



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MARIA MADALENA MATIAS DE SOUSA

FATORES QUE INTERFEREM NA FORMALIZAÇÃO E LEGALIZAÇÃO  
DA MÃO DE OBRA NAS MEs E EPPs: UM ESTUDO NAS MICRO E  
PEQUENAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DA CIDADE DE SOUSA/PB

SOUSA - PB  
2013

MARIA MADALENA MATIAS DE SOUSA

FATORES QUE INTERFEREM NA FORMALIZAÇÃO E LEGALIZAÇÃO  
DA MÃO DE OBRA NAS MEs E EPPs: UM ESTUDO NAS MICRO E  
PEQUENAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DA CIDADE DE SOUSA/PB

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Contábeis.

Orientador: Professor Me. Francisco Dinarte de Sousa Fernandes.

SOUSA - PB  
2013

MARIA MADALENA MATIAS DE SOUSA

**FATORES QUE INTERFEREM NA FORMALIZAÇÃO E LEGALIZAÇÃO DA MÃO  
DE OBRA NAS MEs E EPPs: UM ESTUDO NAS MICRO E PEQUENAS  
EMPRESAS DO COMERCIO DA CIDADE DE SOUSA/PB**

Esta monografia foi julgada adequada para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do Curso do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande-PB.

Aprovada em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Msc. Francisco Dinarte de S. Fernandes

---

Prof. – Examinador 1

---

Prof. – Examinador 2

SOUSA – PB,

Maio de 2013

A Deus primeiramente por me dar forças para a realização do mesmo, aos meus pais, pelo amor, pelos valores que construíram em minha vida, que com todo esforço e dedicação proporcionaram a realização desse sonho, a minha filha inspiração em todos os momentos, ao meu amado esposo. Dedico.

## AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida, por iluminar meu caminho, me dando forças para seguir em frente, sem ELE nada seria.

Aos meus pais: Fransquinho e Neide, pelo exemplo de vida, pelo amor com que eles sempre me trataram, incentivando sempre para que eu continuasse nessa caminhada

Ao meu sogro e minha sogra: Francisco e Neide por ajudar a cuidar tão bem de minha filha, bem como por me tratar como uma filha, aconselhando e incentivando para que eu possa alcançar meus ideais.

A minha filha M<sup>a</sup> Vitória, que amo incondicionalmente.

Ao meu esposo Junior, pela paciência e pelo estímulo quando veio o desânimo, pela compreensão nas horas ausentes.

Aos meus irmãos Fabio e Fabiano, que sempre acreditaram na minha vitória.

Aos amigos queridos: Chris e Susana (minhas "co-orientadoras"), Marcelo, Jociara, Caline, Renata, Ivone, Poliana (prima querida), Carolina, Juliana, Daennio e Uiara, pelo incentivo, auxílio e paciência em todos os momentos difíceis dessa longa caminhada, sem a participação dos quais a conclusão desse trabalho seria mais difícil.

As minhas amigas de curso, Liliâne, Carolina, Andressa, Juliana, Landinha e Daniele, pela amizade construída durante todo o curso, sempre caminhamos juntas com determinação em busca de nossos ideais, guardarei com carinho as lembranças de todos os momentos vividos.

Às minhas amigas e companheiras Williana, Rita/Natalia/Bia/Luzineide (tias amada), Jaqueline, Jacinta, Janeide, Edicleide, Lucicleide, Tarciana e Fatinha, que estiveram sempre presente de forma direta e indireta, me ajudando, apoiando e incentivando a lutar pelos meus objetivos.

Às minhas inesquecíveis amigas Fca. Maria e Carmem Lucia (in memoriam) das quais nunc esquecerei, pois marcaram minha vida, sei que onde estiverem estão muito felizes com esta conquista.

A toda minha família, por acreditarem em mim, compartilhando os momentos de alegria e também de tristeza.

Aos professores pela partilha de conhecimentos necessários à vida profissional e pessoal em especial ao meu orientador, Dinarte pela colaboração dada para a execução deste trabalho

Aos professores das escolas: José Lopes Martins, M<sup>a</sup> Estrela de Oliveira e Mestre Julio Sarmiento, onde comecei minha vida estudantil e aprendi princípios que levarei para sempre.

A toda turma 2008.2 de Ciências Contábeis, pelos momentos especiais, pela amizade sincera que foi construída, sempre lembrarei de vocês.

À Universidade Federal de Campina Grande, pelo apoio institucional, que me acolheu e permitiu a conquista dessa vitória.

Aos funcionários da UFCG, que fizeram parte do nosso dia-a-dia e que, com paciência e dedicação, sempre nos ajudaram. E em especial as funcionárias da coordenação, Remédios e Eliana, que nos acolhem com muito carinho e respeito.

As empresas pesquisadas pela disponibilização das informações indispensáveis à elaboração desse trabalho.

A todos que contribuíram de forma direta e indiretamente, meus mais sinceros agradecimentos.

## RESUMO

No Brasil, as micro e pequenas empresas geram bens e serviços captando recursos para impulsionar a economia do país, criando emprego e renda, melhorando a condição de vida da população, à medida que serve de sustentação para a economia. Para tanto se faz necessário demonstrar o peso dos encargos sociais e trabalhistas, que para muitos é considerado excessivo, o que pode levar a empresa a utilização de mão de obra informal e a não abertura de novos postos de trabalho. Sendo assim o objetivo desse estudo é analisar os fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra nas micro e pequenas empresas do comércio de Sousa PB, realizando-se um estudo de campo caracterizado como uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, a partir de uma amostra não probabilística com aplicação de um questionário em cinquenta empresas. Constatando-se que para 90% dos entrevistados a carga tributária gera algum tipo de impacto no desempenho das atividades da empresa, onde 56% acham que a mesma colabora no aumento dos custos da organização. Percebe-se também que 50% das empresas disseram ter a necessidade de aumentar o quadro de funcionário, onde a maioria diz não aumentar o quadro de funcionários devido aos custos nos encargos sociais e trabalhistas. Vale salientar que 78% diz ser necessário uma reforma trabalhista e 90% acha que se deve flexibilizar as leis trabalhistas para auxiliar na continuidade da empresa. Conclui-se que a carga tributária trabalhista e social é excessiva, interferindo diretamente no custo do empregado aos empregadores, entretanto, estes últimos não verificam claramente a sua ingerência, pois entendem que esses encargos não atrapalham a formalização da mão de obra, contradizendo suas próprias opiniões, quando reiteram a necessidade, por exemplo, de uma reforma trabalhista e isenção de encargos sociais.

**Palavras-chave:** Microempresas, Empresas de Pequeno Porte, Formalização e legalização da Mão de Obra; Encargos Sociais e Trabalhistas.

## ABSTRACT

In Brazil, the personal computer and small companies generate goods and services capturing resources to impel the economy of the country, creating job and income, improving the condition of life of the population, as it serves as sustenance for the economy. For so much it is done necessary to demonstrate the weight of the social and labor responsibilities, that for many it is considered excessive, what can take the company the use of hand of informal work and the not opening of new workstations. Being like this the objective of that study is to analyze the factors that interfere in the formalization and legalization of the work hand in the personal computer and small companies of Sousa PB'S trade, taking place a field study characterized as a descriptive research, with approach quantitative, a to leave of a sample no probabilistic with application of a questionnaire in fifty companies. Being verified that for 90% of the interviewees the tax burden generates some impact type in the acting of the activities of the company, where 56% think the same collaborates in the increase of the costs of the organization. It was also observed that 50% of companies say they have the need to increase staff employee where the majority says no increase staff costs due to the social and labor charges. It is worth to point out that 78% say to be necessary a labor reform and 90% thinks he/she is due flexible the labor laws to aid in the continuity of the company. It is ended that the load would tax labor and social it is excessive, interfering directly in the cost of the employee to the employers, however, these last ones don't verify his/her interference clearly, because they understand that those responsibilities don't disturb the formalization of the work hand, contradicting their own opinions, when they reiterate the need, for instance, of a labor reform and exemption of social responsibilities.

