = Passivo (Obrigações) + Situação Líquida

Tabela I – REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PATRIMÔNIO

ATIVO (+)	R\$	PASSIVO (-)	R\$
Bens.....	5.000,00	Exigível.....	2.000,00
Direitos.....	2.000,00	PL/SL.....	5.000,00
TOTAL.....	7.000,00	TOTAL.....	7.000,00

(Neves & Viceconte, 2006).

No balanço patrimonial apresentado na planilha acima, podemos observar que o ativo é superior ao passivo demonstrando uma situação líquida positiva que será representada pela seguinte equação do patrimônio.

$$A=P+PL$$

$$7.000,00 = 2.000,00 + 5.000,00$$

O Total do Ativo é idêntico ao total da soma das obrigações mais patrimônio líquido. O PL/SL importa o componente diferencial, exposto à direita (Passivo), já que também, representam obrigações da empresa para com os donos, as partes societárias ou acionistas (NEVES & VICECONTI, 2006).

2.1.1 Princípios Contábeis

Os Princípios de Contabilidade representam a essência das doutrinas e teorias relativa à ciência da contabilidade, é o código de ética do contador e transporta esse profissional para um entendimento direto com o universo científico e profissional.

Esses Princípios Fundamentais da Contabilidade explanam as normas em que se convencionam toda estrutura teórica para escrituração e análise contábil. Tendo o caráter como qualidade imprescindível para que o contador demonstre de forma fidedigna e precisa de como os princípios devem ser usados.

De acordo com o conselho federal de contabilidade (CFC) Resolução de Nº 750/93 e a lei 1.282/2010. São os princípios fundamentais da contabilidade.

Art. 4º O Princípio da ENTIDADE reconhece o patrimônio como objeto da contabilidade afirma a autonomia patrimonial.

Art. 5º O Princípio da CONTINUIDADE pressupõe que a entidade continuará em operação no futuro, e, portanto, a mensuração e a apresentação dos componentes do Patrimônio levam em conta esta circunstância.

Art. 6º O Princípio da OPORTUNIDADE refere-se ao processo de mensuração e apresentação dos componentes patrimoniais para produzir informações integras e tempestivas.

Art. 7º O Princípio do REGISTRO PELO VALOR ORIGINAL determina que os componentes do patrimônio devam ser inicialmente registrados pelos valores originais das transações, expresso em moeda nacional.

Art. 9º O Princípio da COMPETÊNCIA determina que os efeitos das transações e outros eventos sejam reconhecidos nos períodos a que se referem, independentemente do recebimento ou do pagamento.

Art. 10º O Princípio da PRUDÊNCIA determina a adoção do menor valor para os componentes do ATIVO e do maior para os do PASSIVO, sempre que se apresentem alternativas igualmente válidas para a quantificação das mutações patrimoniais que alterem o patrimônio líquido.

Registrando, classificando, demonstrando para auditar e analisar todos os fenômenos que ocorrem no patrimônio das entidades, e com o objetivo de fornecer informações, interpretações e orientações, sobre a composição e a variação desse patrimônio, para a tomada de decisão de seus gestores, administradores (FRANCO, 1997).

Os Princípios de Contabilidade representam a essência das doutrinas e teorias relativas à Ciência da Contabilidade, consoante o entendimento predominante nos universos científico e profissional.

2.2 FOLHAS DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é um documento de emissão obrigatória para efeito de fiscalização trabalhista e previdenciária, que origina os recibos de pagamento, que indicam os dados relativos a cada um dos empregados que recebem mensalmente, ressaltando existir inúmeros gastos que as oneram, representado pelos encargos e as contribuições sociais. O 13º salário, férias remuneradas contribuição para o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), aviso prévio indenizado, repouso semanal remunerado, indenização compulsória de 40% sobre o saldo do FGTS, vale-transporte, vale-refeição, e as horas extras. (CLT, 2016).

Uma folha de pagamento tem que apresentar no mínimo estes itens básicos: valor bruto dos salários, valor da contribuição da previdência, descontados dos salários, discriminação dos nomes dos empregados (segurados), indicando cargo, função e serviço prestado. Estabelece no art. 462 da CLT: “ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários dos empregados, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivo de lei ou de convenção”. (CLT, 2016)

E ainda o artigo 464 da mesma:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivo de lei ou de convenção.

§ 1º “Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

O artigo 464 da CLT entende que “O pagamento do salário deve ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou não sendo possível, o seu rogo”. (CLT, 2016).

A própria CLT determina no artigo 454 que os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados a contribuição sindical, desde que por eles devidamente autorizados e notificados. As contribuições devidas ao sindicato podem ser efetuadas em duas hipóteses: quando forem autorizados pelos funcionários, e quando estiverem amparados em fundamento legal ou judicial. (CLT, 2016).

As demonstrações da folha de pagamento causam interpretações equivocadas por parte dos empregados, devendo ser bem detalhadas onde o empregador irá evidenciar o que é direito do empregado, e quais são os repasses e descontos que estão sendo envolvidos.

Ao efetuar o pagamento ao empregado, que geralmente é realizado através do contracheque assinado em duas vias, (Demonstrativo de Pagamento), deve-se recolher assinatura para comprovação de ciência do empregado. (CLT, 2016).