**Word-key:** Small businesses, Companies of Small Load, Formalization and legalization of the Hand of Work; Social and Labor responsibilities.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - 1ª Situação – Empresa optante pelo Simples (Comércio/Indústria).....	52
Quadro 2 - 2ª Situação - Empresa não optante pelo Simples .....	52
ANEXO A Quadro 3 - Incidências Tributárias .....	74

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso .....	38
Tabela 2 - Custo trabalho segundo Pastore (1996).....	50
Tabela 3 - Custo trabalho segundo Pochmann (1994).....	51
Tabela 4: Como a carga tributária impacta no desempenho das atividades da empresa.....	60
Tabela 5: Elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista na organização .....	63

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Grau de Escolaridade dos Empresários.....	54
GRÁFICO 2: Porte da empresa .....	55
GRÁFICO 3: Tempo de atuação no mercado .....	55
GRÁFICO 4: Regime de Tributação da Empresa.....	56
GRÁFICO 5: Número de funcionários.....	56
GRÁFICO 6: Aumentar quadro de funcionários .....	57
GRÁFICO 7: Dificuldades encontradas para aumentar o quadro de funcionários.....	57
GRÁFICO 8: Tem alguma dificuldade com relação ao tema encargos sociais e trabalhista	58
GRÁFICO 9: Dificuldade do empresário com relação aos tema encargos sociais e trabalhistas. ....	59
GRÁFICO 10: A Carga Tributária geral algum impacto no desempenho das atividades. ....	59
GRÁFICO 11: A Reforma Trabalhista é necessária para a continuidade da empresa.....	61
GRÁFICO 12: A Flexibilidade das leis trabalhistas poderá impactar nos custos com encargos sociais e trabalhistas.....	62
GRÁFICO 13: A Legislação trabalhista, em especial a CLT é o maior impedimento de mais empregos.....	62

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

COFINS - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social

CPP – Contribuição Patronal Previdenciária

CSLL - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido

DAS - Documento de Arrecadação do Simples Nacional

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

EPP – Empresa de Pequeno Porte

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FPAS – Fundo da Previdência e Assistência Social

GEFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social.

GPS – Guia Previdência Social

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

ME – Micro Empresa

MPE's – Micro e Pequenas Empresas

PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do funcionário Público

PIS - Programa de Integração Social

RAT - Risco Acidente do Trabalho

SEBRAE – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESC - Serviço Social do Comércio

SESI – Serviço Social da Indústria

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 Problemática.....	16
1.2 Justificativa.....	16
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo geral.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Metodologia.....	19
1.4.1 Quanto aos meios.....	20
1.4.2 Quanto aos fins.....	21
1.4.3 Universo da pesquisa e delimitação da amostra.....	21
1.4.4 Procedimento de coleta de dados.....	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1 Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.....	23
2.2 Regime de Tributação.....	25
2.2.1 Lucro Presumido.....	25
2.2.2 Lucro Real.....	26
2.2.3 Lucro Arbitrário.....	27
2.2.4 Simples Nacional.....	28
2.3 CLT: Consolidação das Leis Trabalhista.....	31
2.4 Encargos Sociais e Encargos Trabalhistas.....	32

2.4.1 Previdência Social .....	34
2.4.2 INSS.....	35
2.4.3 FGTS.....	38
2.4.4 Salário x Remuneração.....	39
2.4.5 Horas Extras.....	40
2.4.6 Adicionais de Periculosidade, Insalubridade .....	42
2.4.7 Adicional Noturno.....	43
2.4.8 Comissões, Gratificações .....	44
2.4.9 Quebra de Caixa.....	44
2.4.10 Quinquênio .....	45
2.4.11 Férias, 13º Salário.....	45
2.5 Impactos dos encargos sociais e trabalhistas nas empresas.....	49
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	54
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	64
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	66
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....	71
ANEXO A - Quadro 3 - Incidências Tributárias .....	74
ANEXO B - TABELA DE ALÍQUOTAS POR CÓDIGOS FPAS .....	76

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2011) no Brasil entre 2000 e 2010 cerca de 6,10 milhões de micro e pequenas empresas – MPE's foram responsáveis por 14,7 milhões de empregos formais não – agrícolas, demonstrando a importância da MPE's na estrutura econômica brasileira como também para o emprego. As microempresas e empresas de pequeno porte assumiram relevante papel na geração de postos de trabalho devido a mudanças tecnológicas e no método de trabalho que ocorreram nas grandes empresas na década de 2000, por concentrarem – se nos setores do comércio e serviços as MPE's ajudam de maneira progressiva no padrão de renda do país.

De acordo com Viol e Rodrigues (2000), o conceito de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte varia de um país para outro ou até mesmo entre órgãos distintos dentro de um mesmo país. Dentre os indicadores mais usados para conceituar as MPE's temos pelo faturamento, pela estrutura da empresa, pelo número de empregados, etc. O governo tem um entendimento sobre a classificação do porte da empresa que pretende incentivar, que depende das particularidades da economia do país, existindo características que são específicos às MPE's, como alto índice de nascimento quanto de mortalidade, alta participação na geração de empregos, etc.

No Brasil as MPE's são consideradas como um dos principais impulsionadores da economia, captando recursos e gerando bens e serviços, para tanto, faz-se necessário que estas entidades no decorrer de suas atividades gerem receitas capazes de suprirem seus custos. Já em relação à mão-de-obra, ela se configura como sendo um custo do produto e/ou serviço, é considerado um fator de extrema relevância para as empresas, principalmente pelo fato de que no Brasil, os encargos com a mão-de-obra são considerados expressivos e variam principalmente em função da relação de trabalho estabelecido entre as partes contratantes e o regime de tributação adotado pela empresa. A alta carga tributária imposta pela legislação brasileira é considerada por muitos como responsável pela dificuldade de ampliação de empregos, elevando desta forma o índice de informalidade.

De acordo com o Dieese (2006), o peso excessivo dos encargos sociais e a impossibilidade de sua flexibilização em casos de redução de vendas, levariam as empresas a uma atitude conservadora na criação de novos postos de trabalhos ou a alternativa de utilização de mão-

de-obra informal contratada. Para outros, fatores inibidores do crescimento do emprego muito mais importantes que o peso dos encargos sociais estaria situado em outra esfera, ligada as condições macroeconômicas que inibem o investimento como altas taxas de juros, arrocho monetário, arrocho fiscal, ausência de políticas setoriais consistentes e ambientes de incerteza econômica.

Com relação a isso, Vitor (2008), ao se analisar a informalidade existente nas organizações percebe-se que os empregados e empregadores necessitam de meios que estimulem a entrar na legalidade, haja visto que a legislação trabalhista e tributária fornecem aos empregados formais direitos e aos empregadores normas a serem cumpridas.

A Lei nº 9.876 de 26 de novembro de 1999 que dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual e do calculo do benefício alterou as Leis nºs 8.212 e 8.213 ambas de 24 de julho de 1991 estabelece no artigo 22 inciso I que o empregador deve contribuir dentro da GPS – Guia da Previdência Social, com o percentual de 20% sobre a remuneração dos empregados que será destinado ao INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social.

Dentro das contribuições a cargo da empresa destinadas a Seguridade Social, a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, no inciso II do artigo 22 alterado pela Lei nº 9.732/1998 dispõe que para custear os benefícios previstos nos arts. 57 e 58 da Lei 8.213/1991 que trata sobre a aposentadoria especial para o segurado que trabalhou em condições especiais que prejudicaram a sua saúde ou integridade física durante quinze, vinte ou vinte e cinco anos, onde a Poder Judicial define a relação dos agentes nocivos físicos, químicos e biológicos, bem como os benéficos reconhecidos devido o grau de incidência de incapacidade laborativa devido aos riscos ambientais do trabalho, sobre a remuneração dos trabalhadores avulsos e empregados a empresa deverá pagar o Rat – Risco de Acidente de Trabalho que varia de 1% a 3% dependendo do grau de risco que a atividade da empresa represente para os mesmos.

Em geral a empresa também contribui com 5,8% sobre a remuneração do empregado, que será destinado a outras entidades também conhecido como terceiros onde o INSS se incube de arrecadar e repassar para cada entidade beneficiária.

A empresa ainda arca com o FGTS que corresponde a um depósito mensal no valor de 8% sobre a remuneração do empregado que será depositado em conta específica na Caixa Econômica Federal, além de outras despesas que deverá pagar ao funcionário que é estabelecido em lei ou convenção coletiva, como o pagamento de horas extras, adicionais

noturnos, de insalubridade, periculosidade, quinquênio, quebra de caixa, 13º salário, férias e 1/3 de férias, etc.

### **1.1 Problemática**

No Brasil os encargos sociais e trabalhistas são considerados expressivos, variando de empresa para empresa, dependendo do regime de tributação adotado pela mesma e em função da relação de trabalho que as partes contratantes estipularem.

Para o DIEESE (2006) o peso dos encargos sociais e a impossibilidade de sua flexibilização podem levar a empresa a utilização de mão de obra informal e dificultar a abertura de filiais. Para outros, existem fatores mais importante do que o peso dos encargos que impedem o crescimento de empregos formais ligados a condições macroeconômicas, como altas taxas, ambientes de incerteza econômica, o arrocho monetário e fiscal, etc.

A carga tributária no Brasil é tida por muitos como responsável pela dificuldade de ampliação de empregos o que acaba elevando o índice de informalidade. Frente a essa realidade, surgiu o interesse em descobrir qual a percepção dos empresários das microempresas e empresas de pequeno porte situadas no comércio de Sousa PB, acerca do tema encargos sociais e trabalhistas, bem como o peso que os mesmos representam para as empresas.

Ante ao exposto surge o seguinte questionamento: **Quais os fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra nas microempresas e empresas de pequeno porte do comércio de Sousa PB na percepção dos empresários?**

### **1.2 Justificativa**

Segundo o Dieese (2011) as MPE's auxiliam no crescimento econômico à medida que cria empregos e renda e melhora a condição de vida da população, tal contribuição é reconhecida na absorção de mão de obra, abrindo espaço para quem busca o primeiro emprego e pessoas com mais de 40 anos. Com relação a isso Risola (2010), afirma que as

pequenas empresas servem de sustentação para a economia agregando valor a serviços e produtos.

As microempresas e empresas de pequeno porte têm ganhado força e conquistando seu espaço no contexto econômico do país, uma vez que, de acordo com informações recentes do IBGE as MPE's representam cerca de 99% das empresas aqui instaladas e quase 70% da mão de obra empregada, bem como 20% do PIB (Produto Interno Bruto), exercendo assim um papel de extrema importância para o desenvolvimento do país.

De acordo com o economista Menezes (2012), a atuação das microempresas e empresas de pequeno porte, é de suma importância para a economia do país, tanto é que o governo federal vem estimulando o microempreendedor nos últimos anos.

Menezes (2012) relata o seguinte: "Saindo da informalidade e registrando-se, as micro e pequenas empresas contribuem para o desenvolvimento do país e a redução da desigualdade social, através da geração de empregos e renda."

Conforme Vitor (2008) ao analisar o mundo da informalidade percebe-se que os empregados bem como os empregadores informais precisam de meios que os estimule a entrar na legalidade, pois a informalidade não protege o trabalhador, bem como acaba excluindo boa parte de empregadores e empregados de inúmeros benefícios, não contribui para o desenvolvimento do país.

O Guia Trabalhista (Sistema de legislação trabalhista) dispõe que o trabalho formal no Brasil é composto por custos com salário do trabalhador, encargos sociais e trabalhistas, bem como eventos que mesmo não sendo salário, constituem o que chamamos de remuneração do trabalhador, pois revertem de maneira direta e integral ao mesmo.

Várias outras parcelas são geradas com base na folha de pagamento, que abrangem o que chamamos de taxas que são destinadas ao financiamento de políticas públicas, entidades patronais ou entidades de fomento e a apoio a criação de novos empreendedores e ajuda a pequenos empreendedores.

A tributação trabalhista no Brasil é um tema polêmico nas empresas independente do seu porte ou setor, já que a alta carga tributária representa um dos principais obstáculos para o desenvolvimento das organizações, fazendo com que as empresas sintam - se limitadas no que diz respeito ao projeto de expansão. (VITOR, 2008, p. 4)

De acordo com Martins (2007) não é preciso diminuir ou excluir os direitos dos trabalhadores, mas sim diminuir os altos custos tributários contidos na folha de pagamento, pois a pequena e micro empresa não tem a mesma capacidade de contribuir como a grande empresa, deixando com isso muitas vezes de regularizar os seus empregados.

Segundo informações divulgadas pelo governo o ano de 2012 teve a pior taxa de geração de emprego desde 2009, o Ministério do Trabalho esperava em 2012 a criação de 1,4 milhões de novos postos de trabalho, ficando com 961 mil empregos criados, com o intervalo de 915 mil a um milhão de postos de trabalho. O resultado foi inferior 33% com relação a 2011 quando foram gerados 1, 944 milhões de empregos formais. Segundo o diretor do departamento de emprego do Ministério do Trabalho, o governo federal trabalha com um cenário de criação de 2 milhões de emprego para o ano de 2013, utilizando medidas de estímulos durante o ano.

Dessa forma este trabalho busca contribuir para o debate acerca dos custos trabalhistas existentes no Brasil, bem como medir os custos que cada funcionário representa dentro da organização. Nessa temática a pesquisa procurou mostrar os custos inferidos sobre a mão-de-obra nas MPE's do comércio de Sousa-PB.

O presente trabalho divide-se em três partes distintas, sendo que na primeira parte apresentam-se os aspectos introdutórios, a problemática, justificativa e metodologia. A segunda parte é constituída de um referencial teórico que traz os conceitos de micro e pequena empresa, os regimes de tributação existentes no Brasil, os tipos de encargos sociais e trabalhistas de acordo com a legislação trabalhista existente, e o seu reflexo e impacto dentro das micro e pequenas empresas de acordo com seu regime de tributação. A terceira parte apresenta os resultados obtidos na pesquisa e as considerações finais, buscando chegar aos objetivos aqui traçados.

## **1.3 Objetivos**

### *1.3.1 Objetivo geral*

Analisar os fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra nas micro e pequenas empresas do comércio da cidade de Sousa – PB na percepção dos empresários.

### *1.3.2 Objetivos específicos*

- Identificar o regime de tributação das empresas pesquisadas;
- Averiguar como a tributação pode ser revertida em benefícios para empregados e empregadores;
- Demonstrar possíveis impactos que a legalidade da mão de obra pode causar sobre os encargos sociais das empresas;
- Demonstrar o peso dos encargos sociais na admissão e manutenção do quadro de funcionários;
- Descrever a percepção dos empregadores a respeito da legalização da mão de obra.

## **1.4 Metodologia**

O referente trabalho é caracterizado pela pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, na qual é feito um levantamento acerca dos fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra nas micro e pequenas empresas do comércio de Sousa PB.

Para Silva (2006) a pesquisa descritiva expõe características de determinado fenômeno estabelecendo relações entre as variáveis, empregando técnicas padronizadas como questionário e observação sistemática.

#### 1.4.1 Quanto aos meios

Inicialmente classifica-se como bibliográfica, pois, têm como fonte documentos secundários, como livros, monografias, artigos e revistas e em pesquisa de campo que tem como principal fonte a observação de fatos a partir de coleta de dados, tais como formulários e entrevistas.

Com relação a isso Marconi, 1990, p.75 apud Andrade 2009, p. 117 diz que:

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimento acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003 p. 183) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em bibliografia tornadas públicas sobre o tema estudado, como publicações avulsas, boletins, jornais, pesquisas, livros, monografias, tendo como propósito colocar o pesquisador em contato com o que já foi escrito, filmado ou dito sobre o assunto em questão.

O estudo também se caracteriza como uma pesquisa descritiva, que segundo Andrade (2009) neste tipo de pesquisa os fatos são investigados, relacionados, analisados e interpretados, onde os fenômenos do mundo físico e humano não são manipulados, mas sim estudados pelo pesquisador, tendo como principal característica a técnica de coleta de dados realizada por meio de questionários e de observação sistemática.

Neste trabalho foi possível a descrição necessária do material pesquisado, expondo o conceito acerca de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, bem como sua importância na economia nacional, os regimes de tributação no Brasil, os encargos sociais e trabalhistas e seus reflexos na formalização e legalização da mão de obra.

#### 1.4.2 Quanto aos fins

Nesse estudo fez-se necessário a obtenção, organização e observação das informações, podendo-se afirmar que a abordagem da pesquisa é quantitativa. De acordo com Richardson (1999) neste método é utilizado à quantificação nas modalidades de coleta de informação, bem como no tratamento delas através de técnicas estatísticas. Para tanto, recorreu-se ao uso de gráficos, através da ferramenta *Microsoft Excel* (2007), de maneira a organizar e tabular os dados da pesquisa e desta forma facilitar a compreensão das informações.