A Contabilização da folha de pagamento é extremamente simples. Deve ser constituída com base em todas as ocorrências mensais do empregado, e tem função contábil e fiscal, tendo como descrição dos fatos que envolvam a relação de trabalho de maneira simples e transparente, transformados em valores numéricos, através de códigos, quantidade, referenciais, porcentagens e valores, em resultados que formaram a folha de pagamento. Sua utilização é imprescindível para a empresa como prevista na Lei N° 8212/91, da Consolidação da Legislação Previdenciária (CLP) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei N° 5452/43. A disposição da fiscalização é utilizada por métodos manuais, mecânicos ou eletrônicos, que conste a remuneração mensal dos colaboradores, sendo que é dividido em duas partes, proventos e descontos a serem feitos mensalmente, porém os descontos na folha de pagamento são mudados todo ano e é verificado na tabela do INSS e Imposto de Renda. (CLT, 2016).

Segundo Oliveira (2011, pág.36):

O art.32, inciso I, da Consolidação da legislação Previdenciária estabelece que devam ser armazenados de forma mensal todas as vantagens e abatimentos dos colaboradores, e esta a disposição dos órgãos fiscalizadores, da auditoria interna e externa e permanecer sucessivamente pronta para proporcionar elementos indispensáveis à assiduidade da entidade.

A empresa não está obrigada a inserir todos os segurados na mesma folha de pagamento, podendo elaborar folhas separadas para empregados e contribuintes individuais (empresários e autônomos). Para fins contábeis deverá ser de forma analítica e sintética, considerando: (Oliveira, 2011).

- a) Analítica - contém de forma discriminada a memória de cálculo de todas as parcelas pagas ao empregado e da retenção dos encargos sociais.
- b) Sintética – Contém mapa demonstrando os valores totais pagos e os valores totais descontados. Na maioria das empresas, a folha de pagamento é elaborada pelo setor pessoal e o centro de custo. (Oliveira, 2011).

A empresa poderá adotar o sistema informatizado para elaboração da folha de pagamento, observando todos os procedimentos de uma folha manual, devendo ter um programa adequado as suas necessidades, contendo todas as informações necessárias: horas trabalhadas, adicionais de horas extras, prêmios, gratificações, identificação de cada empregado, adicional noturno, repouso semanal remunerado, dentre outras informações, as tabelas de descontos do INSS e do IRPF, ou seja, uma folha de pagamento informatizada. (NEVES, 2007).

Na visão de Neves (2007, p. 119): "Folha de pagamento é onde são registrados os salários de ordenados a pagar (Comissões, horas extras, prêmios, 13º salário); também são lançados os descontos dos salários (vale ou antecipação salarial, contribuição ao INSS, IRPF)".

Ressaltam-se inúmeros gastos que as oneram, representados pelos encargos com as contribuições sócias como 13º salário, férias remuneradas, contribuição para o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), aviso-prévio indenizado, repouso semanal remunerado, indenização compensatória de 40% sobre o saldo do FGTS, vale-transporte, vale-refeição, acréscimo do salário nas horas extras. (NEVES, 2017).

É dever de todo empregador esclarecer aos seus empregados os direitos que eles têm, para que futuramente, não exista desentendimento entre as partes. (NEVES, 2017).

2.2.1 Funções da Folha de Pagamento

A Folha de Pagamento deve ser constituída com base em todas as ocorrências mensais do empregado e tem função operacional, contábil e fiscal tendo como descrição dos fatos que envolveram a relação de trabalho de maneira simples e transparente, transformados em valores numéricos, através de códigos, quantidades, porcentagens e valores, em resultados que formaram a folha de pagamento. (NEVES, 2017).

A criação de uma folha de pagamento pode servir como incentivo para os trabalhadores da empresa, pois um funcionário registrado e regularizado torna-se mais contente com suas obrigações, e dessa forma melhora seu rendimento. (NEVES, 2017).

2.2.2 Obrigações Acessórias da Folha de Pagamento

Para confeccionar a folha de pagamento faz-se necessário discriminar as obrigações acessórias no intuito de adotar a legislação em vigência, como o livro de registro de empregados, GFIP, GPS, DARF, Folha de Pagamento mensal, entre outros. (BRITO, 2014).

O livro de registro de empregados é o documento usado para anotar o processo de admissões dos novos funcionários que irão fazer parte da empresa, tornando-se imprescindível, visto que ser um material onde deverão estar anexadas todas as informações para fins de verificações do período de vínculo empregatício dos atuais funcionários e dos ex-funcionários. (BRITO, 2014).

A GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e a GPS, Guia de Recolhimento da Previdência Social, e o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Serão arrecadados em guia própria e recolhidos em data específica a cada nova competência. (BRITO, 2014).

Os empregadores ficam obrigados a depositar o FGTS por meio da GFIP, até o dia 7 (sete) de cada mês, o percentual de 8% da remuneração devida do mês anterior, inclusive 13º salário, e a Guia de Previdência Social (GPS), deverão ser preenchidos em duas vias, sendo a primeira do INSS, e a segunda para o contribuinte, guias estas que deverão ser emitidas separadas, pelo CNPJ ou CEI. As originais das GPS deverão ser conservadas no lugar onde a entidade concentra os livros e documentos contábeis. (BRITO, 2014).

DARF – Documento de Arrecadação de Receitas Federais utilizado para recolher os tributos federais, imposto de renda avaliado a folha de pagamento.