#### 1.4.3 Universo da pesquisa e delimitação da amostra

O universo da pesquisa, Marconi e Lakatos (2003 p. 223) "é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum". O universo da presente pesquisa é composto por 1.327 (um mil trezentos vinte e sete) empresas enquadradas como micro empresa e 48 (quarenta e oito) empresas de pequeno porte, situadas na cidade de Sousa PB, segundo a ouvidoria da Junta Comercial do estado da Paraíba, tendo como amostra 50 (cinquenta) micro e pequenas empresas do comércio de Sousa PB, a qual foi selecionada por acessibilidade por trabalhar em um escritório de contabilidade na cidade, tendo assim conhecimento com os responsáveis pela empresa o que facilitou o acesso aos mesmos.

O trabalho foi desenvolvido através da utilização do método dedutivo que tem com objetivo partir do geral para o particular, no caso partindo da legalização e formalização da mão de obra nacional especificando-a nas pequenas e micro empresas do comércio de Sousa PB.

#### 1.4.4 Procedimento de coleta de dados

De acordo com o tema exibido nesta pesquisa, para a obtenção dos dados buscou levantar dados através da pesquisa de campo, mediante entrevistas por meio de um questionário,

com perguntas objetivas que foram direcionadas aos gestores, a fim de que haja um resultado satisfatório.

Foi utilizado o software *Excel* (2007) para a tabulação dos dados coletados e construção dos gráficos e tabelas dos resultados encontrados. Os resultados foram analisados com a finalidade de identificar os fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra nas microempresas e empresas de pequeno porte do comércio da cidade de Sousa – PB na percepção dos empresários.

Levando em consideração os métodos de procedimentos, utilizou-se o método estatístico que se fundamenta em comprovar como os encargos sociais e trabalhistas interferem na formalização e legalização nas MPE's do comércio de Sousa, valendo salientar que utilizou-se de métodos probatórios que admitem erros.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Microempresas e Empresas de Pequeno Porte

A atuação das micro e pequenas empresas apresentam papel de destaque na evolução econômica e social do Brasil, gerando renda e empregos e desempenho expressivo nas exportações. Koteski (2004, p.16), afirma que as MPE's posicionam-se como um dos principais pilares de sustentação da economia do país, abrangendo sua participação em decorrência da contribuição de fatores como:

- estudo recente elaborado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) mostra que parte dos pequenos empreendimentos é resultado da globalização e indica que esse fenômeno é decorrente da exigência de busca de maior eficiência que se impõe às grandes empresas, que, por sua vez, terceirizam as atividades de apoio ao negócio principal;
- absorção de mão-de-obra demitida das grandes empresas em decorrência de avanços tecnológicos;
- constatação de gradual redução de taxas de mortalidade de micro e pequenos estabelecimentos e uma expressiva taxa de natalidade de micronegócios;
- estruturas flexíveis que permitem responder melhor e mais rapidamente às crises econômicas;
- exigência de modernidade, que requer empresas mais enxutas, menores e com maior índice de produtividade.
- espírito empreendedor do povo brasileiro: o país encontra-se em 6º lugar entre os 31 países mais empreendedores do mundo, segundo pesquisa da *Global Entrepreneurship Monitor*.

Percebe-se com isso que as microempresas e empresas de pequeno porte, são de suma importância para impulsionar a economia do país, gerando emprego e renda, absorvendo mão de obra demitida, possuindo estruturas flexíveis que respondem melhor às crises econômicas, já que a modernidade exige empresas com maior índice de produtividade, menores e enxutas.

Segundo uma pesquisa realizada pelo IBGE (2001), as micro e pequenas empresas têm uma importante contribuição no crescimento e desenvolvimento do país, pois servem de “colchão amortecedor do desemprego”. Sendo assim, constituem uma alternativa de ocupação para uma pequena parcela da população que tem condição de desenvolver seu próprio negócio, e uma alternativa de emprego formal ou informal, para uma grande parcela da força excedente, em geral com pouca qualificação, que não encontra emprego nas empresas de maior porte.

Não há unanimidade sobre a definição do segmento das microempresas e empresas de pequeno porte. Observa-se na prática, uma variedade de critérios para a sua definição tanto por parte da legislação específica, como por parte de instituições financeiras oficiais e órgãos representativos do setor, ora baseando-se no valor do faturamento, ora no número de pessoas ocupadas, ora em ambos. A utilização de conceitos heterogêneos decorre do fato de que a finalidade e os objetivos das instituições que promovem seu enquadramento são distintos: regulamentação, crédito, estudos, etc (IBGE, 2001 p. 17).

A Constituição Federal de 1988 no art. 179 estabelece que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem dispensar às microempresas e às empresas de pequeno porte que são definidas em lei, “tratamento jurídicos diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei”, facilitando a constituição, funcionamento e o fortalecimento da empresas de pequeno porte e microempresa, aumentando a participação no desenvolvimento tanto social quanto econômico do nosso País.

As pequenas e médias empresas possuem características bem distintas de tamanho, faturamento, forma jurídica e controle acionário, e isto varia de país para país ou, até mesmo de região. O que diferencia esses dois tipos de organizações é, basicamente, o estágio administrativo e gerencial, que se resume da seguinte forma de acordo com Mosimann e Fisch (1999):

- São administrados por seus fundadores, herdeiros ou familiares próximos;
- Ocorrem conflitos quanto a profissionalização da administração;
- Falta pessoal qualificado em quantidade suficiente para ocupar as funções gerenciais necessárias para o bom funcionamento da empresa. As funções exercidas por pessoal não qualificado, normalmente apresentam falhas, podendo levar a empresária a falência;

- Falta de planejamento estratégico voltado aos planos de curto e médio prazo;

Em detrimento da importância que as micro e pequenas empresas têm na economia do país, o governo brasileiro criou incentivos para criação e o desenvolvimento de ME's e EPP's, através de legislação diferenciada para as mesmas, dando-lhes apoio institucional, para estimular a integração da economia informal a formal.

## **2.2 Regime de Tributação**

No Brasil os regimes de tributação existentes são: Lucro Presumido, Lucro Real, Lucro Arbitrado e Simples Nacional, os quais serão aqui conceituados para entendermos como é feito o cálculo dos encargos sociais contidos na folha de pagamento.

### *2.2.1 Lucro Presumido*

Conforme Oliveira et al. (2003), o lucro presumido consiste para o fisco do que seria o lucro das organizações caso não houvesse a contabilidade, auxiliando o fisco na apuração dos tributos incidentes na atividade das empresas caso tenham esta modalidade de tributação como opção.

Para Fabretti (2003) o Lucro Presumido tem a função de auxiliar o pagamento do Imposto de Renda (IR), sem ter que aplicar a composta apuração do lucro real que pressupõe contabilidade eficiente, capaz de calcular o resultado antes do último dia útil subsequente ao encerramento do trimestre

Segundo Portal Tributário o Lucro Presumido em termos gerais trata-se de um lucro fixado a partir de percentuais padrões aplicados sobre a Receita Operacional Bruta – ROB, onde a partir do resultado somam-se outras receitas auxiliares (receitas financeiras, aluguéis esporádicos, entre outras. Sendo assim denomina-se lucro presumido por não se tratar do lucro contábil efetivo, mas sim de uma mera aproximação fiscal.

Podem optar as pessoas jurídicas:

- a. Cujas receita bruta total recebida tenha sido igual ou inferior a R\$ 48.000,00 (quarenta e oito mil reais) no ano- calendário anterior, ou a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) multiplicando pelo número de meses em atividade no ano anterior (Lei nº 10.637, de 2002, art. 46); e
- b. Que não estejam obrigadas à tributação pelo lucro real em função da atividade exercida ou de sua constituição societária ou natureza jurídica.

### 2.2.2 Lucro Real

De acordo com Pinto, (2009), o Lucro Real é o lucro líquido contábil do período – base, conforme as adições, exclusões ou compensações determinadas pela legislação do Imposto de Renda (art. 247 do RIR/99). Para se determinar o lucro real deve-se observar o prescrito nas leis comerciais, bem como o que se refere à composição da provisão para o Imposto de Renda, onde o cálculo do lucro real será precedido do reconhecimento do lucro líquido de cada período – base.

Segundo o Portal Tributário pode-se dizer que o Lucro Real é a regra geral para apuração do imposto de renda, sendo também mais complexo, onde o imposto de renda é definido a partir do lucro contábil, apurado pela pessoa jurídica, acrescido de ajustes (positivos e negativos) requeridos pela legislação fiscal.

A Lei 9.718/1998 artigo 14 disciplina as pessoas jurídicas que estão obrigadas a apuração do lucro:

I – cuja receita bruta total, no ano calendário anterior, seja superior a R\$ 48.000.000,00 (quarenta e oito milhões de reais) ou de 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) multiplicado pelo número de meses de atividade do ano- calendário anterior, quando inferior a 12 (doze) meses.

II - cujas atividades sejam de bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresa de seguro privado 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;

VI - que, no decorrer do ano – calendário tenham efetuado o recolhimento com base em estimativa;

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

### 2.2.3 Lucro Arbitrado

Segundo Receita, (2011), o lucro arbitrado é utilizado pela autoridade tributária e pelo contribuinte como uma forma para a apuração da base de cálculo do imposto de renda, quando a pessoa jurídica deixa de cumprir as obrigações acessórias contidas nos regime de tributação do lucro real e lucro presumido a autoridade tributária aplica o lucro arbitrado, que tem seu período de apuração encerrado em 31 de março, 30 de junho, 30 de setembro e 31 de dezembro de cada ano calendário.

De acordo com art. 530 do RIR/99 (Regulamento do Imposto de Renda) o imposto será determinado pelo lucro arbitrado quando:

I - o contribuinte, obrigado à tributação com base no lucro real, não mantiver escrituração na forma das leis comerciais e fiscais, ou deixar de elaborar as demonstrações financeiras exigidas pela legislação fiscal;

II - a escrituração a que estiver obrigado o contribuinte revelar evidentes indícios de fraudes ou contiver vícios, erros ou deficiências que a tornem imprestável para:

- a) identificar a efetiva movimentação financeira, inclusive a bancária;
- (b) determinar o lucro real;

III - o contribuinte deixar de apresentar à autoridade tributária os livros e documentos da escrituração comercial e fiscal, ou o Livro Caixa, na hipótese do parágrafo único do art. 527;

IV - o contribuinte optar indevidamente pela tributação com base no lucro presumido;

V - o comissário ou representante da pessoa jurídica estrangeira deixar de escriturar e apurar o lucro da sua atividade separadamente do lucro do comitente residente ou domiciliado no exterior (art. 398);

VI - o contribuinte não mantiver, em boa ordem e segundo as normas contábeis recomendadas, Livro Razão ou fichas utilizados para resumir e totalizar, por conta ou subconta, os lançamentos efetuados no Diário.

No artigo 531 do RIR/99 o lucro arbitrado poderá ser aplicado pelo contribuinte nas seguintes circunstâncias:

Art. 531. Quando conhecida a receita bruta (art. 279 e parágrafo único) e desde que ocorridas as hipóteses do artigo anterior, o contribuinte poderá efetuar o pagamento do imposto correspondente com base no lucro arbitrado, observadas as seguintes regras (Lei nº 8.981, de 1995, art. 47, §§ 1º e 2º, e Lei nº 9.430, de 1996, art. 1º):

I - a apuração com base no lucro arbitrado abrangerá todo o ano-calendário, assegurada, ainda, a tributação com base no lucro real relativa aos trimestres não submetidos ao arbitramento, se a pessoa jurídica dispuser de escrituração exigida pela legislação comercial e fiscal que demonstre o lucro real dos períodos não abrangidos por aquela modalidade de tributação;

II - o imposto apurado na forma do inciso anterior terá por vencimento o último dia útil do mês subsequente ao do encerramento de cada período de apuração.

#### *2.2.4 Simples Nacional*

Segundo Receita Federal o Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável a Microempresas e Empresa de Pequeno Porte, que está previsto na Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006. Tal regime abrange a participação de todos os entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), sendo administrado por um Comitê gestor composto por oito integrantes: quatro da Secretaria da Receita Federal, dois dos Estados e do Distrito Federal e dois do Município.

Para poder ingressar no Simples Nacional é preciso enquadrar-se na definição de microempresa ou empresa de pequeno porte, cumprir os requisitos previstos na legislação e formalizar a opção pelo Simples Nacional.

A Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006, alterada pela lei nº 139/2011 que elevou os limites da receita bruta para fins de opção pelo Simples Nacional, conceitua o que vem a ser microempresa e empresa de pequeno porte:

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de

2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa afigure, 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 afigure, 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).

#### Segundo Receita Federal do Brasil (2012):

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.

Na receita bruta não se incluem os impostos não cumulativos cobrados destacadamente do contratante ou comprador e adicionados ao preço do bem ou serviço, do qual o vendedor dos bens ou prestador de serviços seja mero depositário (IPI). Para que a apuração dos resultados não sofra distorções, não se computam, no custo de aquisição das mercadorias para revenda e das matérias-primas, os impostos não cumulativos que devem ser recuperados (IPI, ICMS).

As características principais do Regime do Simples Nacional contidas no site do Simples Nacional são:

- ser facultativo;
- ser irrevogável para todo o ano-calendário;
- abrange tributos como: IRPJ, CSLL, PIS/Pasep, Cofins, IPI, ICMS, ISS e CPP (Contribuição para a Seguridade Social destinada a Previdência Social a cargo da pessoa jurídica);
- recolhimento dos tributos mediante o DAS (documento único de arrecadação);
- disponibilização às ME/EPP de sistema eletrônico para a realização do cálculo do valor mensal devido, geração do DAS e, a partir de janeiro de 2012, para a constituição do crédito tributário;
- apresentação de declaração única e simplificada de informações socioeconômicas e fiscais;

- prazo para recolhimento do DAS até o dia 20 do mês subsequente àquele em que houver auferida a receita bruta;
- possibilidade de os Estados adotarem sublimites para EPP em função da respectiva participação no PIB, sendo que os estabelecimentos localizados nesses Estados cuja receita bruta total extrapolar o respectivo sublimite deverão recolher o ICMS e o ISS diretamente ao Estado ou Município.

Sendo assim o Simples Nacional é um regime que contempla as microempresas e empresas de pequeno porte, baseado na receita bruta anual, seu principal diferencial é a simplicidade do recolhimento do tributário que tem como base a apuração da receita bruta mensal sobre a alíquota da receita bruta anual. A contribuição unificada se dar através do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), onde inclui os seguintes tributos: IRPJ, CSLL, PIS/PASEP, COFINS, ICMS, IPI, ISS E CPP, tendo como prazo de recolhimento todo dia 20 do mês subsequente.

Conforme o art. 3º §4º da Lei Complementar nº 123/2006, não poderá optar pelo Simples Nacional a pessoa jurídica:

- I. de cujo capital participe outra pessoa jurídica;
- II. que seja filial, sucursal, agência ou representação, no País, de pessoa jurídica com sede no exterior;
- III. de cujo capital participe pessoa física e seja inscrita como empresário ou seja sócia de outra empresa não beneficiada por esta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;
- IV. cujo titular ou sócio participe com mais de 10% (dez por cento) do capital de outra empresa não beneficiada por esta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;
- V. cujo sócio ou titular seja administrador de outra pessoa jurídica com fins lucrativos, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;
- VI. Constituída sob a forma de cooperativas, salvo as de consumo;
- VII. Que participe do capital de outra pessoa jurídica;
- VIII. Que exerça atividade de banco comercial, de investimentos e de desenvolvimento, de caixa econômica, de sociedade de crédito, financiamento e investimento ou de crédito imobiliário, de corretora ou de distribuidora de títulos, valores mobiliários e câmbio, de empresa de arrendamento mercantil, de seguros privados e de capitalização ou de previdência complementar;

- IX. Resultante ou remanescente de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento de pessoa jurídica que tenha ocorrido em um dos 5 (cinco) anos-calendário anteriores;
- X. Constituída sob a forma de sociedade por ações.

O artigo 12 e o artigo 13 da Lei Complementar nº 123/2006, instituem a unificação dos tributos e contribuições sociais e traz os impostos e contribuições que devem ser recolhidos no DAS (Documento Único de Arrecadação):

Art. 12. Fica instituído o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples Nacional.

Art. 13. O Simples Nacional implica o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes impostos e contribuições:

VI. Contribuição Patronal Previdenciária - CPP para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que trata o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, exceto no caso da microempresa e da empresa de pequeno porte que se dedique às atividades de prestação de serviços referidas no § 5º-C do artigo 18 desta Lei Complementar.