A folha de remuneração está dividida em dois componentes: proventos e descontos. Os proventos englobam: Remuneração, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, periculosidade, descanso semanal remunerado, repouso remunerado, feriado, salário maternidade, férias e 1/3salário. (BRITO, 2014).

Os Descontos englobam: Contribuição sindical, Instituto Nacional de seguridade Social (INSS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF), vale transporte, faltas e atrasos, adiantamento, alimentação, plano de saúde, taxas assistencialista. (BRITO, 2014).

2.2.3 Proventos

São todos os direitos dados aos empregados de forma jurídica, sendo alguns optativos e outros obrigatórios. É preciso sempre observar que a empresa qualificada deve seguir as normas estabelecidas na CLT, principalmente as normas estabelecidas pelo art. 457, que discrimina como deve ser feita as remunerações de salário, horas extras, adicionais noturnos, periculosidade, insalubridade. Todo trabalhador tem seus direitos estabelecidos e garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalhador, como, salário, remuneração repouso semanal remunerado, Salário família, horas extras, e alguns outros abaixo relacionados e discriminados: (FAVERO, 1997)

a. Proventos:

- Salário
- Remuneração
- Horas extras
- Comissões
- Adicional noturno
- Adicional de insalubridade
- Adicional de periculosidade
- Salário-maternidade
- Ajuda de custo
- Descanso semanal remunerado
- Salário-família
- Férias
- 13° Salário

a) Salário

É a importância estabelecida em contrato firmado entre o empregado e o empregador, paga ao empregado, pelo trabalho prestado na empresa, sendo definida no ato da contratação. De acordo com o § 1º do Art.457 da CLT: “Integram o salário, não só a importância fixa estipulada no contrato, como também as comissões, percentagens de gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”.§ 2º não se incluem no salário as ajudas de custo, assim como as diárias para viagens, que não excedam 50% do salário recebido pelo empregado.

b) Remuneração

A remuneração corresponde ao valor recebido pelo empregado, que inclui salário, adicionais e quaisquer outras vantagens a que fizer jus (FAVERO, 1997). De acordo com o Art. 457 da CLT, 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.

c) Horas Extras

De acordo com Art.59 da CLT, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito e acordado entre o empregado e o empregador, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

A remuneração dos serviços extraordinários, que são as horas extras, será no mínimo de 50% superior ao valor da remuneração normal (FAVERO, 1997).

Ressalva-se a possibilidade da existência de percentuais superiores ao mínimo fixado pela CF, através de contrato, acordo ou convenção coletiva.

Logo abaixo exemplificaremos com memória de cálculo, uma forma simplificada de computar à hora extra com um adicional de 50%.

Exemplo: Cálculo Mensal da Hora Extra

- Salário Mensal = R\$ 1.100,00

- Jornada de Trabalho 220 hs

- Adicional de Hora Extra 50%

- Quantidade de Horas Extras feita 10 hs

- $R\$ 1.100,00/220 = 5,00$

- Adicional de Hora Extra = $R\$ 5,00 \times 50\% = 2,5$

- Valor da Hora Extra = $R\$ 5,00 + R\$ 2,50 = R\$ 7,50$

Considerando 10 horas extras: $R\$ 7,50 \times 10 \text{ hs} = R\$ 75,00$ (valor das horas extras)

d) Comissões

Para Martins, (2005, pag. 273) “é uma modalidade de salário normalmente estipulada para os empregados do comércio, porém os representantes comerciais também podem receber pagamentos a base de comissão, assim como os bancários, pela venda de papéis do banco.”

De acordo com o § 1º do Art. 457 da CLT a comissão integra o salário. O Enunciado 340 do TST esclarece que “o empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo 50% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas extras efetivamente trabalhadas.”

Exemplo:Dados

- 24 dias úteis no mês
- 05 domingos e 1 feriado
- Comissão do mês = 3.000,00

Cálculos

Repouso semanal = R\$ 3.000,00/24 dias = R\$ 125,00

R\$ 125,00 x 6 (domingos e feriados) = 750,00

Valor bruto a receber = R\$ 3.000,00 + R\$ 750,00 = 3.750,00

e) Adicional Noturno

A CLT, em seu art. 73, estabelece uma remuneração adicional mínima de 20% (vinte por cento) para a hora do trabalho noturno, em relação à remuneração da hora de trabalho diurno. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. § 2º Consideram-se noturno, para efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

Segundo Martins, (2005, pag. 265) “O pagamento do adicional noturno depende de uma condição, que é o trabalhar a noite. Se o trabalho deixa de ser prestado no período noturno, o trabalhador perde o direito ao adicional, que não se incorpora ao seu contrato de trabalho.”

Exemplo:

Valor da hora normal = 5,00

Total de horas trabalhadas com adicional noturno = 7

R\$ 5,00 x 7 = R\$ 35,00

R\$ 35,00 x 20% = R\$ 7,00

Valor do adicional noturno = R\$ 7,00

f) Adicional de Insalubridade

A insalubridade é uma atividade que se confirma quando o funcionário realiza o trabalho em condições de contato permanente com substâncias que podem causar danos a saúde. De acordo com 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 a saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Ainda de acordo com o art. 192 da CLT – O exercício de trabalho em condições insalubre, acima do limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

g) Adicional de Periculosidade

De acordo com Martins, (2005, pag.266) “O adicional de periculosidade é devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis, ou explosivos.” De acordo com o § 1º do Art. 193 da CLT – 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.