De acordo com Viol e Rodrigues, (2000), a principal redução dos custos que estão bem relacionados com o surgimento do Simples Nacional foi a alteração da apuração de contribuição patronal para a previdência social, já que em regra a empresa deve pagar sobre a folha de pagamento o percentual de 20% que são destinados ao financiamento da seguridade social que é formada pela previdência e assistência social, o legislador ao instituir o Simples Nacional retirou esse cálculo que é feito em cima da remuneração da mão – de – obra, para ser calculado proporcional ao faturamento mensal, o chamada CPP (Contribuição Patronal Previdenciária) que é paga todos meses juntos com os outros impostos no DAS.

### **2.3 CLT: Consolidação das Leis Trabalhista**

A CLT foi instituída em 01 de maio de 1943 através do Decreto Lei nº 5.452, tendo como principal objetivo regulamentar as relações individuais e coletivas, unificando assim a legislação trabalhista, sendo recebida como um avanço nas relações sociais, mesmo assim constantemente vem sofrendo modificações para que adaptar-se as modernidades.

Conforme Zanluca (2011):

A CLT surgiu pelo Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista existente no país. Teve como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início no Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhista e ao longo dos anos vem sofrendo modificações com o intuito de se adequar as modernidades.

Com relação a isso Nascimento (2009, pg 52) diz que:

Ressalta-se a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Porém, com o tempo, cada vez mais mostraram-se desatualizados as suas normas para corresponder às novas idéias, diferentes dos princípios corporativistas que o informaram, especialmente os seus dispositivos sobre a organização sindical. A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou.

A CLT é considerada um marco da matéria trabalhista, bem como é ainda o mais importante documento que dispõe uma melhor organização das condições de trabalho, porém já sofreu várias alterações para se adequar ao atual contexto, onde constantemente é discutida a necessidade de adaptação da norma às mudanças trazidas pela evolução da sociedade, sem afetar o núcleo dos princípios do Direito do Trabalho, buscando sempre alcançar os direitos fundamentais garantidos pela constituição.

#### **2.4 Encargos Sociais e Encargos Trabalhistas**

Os encargos sociais e os encargos trabalhistas refletem os custos existentes na contratação, manutenção e desligamento da mão de obra dentro das organizações. Dentre as definições encontrados tratam encargos sociais como taxas e contribuições pagas pelo empregador que beneficiam de forma indireta o trabalhador, sendo elas a Seguridade e Previdência Social (INSS), o Sistema S (SESI, SENAI, SEBRAE, SESC, etc.) e o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS).

Além desses encargos existem outras contribuições como o PIS-PASEP, COFINS e CSLL que são calculadas sobre as receitas operacionais, sobre o faturamento e sobre o lucro líquido das entidades, porém não serão abordados neste estudo devido a limitação do conteúdo sobre as contribuições calculadas sobre a folha de pagamento.

Os encargos trabalhistas correspondem a quantia paga de forma direta ao trabalhador seja ela mensal, quinzenal, diária ou no fim do contrato de trabalho, como salário, adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, férias, 1/3 de férias, licenças, ausência remunerada, repouso semanal remunerado, feriados, verbas rescisórias, etc.

Segundo DIEESE (2006), não se deve confundir encargos sociais com obrigações trabalhistas já que os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento restringem as contribuições sociais pagas pela empresa, como parte do custo do trabalho, mas que não se resulta em benefício direto e integral ao trabalhador, já as obrigações trabalhistas requer uma série de medidas que precisam ser analisadas pelo empregador ao admitir um funcionário, sendo que os encargos sociais não são sinônimos de obrigações trabalhistas, fazem parte dela.

Quando o empresário decide contratar um ou mais trabalhadores deve ficar atento aos custos que tal contratação representará para a empresa, pois segundo afirma a analista do SEBRAE Joana Boana, "Conhecer o impacto das porcentagens cobradas em cada obrigação trabalhista é de grande relevância para os empresários das MPEs (Micro e Pequenas das Empresas).

Conforme o Dieese, (2006), as obrigações trabalhistas constituem um conjunto de medidas que precisam ser analisadas pelos empregadores na hora da contratação de um funcionário, dentre essas obrigações incluem-se os encargos sociais incidentes na folha de pagamento. As obrigações trabalhistas podem ser classificadas em natureza formal que se dar a partir da assinatura da carteira de trabalho; de cumprimento de limites como o salário mínimo que o funcionário deve receber, bem como a jornada de trabalho tanto diária, quanto semanal; a observância das NR (Normas regulamentadoras) e o pagamento de adicionais devido as condições de trabalho especiais como horas extras, adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno.

O quadro de incidências tributárias elaborado pelo guia trabalhista no anexo um deste trabalho traz informações importantes para a empresa, expondo de acordo com as leis quais as verbas que incidem INSS e FGTS para melhor entendimento do conteúdo que aqui está

sendo abordado, tal quando foi adaptado de acordo com as verbas que aqui serão citadas no decorrer do projeto devido a sua extensão.

#### 2.4.1 Previdência Social

Segundo Pêgas (2009), a Previdência Social é uma instituição pública onde o objetivo é garantir e reconhecer direitos aos seus segurados é um seguro social para quem contribui, onde a contribuição transferida para a mesma é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte quando o mesmo perde a capacidade de trabalhar, seja por idade avançada, invalidez, doença, reclusão, auxílio maternidade, entre outros motivos. Representa dependendo do tipo de tributação uma parcela significativa da carga tributária nacional, alcançando quase um quarto do que se arrecada no Brasil.

O artigo 194 da Constituição define a seguridade social como sendo um conjunto formado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, que são reservados para garantir os direitos referentes à saúde, à previdência e a assistencial social, devendo ser financiada por toda sociedade seja de forma direta ou indireta conforme a Constituição Federal de 1988 Título VIII artigo 195, através de recursos oriundos dos orçamentos da União, Estados e Municípios, através de empregadores ou a eles equiparados incidente sobre a folha de pagamento, faturamento e lucro, empregados e receitas de concursos de prognósticos, que consiste em todo e qualquer concurso de sorteio de números ou quaisquer outros símbolos, loterias e apostas no âmbito federal, estadual, DF ou municipal promovidos por órgão públicos ou sociedades civis ou comerciais.

A Constituição Federal, em seu art. 195 e a Lei de Custeio – Lei nº 8,212/1991 nos artigos 10 e 11 disciplina o financiamento da seguridade social:

Art. 195. A seguridade Social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, e das seguintes contribuições sociais:

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

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

c) o lucro;

II - do trabalhador e os demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre a aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral da previdência social de que trata o art. 201;

III – sobre a receita de concursos prognósticos;

IV – do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei o equiparar

Art. 10 e 11 da Lei nº 8.212/1991:

Art. 10. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos do artigo 195 da Constituição Federal e desta Lei, mediante recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de contribuições sociais.

Art. 11. No âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto das seguintes receitas:

I – receita da União;

II – receita de contribuições sociais;

III – receita de outras fontes.

Parágrafo único. Constituem contribuições sociais:

- a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço;
- b) as dos empregados domésticos;
- c) as dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário de contribuição;
- d) as das empresas, incidentes sobre o faturamento e lucro;
- e) as incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos.

## 2.4.2 INSS

O INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) é uma autarquia do Governo Federal ligada ao Ministério da Previdência Social que tem como função receber os valores pagos em Regime de Previdência Social e ao pagamento de aposentadoria, pensão, auxílio doença, auxílio acidente, entre outros benefícios que são previstos em lei.

As contribuições para o INSS são divididas entre os empregadores e os empregados, bem como das contribuições dos trabalhadores temporários, dos autônomos e entre outros.

A legislação previdenciária considera empresa a firma individual ou sociedade que assume os riscos da atividade econômica seja ela urbana ou rural, com ou sem fins lucrativos, entidades e órgãos da administração pública direta e indireta, caso o contribuinte individual tenha funcionário será equiparado à empresa, bem como a associação ou entidade, cooperativa, a missão diplomática e repartição consular.

A alíquota do INSS da empresa é de 20% sobre o total da folha de pagamento da empresa, a mesma alíquota é utilizada sobre o valor total pago ao contribuinte individual. No caso de serviços prestados por cooperados, através de cooperativas de trabalho, o valor do INSS é calculado sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, utilizando a alíquota de 15%.

A empresa ainda tem que pagar alguns encargos o que acabam encarecendo o custo de contratação de trabalhador, segundo alíquotas abaixo:

a) Seguro de Acidente do Trabalho (RAT): que varia de acordo com o risco da empresa, variando entre 1%, 2% e 3% observando a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

b) Outras entidades que são determinadas por meio do Código do Fundo da Previdência e Assistência Social (FPAS), no caso das empresas do comércio o código FPAS é o 515 cujo os percentuais são:

a) (Salário Educação): 2,5%

b) (SESI, SESC ou SEST) = 1,5%

c) (SENAI, SENAC ou SENAT) = 1%

d) (SEBRAE) = 0,6%

e) (INCRA) = 0,2%

As empresas do Simples Nacional não pagam a contribuição referente a outras entidades, Rat, e a Parte Patronal de 20%, em contrapartida pagam no DAS à Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) que é calculado sobre o faturamento da empresa e a alíquota varia de acordo com a atividade fim da empresa.

A lei nº 8.212/91 em seu artigo 22 disciplina acerca das contribuições da empresa para com o INSS:

Art.22 A contribuição a cargo da empresa, destinada a seguridade social, além do disposto no artigo 23, é de:

I - 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, e os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo a disposição do empregador ou tomador dos serviços, nos termos da lei ou do contrato, ou ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Inciso I com redação determinada pela Lei nº 9.876/1999)

II - Para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213/1991, 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 empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidentes de trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco se considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave; ( Inciso II com redação determinada pela Lei nº 9372/1998

III - 20% ( vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços. (Inciso III acrescido pela Lei nº 9.876/1999)

O valor a ser pago pelos trabalhadores ou não depende do salário mensal que determinará o percentual a ser pago ao INSS, todos os anos através de portaria interministerial é divulgada tabela de salário de contribuição para fins de recolhimento ao INSS, atualmente a tabela vigente determina que:

Tabela 1 - Contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso

Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos

**TABELA VIGENTE****Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2013**

Salário – de – contribuição	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
Até 1.247,70	8,00
De 1.247,71 até 2.079,50	9,00
De 2.079,51 até 4.159,00	11,00

Fonte: Portaria Interministerial MPS/MS nº 15, de 10 de Janeiro de 2013.

Sobre a remuneração do empregado é descontado a contribuição devida, pois todos têm na empresa obrigação de contribuir, sendo que de forma direta ou indireta terá um retorno, pois caso esteja impossibilitado de trabalhar, seja por incapacidade física, mental, gravidez, velhice, ao morrer, ou mesmo em caso de prisão a Previdência Social assegura o contribuinte e sua família, estando entre os benefícios:

- a) Aposentadoria;
- b) Salário Maternidade;
- c) Salário Família;
- d) Auxílio Doença;
- e) Auxílio Acidente;
- f) Pensão Por Morte;
- g) Auxílio Reclusão;
- h) Especial.

**2.4.3 FGTS**

Instituído pela Lei nº 5.107/66, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é formado por depósitos mensais efetuado pelas empresas em nome dos seus empregados, no valor de 8% sobre a remuneração que lhe é paga ou devida todo dia 7 de cada mês, sendo que em se tratando do menor aprendiz segundo o inciso II do art. 2º da Lei nº 9.601/98 este percentual cai para 2%, atualmente a Lei que dispõe sobre o FGTS é 8.036/1990 tendo

sofrido várias modificações. No ano de 2001 a Lei Complementar nº 110/2001 determinou que as empresas pagassem 8,5% de FGTS, sendo que a contribuição acrescida de 0,5% seria destinada custeio dos planos: Verão e Collor durante cinco anos, ou seja, até a competência dezembro de 2006, a partir de janeiro de 2007 as empresas voltaram a pagar 8% de contribuição ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

O FGTS tem atualização monetária pelos índices oficiais de inflação, mais juros de 3% ao ano. Corresponde um pecúlio disponibilizado na aposentadoria ou morte do empregado, e representa uma indenização do tempo de serviço no caso de demissão imotivada, onde o trabalhador tem o direito neste caso de receber do empregador uma multa rescisória no valor de 40% dos depósitos ocorridos durante a vigência do contrato, sendo ainda obrigada a pagar 10% sobre o saldo do FGTS destinada a contribuição social instituída pela Lei Complementar nº 110/2001.

Além de ampliar o direito indenizatório do trabalhador que ao final do vínculo empregatício pode contar com os valores depositados na conta do mesmo, o sistema favorece de forma indireta ao proporcionar condições necessárias para a formação de um Fundo de Aplicação destinada ao financiamento de habitação, bem como saneamento básico e infra – estrutura urbana.

#### *2.4.4 Salário x Remuneração*

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º inciso estabelece os direitos sociais garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, no inciso IV e VII garante salário mínimo fixado em lei e garantia de salário nunca inferior ao mínimo.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV – salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

O artigo 76 da CLT traz o conceito a cerca do que vem a ser salário mínimo:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

De acordo com Oliveira (2009), salário é uma contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado pela prestação de serviço, devido o contrato de trabalho, podendo ser diário, semanal, quinzenal, mensal, por peça ou tarefa nunca podendo ser inferior ao salário mínimo vigente.

Conforme Nascimento (2009), salário pode ser caracterizado como o conjunto de recebimento econômico devido pelo empregador ao empregado tanto pela contraprestação do trabalho, bem como durante o período que o empregado estiver à disposição do empregador, quanto no período de descanso remunerado, interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei, porém nem todas as utilidades recebidas do empregador têm natureza salarial, como por exemplo, a participação nos lucros e complementação previdenciária, as indenizações e os direitos intelectuais.

Segundo Barros (2010) remuneração é composta pela soma do salário com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, gratificações, etc. Sendo assim salário e remuneração correspondem ao conjunto de parcelas recebidas pelo empregado.

#### *2.4.5 Horas Extras*

Segundo o enunciado nº 264, do TST:

A remuneração do serviço suplementar é composto do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em Lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

O tempo em que o empregado permanece a disposição do empregador é considerado a jornada de trabalho que não pode ultrapassar as oito horas diárias e quarenta e quatro

horas semanais, como estabelece o artigo 7 inciso XIII da Constituição Federal, contudo a duração normal do trabalho pode ser acrescida para os empregados maiores de idade de no máximo duas horas que são consideradas horas extras e pagas no mínimo 50% por cento do valor da hora normal conforme artigo 7 inciso VI da Constituição Federal, se essas horas forem feitas nos dias de descanso ou feriado o valor será acrescida de 100% do valor da hora normal.

A Súmula nº 366 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), dispõe sobre as marcações que antecedem a entrada e saída na jornada de trabalho, onde não será considerada hora extra cinco minutos por evento e dez minutos diários.

Deve haver um intervalo de o mínimo 11 (onze) horas consecutivas de descanso de uma jornada para outra de trabalho, além disso, o funcionário tem direito a um repouso remunerado de 24 horas consecutivas de preferência aos domingos, com isso a hora que porventura faltar para completar o intervalo entre jornadas e as horas de repouso semanal serão considerados extraordinários.

Caso as horas extras sejam realizadas com frequência passam a integrar o salário do funcionário, entrando na base de cálculo do aviso prévio, férias, 13º salário, onde é feita uma média aritmética do número de horas, de acordo com Oliveira (2009):

- a) 13º Salário: Média da quantidade de número de horas do respectivo ano, onde multiplica o resultado pelo valor da hora atual acrescida do adicional de hora extra.
- b) Férias: Média da quantidade de número de horas do período aquisitivo, multiplicando o resultado pelo valor da hora atual acrescida do adicional de hora extra.
- c) Rescisão de Contrato: As férias vencidas as médias devem ser feita do período aquisitivo, e as férias proporcionais da média do período proporcional, no caso do 13º salário apurar-se a média do mesmo de janeiro do respectivo ano até o mês anterior a demissão.

Conforme Oliveira (2009), havendo o pagamento das horas extras deve-se pagar o DSR (Descanso Semanal Remunerado), onde somam-se as horas extras realizadas no mês, divide pelos dias úteis, multiplica pelos dias não úteis (feriados e domingos) e o resultado encontrado multiplica-se pelo valor da hora extra, caso cada hora extra tenha percentual diferente (50%, 75%...) deve-se apurar o DSR separadamente.