O empregado que trabalha em serviço perigoso ou insalubre, deverá optar por um dos adicionais, também o uso do equipamento de proteção coletiva (EPC) e equipamento de proteção individual (EPI), se fazem necessário nas tarefas geradas por estas atividades, pois diversas medidas deveram ser tomadas em questão com cuidado em determinadas tarefas para que de maneira nenhuma coloque a vida do trabalhador em risco. Portanto o trabalhador que executa tarefas perigosas não esta isento totalmente de risco.

h) Salário-Maternidade

A Constituição de 1988 determinou de a gestante terá 120 dias de repouso. O art. 71 da Lei nº 8.213/91 é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne a proteção à maternidade. O inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal garante a licença a gestante, sem prejuízo do emprego e salário. Por um período de 120 dias. Nesse período a mulher tem direito a seu salário integral, inclusive a verbas variáveis, baseadas nos últimos seis meses. Cabe a empresa efetuar o pagamento normal a beneficiária, efetuando-se o desconto do valor correspondente na Guia de Recolhimento da Previdência Social.

i) Ajuda de Custo

Pode-se considerar o valor pago pelo empregador ao empregado, para o reembolso das despesas geradas em decorrência de mudança para outra cidade que não seja o seu lugar habitual de trabalho, pois essa transferência do empregado possui caráter indenizatório.

De acordo com o Art. 457 da CLT o § 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedem de 50% (cinquenta por cento) do salário, é uma forma de reembolso para os pagamentos de viagem.

j) Descanso Semanal Remunerado

De acordo com o Art. 1º da Lei nº 605/49. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas de cada empresa, nos feriados civis, e religiosos, de acordo com a tradição local. Na CLT art.67 será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

k) Salário-Família

É um benefício pago pela Previdência Social, aos trabalhadores com salário de baixa renda, para auxiliar no sustento dos filhos, observando a proporção do respectivo número de filhos, ou equiparados de qualquer condição até a idade de 14 (quatorze) anos ou inválido de qualquer idade, independente de carência e desde que o salário de contribuição seja inferior ou igual ao limite máximo, estabelecido pela Legislação Previdenciária (Artigo 288 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010).

De acordo com Martins, (2005, pag.289) “é uma prestação previdenciária devida ao empregado. Não é salário, pois não é pago pelo empregador, mas pelo INSS.” De acordo com o Art. 67 da lei 8.213/91. O pagamento do salário-família é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado ou ao inválido, e à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovação de frequência à escola do filho ou equiparado, nos termos do regulamento.

l) Férias

O Empregado tem direito a férias a cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, nas seguintes proporções (art. 130 CLT).

- a. 30 dias corridos, quando não houver faltado ao trabalho mais de 5 dias;
- b. 24 dias corridos, quando houver faltado de 6 a 14 dias;
- c. 18 dias corridos, quando houver faltado de 15 a 23 dias;
- d. 12 dias corridos, quando houver faltado de 24 a 32 dias;

Obs.: quando o empregado tiver 32 faltas injustificadas no período aquisitivo, não terá direito a férias.

As faltas podem ser justificadas, conforme consta no artigo 473 da CLT.

m) Décimo Terceiro Salário

Décimo terceiro salário é a remuneração anual que a empresa paga ao empregado como gratificação natalina. Faz jus ao 13º salário o trabalhador urbano, ou rural, o avulso e o doméstico.

Segundo Martins, (2005, pag. 281) “As empresas tinham por habito o pagamento espontâneo de uma gratificação ao final de cada ano, para que os empregados pudessem fazer as compras de Natal. Era o que chamava de gratificação natalina.” Passou ao ser 13º salário, a ser um pagamento obrigatório por parte das empresas, tendo, portanto a natureza salarial. O 13º salário passa a ser devido a todos empregados (art. 1º da lei nº 4.090/62).

2.2.4 Descontos

São os valores que devem ser deduzidos do trabalhador. Estabelece o art. 462 da CLT. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivo de lei ou de convenção coletiva. Havendo dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que essa possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo ao empregado. (§1º do art. 462 da CLT).

a. Descontos

- Contribuição previdenciária
- Adiantamento de salário
- Faltas
- Contribuição Sindical
- Alimentação
- Vale-Transporte
- Pensão Alimentícia
- Imposto de renda retido na fonte

a) Contribuição Previdenciária

Compreende um conjunto de ações e iniciativas cobradas de empresas, e entidades equiparadas á empresa, pela legislação. A contribuição incide sobre a folha de pagamento e tem como objetivo primordial de assegurar aos seus beneficiários. O INSS incide sobre o salário, mais horas extras, e também sobre o adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, diárias para viagem que ultrapassem os 50% do salário percebido, 13º salário e demais valores estabelecidos em lei pela Previdência Social.

De acordo com Favero, (1997, pag.105)

Caracteriza-se como o encargo trabalhista a ser descontado da remuneração mensal do empregado pelo empregador. Esse encargo deverá ser recolhido aos cofres da Previdência Social juntamente com os demais descontos incidentes sobre a folha de pagamento devida pela empresa. O desconto deverá ser efetuado de acordo com alíquotas estabelecidas em tabela divulgada pela Previdência Social.

b) Adiantamentos de Salários

É uma porcentagem de salário que o empregado recebe no meio do mês, e no final do mês é descontado este valor do seu salário bruto. A empresa pode conceder adiantamento aos seus funcionários, caso ele necessite e ela queira fazer, estabelecendo o percentual e o dia a ser concedido.

O adiantamento salarial realizado ao empregado por conta do salário a que tem direito a receber pelos serviços prestados ao empregador, o qual será descontado do valor que receber no mês, ou conforme combinado nos meses seguintes (Favero, 1997).

c) Faltas

As faltas injustificadas poderão ser descontadas do salário do empregado e levar a punições mais rígidas por parte da empresa. O art. 58, § 1º CLT determina que os salários a serem pagos aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação aos empregados que cumpre na mesma função, em tempo integral.

De acordo com art.473 da CLT dispõem que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, ou seja, justificando a sua ausência será abonado seu dia.

e) Contribuição Sindical

São os descontos compulsórios em folha de pagamento que os empregadores são obrigados a descontar em folha de pagamento referente ao mês de março de cada ano.

De acordo com art. 580 e 582 da CLT, conforme segue abaixo:

“Art. 580. A contribuição sindical será recolhida de uma só vez, anualmente, e consistirá: I – a importância corresponde a um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.”

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados, relativo ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.”

O valor recebido pelo sindicato refere-se a um dia de trabalho do empregado. No caso do empregado ser admitido após o mês de março e não ter pago a devida contribuição sindical, a empresa deverá descontar de um dia de serviço no mês seguinte.

e) Alimentação

De acordo com Fávero, (1997, pag. 107) “Quando o empregador fornece alimentação ao empregado, poderá descontar em folha de pagamento, em decorrência do fornecimento de alimentação, até o limite de 25% do salário mínimo. A empresa que priorizar o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais, com o programa de alimentação do trabalhador, tem permissão para dedução do Imposto de Renda.”

f) Vale-Transporte

Trata-se de um benefício para a locomoção do empregado, locomover-se de sua residência para o serviço e do serviço para residência. São descontados do empregado 6% sobre o seu salário, o gasto que ultrapassar 6% fica sob a responsabilidade da empresa empregadora.

O empregado também pode preencher uma declaração dizendo que não tem interesse em receber o vale transporte justificando o motivo, que tem a preferência pela utilização do seu próprio veículo, assim podendo evitar problemas futuros a empresa.

g) Pensão Alimentícia

O desconto da Pensão Alimentícia é determinado por decisão judicial, é de forma mensal, no qual a empresa deve descontar o valor direto da folha de pagamento do empregado e depositar na conta do beneficiário, sendo que a importância a ser descontada é determinada pelo juiz.

De acordo com Favero, (1997, pag. 108) "Trata-se de um valor que será deduzido da remuneração do empregado, por determinação judicial, que fixará seu valor e a quem deverá ser repassado."

h) Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF

O Imposto de renda é uma tributação feita sobre os rendimentos do trabalhador assalariado, que depende da faixa salarial do empregado. A base de cálculo do imposto de renda é o total da remuneração mensal recebida pelo empregado, conforme a aplicação das alíquotas constantes da tabela progressiva. A tributação do IRRF incide sobre: salários, ordenados, subsídios, honorários, adicionais, vantagens extraordinárias, suplementação, abonos, bonificações, gorjetas, gratificações, comissões e outros rendimentos admitidos pela lei e pela Receita Federal.

Tabela 02 – IRRF – IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE

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

Fonte: Receita federal: 05 de abril 2016.

2.3 LEI DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A alteração da legislação tributária incidente sobre a Folha de Pagamento (Desoneração da Folha) foi efetuada em agosto de 2011, por intermédio da Medida Provisória 540, de 02 de agosto de 2011, convertida na Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, e ampliada por alterações posteriores (Lei nº 12.715/2012, Lei nº 12.794/2013 e Lei nº 12.844/2013).

Esta medida consiste na substituição da base de incidência da contribuição previdenciária patronal sobre a folha de pagamentos, prevista nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, por uma incidência sobre a receita bruta.

A implementação da incidência sobre a receita bruta se deu, em termos práticos, por meio da criação de um novo tributo, a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB), que consiste na aplicação de uma alíquota ad valorem, 1% ou 2%, a depender da atividade, do setor econômico (CNAE) e do produto fabricado (NCM), sobre a receita bruta mensal.

A medida tem caráter obrigatório, e abrange os seguintes contribuintes:

- (i) que auferiram receita bruta decorrente do exercício de determinadas atividades elencadas na Lei nº 12.546/2011;
- (ii) que auferiram receita bruta decorrente da fabricação de determinados produtos listados por NCM na Lei nº 12.546/2011;
- (iii) que estão enquadrados em determinados códigos CNAE previstos na Lei nº 12.546/2011.

Os contribuintes que se encontram nas situações (i) e (ii) descritas acima, que auferirem receitas decorrente de outras atividades e/ou de outros produtos não elencados na Lei nº 12.546/2011, deverão continuar a apurar a contribuição previdenciária patronal com base na folha de salários, e realizar o recolhimento proporcionalmente ao montante de sua receita total (§ 1º do art. 9º).

A obrigatoriedade de realizar a mensuração do impacto da Desoneração da Folha na receita previdenciária está prevista no inciso IV e § 2º do art. 9º da Lei nº 12.546/2011. Tal obrigação foi regulamentada pela Portaria Conjunta RFB/STN/INSS/MPS nº 2, de 28 de Março de 2013.

Em cumprimento a essa obrigação, a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) estima e divulga, mensalmente, o impacto fiscal da Desoneração da Folha, bem como informações adicionais sobre o número de contribuintes abrangidos e o número de vínculos, e a discriminação por setor econômico. (RECEITA FEDERAL, 2017).

2.3.1 Cálculo

A metodologia de cálculo consiste em uma micro simulação, realizada para cada contribuinte, utilizando-se como fontes de informação os valores declarados na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) e Guia da Previdência Social (GPS).

O valor do impacto fiscal da desoneração da folha é igual à diferença entre o valor da contribuição que a empresa recolheria se não estivesse sujeita à Desoneração da Folha, e o valor da contribuição previdenciária efetivamente arrecadada, conforme o previsto na Lei nº 12.546 de 2011. (RECEITA FEDERAL, 2017).

Os cálculos são realizados para cada mês, e abrangem os contribuintes que, naquele mês, realizaram algum pagamento de contribuição patronal sobre receita bruta (CPRB).

A metodologia de cálculo leva em consideração o efeito do disposto no § 1º do art. 9º da Lei nº 12.546/2011 qual seja a parcela da contribuição previdenciária patronal que permaneceu sobre a folha de salários. (RECEITA FEDERAL, 2017).

O governo Brasileiro teve que adotar medidas legais cabíveis, através de instituição de medidas provisórias, Decretos e Leis. Por meio destas medidas, ficou estabelecida com o intuito de substituição temporária, referente ao cálculo da contribuição previdenciária patronal, alterando a alíquota e a base de cálculo. (RECEITA FEDERAL, 2017).

Com essa nova mudança já beneficia 42 setores da economia, dentre as áreas abrangidas estão as de tecnologia da informação (TI), transportes, confecções, Calçados, couro, construção civil, navegação e outros.

No modelo anterior de tributação do INSS, as empresas exceto o simples, recolhem 20% (vinte por cento) do total da remuneração paga aos trabalhadores, desta forma, quanto mais trabalhadores, maior será a folha de pagamento, todavia maior será seu custo com INSS. (RECEITA FEDERAL, 2017).

Tabela 03 Exemplo 1 a Cerca da Tributação Tradicional

Total da Remuneração (folha de pagamento)	R\$ 100.000,00
Contribuição Previdenciária (folha de pagamento)	R\$ 20.000,00
SAT (até 3% sujeito ao adicional do FAP)	R\$ 3.000,00
Salário Educação (2,5%)	R\$ 2.500,00
Sistema “S” (INCRA, SENAI/SENAC; SESC/SESI) (3,3%)	R\$ 3.300,00
Total de custo da empresa com INSS (28,8%)	R\$ 28.800,00

Fonte: SANTOS, Karla Tatiana Anselmo, Bacharel – Ciências Contábeis – Faculdade Amadeus -2015/1.

Tabela 04 Exemplo 2 a cerca da Desoneração da Folha de Pagamento

Receita Bruta da Empresa no mês	R\$ 500.000,00
Total da Remuneração (folha de pagamento)	R\$ 100.000,00
Contribuição Previdenciária (2% Receita Bruta)	R\$ 10.000,00
SAT (até 3% sujeito ao adicional do FAP)	R\$ 3.000,00
Salário Educação (2,5%)	R\$ 2.500,00
Sistema “S” (INCRA, SENAI/SENAC; SESC/SESI) (3,3%)	R\$ 3.300,00
Total de custo da empresa com INSS (3,76% RB)	R\$ 18.800,00

Fonte: SANTOS, Karla Tatiana Anselmo, Bacharel – Ciências Contábeis – Faculdade Amadeus -2015/1.

Os encargos sociais estão incidentes sobre qualquer valor que conste na folha de pagamento. As principais obrigações trabalhistas são férias, 13º salário, contribuição de terceiros e RAT- Risco de Acidente no Trabalho. Além das obrigações sociais recolhidas pelo governo tem os encargos devidos a terceiro, que correspondem a diversas organizações que se estabelecem com o conhecido “sistema S” SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), SESC (Serviço Social do Comercio), SESI (Serviço Social da Indústria), INCRA (Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária), SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), Salário Educação entre outros como INSS e SAT – Seguro de Acidente do Trabalho. (RECEITA FEDERAL, 2017).

Tabela 04 Alíquotas de Encargos Sociais incidente Sobre a Folha de Pagamento Mensal da Empresa

Tipos de Encargos	Porcentagem Incidente na Folha de Pagamento Mensal (Média)
INSS	20,0%
Seguro Contra Acidente do Trabalho SAT	2,0%
Salário-Educação	2,5%
INCRA	0,2%
SESI ou SESC ou SEST	1,5%
SENAI ou SENAC ou SENAT	1,0%
SEBRAE	0,6%
Total	27,8%

Fonte: Guia do INSS: 05 de abril 2017

O Governo Federal aprovou a conversão da Medida Provisória 563/12 na Lei nº12.715/12, a Lei foi publicada no Diário Oficial da União e traz alterações das alíquotas das contribuições previdenciárias sobre a folha de salário elaborada por diversos setores. A lei manteve a redução da alíquota de 1% nas Indústrias do setor têxtil e 2% incidindo sobre a receita bruta. (RECEITA FEDERAL, 2017).

A Lei n° 12.844/2013 definiu que á partir de 1° de novembro de 2013 até 31 de dezembro de 2014 as empresas do setor da construção civil que se encontram enquadradas nos grupos do CNAE 2.0 – Classificação Nacional de Atividades Econômicas, 412, 432, 433 e 439, passarão a contribuir com a alíquota de 2% sobre o valor apurado da receita bruta,

Excluindo vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, substituindo assim as contribuições previdenciárias de 20 % sobre o total da folha de pagamento de empregados, avulsos e contribuintes individuais. (BRASIL, 2013).

Portanto, vamos saber se a medida realmente representa uma desoneração de tributos para a empresa. O Governo Federal optou por implantar e desenvolver a legislação referente á desoneração da folha de pagamento, com o intuito de ampliar as contratações aquecer o mercado de trabalho no comercio e na indústria nacional, e assim estimular a formalização do mercado de trabalho simplificando a tributação da folha de pagamento.

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa esta pautada em certificar-se do ponto de vista da sua natureza, quanto ao tratamento das técnicas de levantamento de referências e métodos, onde possa ser realizado de forma clara e objetiva para que todos possam entender o objeto e o assunto do estudo.

Conforme Marconi e Lakatos, (2014, pag., 43) “A pesquisa pode ser considerada um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico, e se constitui no caminho para se conhecer a realidade e para descobrir verdades parciais. A pesquisa científica é a concretização de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas da metodologia estabelecida pela ciência.”.

Do ponto de vista de seus objetivos apresentados, a pesquisa é um estudo de caso que se desenvolve de forma descritiva, pois se propõem a analisar e descrever os reflexos e características lentamente da desoneração da folha de pagamento através de coletas de dados.

Em relação à abordagem do problema ela é quali quantitativa considera que os resultados obtidos são subjetivos e podem ser objeto de análise baseada em múltiplas interpretações, não podendo ser traduzidos em conclusões apenas numéricas.

Quanto aos procedimentos técnicos, foi desenvolvida uma abordagem onde vai ser feita uma elaboração da folha de pagamento com o calculo da contribuição patronal, na qual será demonstrada em dois cálculos, uma com o método antigo, e outra com o método atual. Desta forma, a demonstração dos dois cálculos será desenvolvida com o intuito de saber quais as principais mudanças desta nova metodologia e verificar se ouve vantagem ou desvantagem para a empresa.

A pesquisa é fundamentada em material bibliográfico, uma vez que serão aplicadas as informações encontradas em livros, artigos e internet, e a utilização da Consolidação das Leis do Trabalhador – CLT e a legislação atual vigente sobre a Desoneração, para uma melhor conceituação do assunto abordado. Os dados obtidos na pesquisa de campo serão utilizados para elaboração da contabilização no método tradicional e no atual, conforme a Lei 12.715/2012, e foram coletados no escritório de uma micro empresa do ramo da construção civil localizado na cidade de Aracaju. O estudo foi baseado na análise de um resumo mensal da folha de pagamento da empresa e no seu faturamento neste período, comparando as duas

opções distintas, e escolhendo as vantagens e desvantagens da adesão á desoneração para a entidade pesquisada.

4 APRESENTAÇÕES E ANÁLISE DE DADOS

Este estudo de caso foi realizado por meio da coleta de dados de uma micro empresa do ramo da construção civil localizada na cidade de Aracaju/SE.

Nesse estudo será analisado um resumo mensal do mês de setembro de 2016, para assim poder ser feito a comparação ao calculo sem efetuar a desoneração, demonstrando as vantagens e desvantagens no processo do recolhimento do INSS da Contribuição Previdenciária sobre o faturamento e a folha de pagamento. O nome da empresa será fictício.

A empresa “DELTA” do ramo de atividade da construção civil foi fundada 01.08.2016

4.1 Análises de Dados

A tabela a baixo demonstra um dos elementos que servirão de base para o comparativo da desoneração, nas informações obtidas percebemos outro elemento necessário que é o total do faturamento da empresa auferido neste período analisado, Esse total será, demonstrado com a alíquota de 2% sobre o resultado, obtendo assim, a Contribuição Previdenciária Sobre a Receita Bruta (CPRB).

Tabela 05 – Dados da Desoneração de Receita Bruta

Atividade	Empresa Delta (Construção Civil)
Período	Setembro/2016
Numero de Funcionários	200
Receita Bruta Total da Atividade	R\$ 670.197,90
Alíquota	2%
Contribuição Previdenciária S/Receita Bruta	R\$ 13.403,96

Fonte: SANTOS, Karla Tatiana Anselmo, Bacharel – Ciências Contábeis – Faculdade Amadeus -2015/1.

Apresentamos na tabela 06 os elementos que compuseram a quantidade de funcionários, valor do total da folha de pagamento referente ao período calculado em cima da tributação normal de 20% da Contribuição Previdenciária, referente ao mês de setembro/2016, que serviu de base para apuração do método anterior de recolhimento. Vale ressaltar que as demais despesas como FGTS e a contribuição sindical e outras entidades não sofrem alterações, o funcionário continuará com estes custos nas suas atividades.

Tabela 06 – Dados para cálculo sobre a Folha de Pagamento

Atividade	Empresa Delta (Construção Civil)
Período	Setembro/2016
Numero de Funcionários	200
Total da Folha de Pagamento	R\$ 344.190,36
Alíquota	20%
Contribuição Previdenciária S/Folha Pagamento	R\$ 68.838,07

Fonte: SANTOS, Karla Tatiana Anselmo, Bacharel – Ciências Contábeis – Faculdade Amadeus -2015/1.

Podemos observar e fazer a comparação, na tabela 07 percebeu que a diferença entre os valores são visíveis, caso a empresa tivesse um quadro de funcionários menos significativo em relação ao seu faturamento, poderíamos ter um resultado diferente ao obtido neste estudo, neste sentido destacamos que a constatação do benefício obtido com a aplicabilidade da Lei é bem visível e muito lucrativa para a empresa, se faz necessário que os profissionais estejam atentos em virtude de variáveis que podem transcrever resultados diversos aos obtidos aqui.

Tabela 07 Comparativo dos Métodos Sem e Com Aplicação da Desoneração

Atividade	Empresa Delta (Construção Civil)
Período	Setembro/2016
Número de Funcionários	200
Método Sem Desoneração	R\$ 68.838,07
Método Com Desoneração	R\$ 13.403,96
Diferença entre os dois Métodos	R\$ 54.924,11

Fonte: SANTOS, Karla Tatiana Anselmo, Bacharel – Ciências Contábeis – Faculdade Amadeus -2015/1.

Através dessa tabela observamos que a desoneração da folha de pagamento traz algumas vantagens visíveis, como a redução das alíquotas patronais e a renúncia fiscal da previdência sobre a folha de pagamento e sobre a taxa de formalização. Para a empresa estudada foi vantajoso ter se enquadrado nesta nova Lei, pois, a empresa teve um incentivo ao recolhimento com renúncia fiscal e desoneração, que reduziram suas despesas com impostos que incentivaram as contratações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desoneração da folha de pagamento propõe uma troca da carga tributária, substituindo o INSS patronal de 20% (vinte por cento) sobre a folha de pagamento, por um percentual de 2% (dois por cento) sobre o faturamento bruto da empresa.

O governo pretende que por meio destas mudanças da base de cálculo dos encargos da folha de pagamento as empresas tenham menos ônus tributário, e o objetivo deste estudo de caso foi demonstrar as vantagens e desvantagens com a aplicação do novo modelo de cálculo, mostrando que a desoneração da folha pode se considerar vantajosa com relação ao método anterior de recolhimento.

Na pesquisa foi encontrada dificuldade em parte ao referencial teórico, visto que este assunto é muito novo. Existem poucos livros que tratem sobre o tema. Este projeto baseou-se inicialmente em Leis, no entanto o material encontrado dispõe-se de bastantes informações.

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

Os conhecimentos dos profissionais capacitados os diferenciam dentro da empresa. Visando o conhecimento nas novas legislações e esta atualizado com as questões trabalhistas e tudo que diz respeito às questões legais, é de fundamental importância que os profissionais envolvidos com essas tarefas do dia a dia estejam atualizados, para as mudanças que ocorrem na legislação.

Como o estudo comparativo constatou a redução no custo com INSS para a Empresa “Delta” foi expressivo. Para o orçamento total da empresa, essa redução pode significar melhorias na estrutura da empresa e em seu resultado econômico.

Portanto é preciso que se faça um estudo mais amplo, pois a contabilidade é de grande irrelevância na gestão, seja nas questões contábeis, ou financeira ou administrativa, o presente trabalho apresentou e necessidade de conhecer a nova Lei da Desoneração da Folha de Pagamento. Verificou-se que o assunto pode despertar ainda mais o interesse dos profissionais ou responsáveis pela gestão da Empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452. 01 de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112844.Htm. Acessado em: 08 de Abril de 2016.

BRASIL. Lei nº 12715. 17 de dezembro de 2012. **Altera a alíquota das contribuições previdenciárias sobre a folha de salários**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112844.Htm. Acessado em: 08 de Abril de 2016.

BRASIL. Lei nº 8.213. 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.Htm. Acessado em: 13 de Abril de 2016.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Receita Federal do Brasil. **Alíquotas do imposto de renda de Pessoas Jurídicas Tributadas pelo Lucro Real, Presumido ou Arbitrado**. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/Alíquotas/Contribpj.htm>. Acesso em: 21 março de 2017

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Contabilidade Gerencial**. Rio de Janeiro: Atlas, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução de Nº 750/93. Lei 1.282/2010. Disponível em: <https://sic.tce.mt.gov.br/41/home/download/id/12273> : 05 de abril de 2017.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. São Paulo: Atlas, 1998.

FAVERO, H. L. **O Ensino Superior de Ciências Contábeis no Estado do Paraná: Um estudo de caso**. 1997. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Instituto Superior em Ciências Contábeis – ISEC da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NEVES, Silvério das; VICECONTI, Paulo Eduardo V. **Contabilidade Avançada e Análise das Demonstrações Financeiras**. 15. ed. ver. e atual São Paulo: Frase editora, 2006.672 p.

OLIVEIRA, Luiz Martins de. **Manual de Contabilidade Tributária**: 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013

RECEITA FEDERAL. **Desoneração da folha de pagamento** – Estimativa de Renúncia e Metodologia de cálculo. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/arre/RenunciaFiscal/Desoneraçãodafolha> Acesso em: 05 de abril de 2017.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Geral fácil**. São Paulo: Saraiva2009.

ANEXOS