#### 2.4.6 Adicionais de Periculosidade, Insalubridade

O adicional de periculosidade é pago ao funcionário que trabalha em atividades ou operações perigosas, que implicam em contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco constante, como por exemplo, frentistas de posto de combustível, entregador de gás, eletricitas, etc.

O profissional capacitado para verificar se as atividades de uma empresa representam perigo para os seus funcionários é o Engenheiro do Trabalho ou até mesmo Médico do Trabalho que devem ser registrados no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Mesmo que o trabalhador não tenha contato contínuo com atividades perigosas a jurisprudência trabalhista determina que haja incidência do adicional de periculosidade.

A súmula nº 364 do TST traz em seu texto o adicional de periculosidade, a exposição eventual, permanente e intermitente:

I - Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-OJs nº 05 - Inserida em 14.03.1994 e nº 280 - DJ 11.08.2003)

II - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos. (ex-OJ nº 258 - Inserida em 27.09.2002)

O percentual utilizado é de 30% (trinta por cento) sobre o salário base do empregado, sem acréscimos relativos a prêmios, gratificações, etc., porém a súmula 191 do TST diz que para os eletricitas o adicional será calculado sobre o total dos salários:

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)..

O adicional de insalubridade é garantido aos empregados expostos a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e ao tempo de exposição aos seus efeitos, que estão previstos nos anexos da norma

regulamentadora número 15 que foi aprovada pela portaria nº 3.214 de 06 de junho de 1978, com alterações posteriores, quando se diz insalubre nada mais é do que um ambiente que pode causar doenças, devido a ser não salubre

O artigo 192 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) traz percentuais que devem ser assegurados aos empregados que trabalham em condições insalubres que caso seja pago permanentemente integra a remuneração do empregado:

- a) 40% (quarenta por cento) para a insalubridade de grau máximo;
- b) 20% (vinte por cento) para o grau médio;
- c) 10% (dez por cento) para o grau mínimo.

Tais percentuais são classificados através de perícia médica que se baseia na NR 15 para poder medir o grau de insalubridade da atividade em questão, o profissional deve estar registrado no ministério do trabalho e emprego. Neste caso se o empregado trabalhar tanto em serviços insalubres e perigosos, deverá optar pelo adicional de um dos dois.

#### *2.4.7 Adicional Noturno*

O adicional noturno está assegurado ao trabalhador urbano e rural na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso IX, onde nas atividades urbanas considera-se trabalho noturno entre 22h00min horas de uma dia e 05h00min horas do dia seguinte, para as atividades rurais na lavoura é considerado entre 21h00min horas de um dia e 05h00min horas do dia seguinte e na pecuária entre 20h00min horas do dia e 04h00min horas do dia seguinte, sendo que o adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos.

Segundo as súmulas nº 214 e 60 do STF, nas atividades urbanas a hora é computada como sendo 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, sofrendo com isso uma redução de 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos, o que representa uma diminuição de 12,5% sobre a duração do trabalho diurno.

Deve haver um intervalo para repouso ou alimentação tanto durante o trabalho diurno quanto noturno, onde se a jornada for até 4 horas não tem intervalo; caso seja superior a 4

horas e não excedentes a 6 horas o empregado deve ter um intervalo de 15 minutos; caso a jornada exceda a 6 horas deve ter no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas de repouso.

#### *2.4.8 Comissões, Gratificações*

Comissão corresponde ao pagamento sobre vendas efetuadas pelo empregado e livremente ajustada, onde há a previsão quanto a forma de pagamento, o artigo 78 da CLT, parágrafo único, dispõe que caso o empregado não atinja a soma de um salário mínimo ou um salário da categoria o empregador deverá efetuar o respectivamente ao mínimo ou o salário base, sem descontá-lo posteriormente, enquanto que gratificação é o pagamento feito liberalmente pelo empregador como forma de agradecimento em razão do serviço prestado podendo ser dado a um funcionário e a outro não, se pago com habitualidade passa fará parte do salário.

O artigo 457 da CLT determina que todas as parcelas pagas como comissão, percentagens e gratificações integram a remuneração do empregado.

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.

§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

#### *2.4.9 Quebra de Caixa*

Segundo site Fisconet a quantia referente a quebra de caixa corresponde uma verba que é paga em geral aos empregados que trabalham freqüentemente com dinheiro, tais como bancos, lojas, supermercados, etc., tendo como finalidade ressarcir eventuais prejuízos que o empregado vem a sofrer no exercício de sua atividade, já que as diferenças no caixa podem ser deduzidas de seu salário. Na legislação não existe dispositivos sobre essa verba, mas na maioria das vezes os sindicatos das categorias profissionais fixam através do

documento coletivo de trabalho a forma de pagamento, o valor das verbas, a periodicidade e a forma como se dará o pagamento.

Como a verba quebra de caixa não consta na Lei nº 8.212/1991 com as alterações posteriores no artigo 8º § 9 que determina as parcelas que não sofreram tributação previdenciária, entende-se que este valor sofrerá incidência previdenciária,

Para fins de incidência do FGTS o artigo 12, caput XX, da instrução normativa nº 25 de 20 de dezembro de 2001, traz que o valor recebido a título de quebra de caixa é uma verba que deverá compor a base de cálculo do FGTS.

Sendo assim o valor pago habitualmente a título de quebra de caixa compõe a base de cálculo do salário do funcionário, para fins de cálculo do valor das férias, 1/3 de férias, 13º salário, aviso prévio, etc.

#### *2.4.10 Quinquênio*

Segundo Guia Trabalhista considera-se quinquênio o percentual aplicado sobre o salário do empregado que trabalha na empresa por um determinado tempo de serviço, onde o percentual, a data de pagamento e a periodicidade serão determinadas pelo sindicato da categoria profissional.

#### *2.4.11 Férias, 13º Salário*

O artigo 7º da Constituição Federal estabelece que:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Nesse sentido o artigo 129 d CLT dispõe que as férias constituem um direito do empregado de afastar-se do trabalho durante um determinado número de dias consecutivos por ano sem afetar a sua remuneração, desde que sejam cumpridas certas exigências, entre elas a assiduidade.

O empregado terá direito a férias nas seguintes proporções:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes.

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (ART. 130 CLT.)

Todo empregado que tenha completado um período aquisitivo anualmente, tem o direito de gozar férias remuneradas que podem ser pagas durante o período concessivo de 11 meses, caso o empregador não conceda tais férias durante este período ao se vencer novo período estas férias serão pagas dobradas como forma de indenização ao empregado, que tem cinco anos após o período concessivo para questionar o não pagamento, passados os cinco anos tal direito prescreve.

Segundo o art. 135 da CLT a concessão de férias deverá ser comunicada através de um aviso prévio de férias com antecedência mínima de 30 dias ao empregado, sendo que o período de férias deverá ser anotado na carteira de trabalho do mesmo. A concessão das férias visa proporcionar aos empregados um período de descanso, permitindo que o mesmo retorne com melhores condições físicas e psíquicas ao trabalho, não devendo o mesmo prestar serviço a outro empregador a não ser que mantenha contrato regularmente mantido com àquele.

O artigo 473 da CLT estabelece as condições em que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço:

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

*\*\* Nos termos do art. 10, §1º, do ADCT, referido prazo passou para 5 dias, até que seja disciplinado o art. 7º XIX, da Constituição Federal.*

IV – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

*\*\* Caput e incisos I a V com redação determinada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967*

VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

*\*\* Inciso VI acrescentado pelo Decreto-Lei nº 757, de 12 de agosto de 1969.*

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

*\*\* Inciso VII acrescentado pela Lei nº 9471, de 14 de julho de 1997.*

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Acrescentado pela Lei n.º 9.853, de 27-10-99, DOU 28-10-99)

*\*\* Inciso VIII acrescentado pela Lei nº 9853, de 27 de outubro de 1999.*

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Acrescentado pela Lei n.º 11.304, de 11.05.2006, DOU 12.05.2006)

O artigo 131 da CLT também dispõe sobre o assunto:

I – nos casos referidos no artigo 473 (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13 de abril de 1977)

II – durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social; (Redação dada pela Lei n.º 8.921, de 25-7-94, DOU 26-07-94)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; (Redação dada pela Lei n.º 8.726, de 05-11-93, DOU 08-11-93)

IV – justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13 de abril de 1977)

V – durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13 de abril de 1977)

VI – nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13 de abril de 1977)

Não terá direito a férias o empregado quando, no curso do período aquisitivo, conforme estabelece o art. 133 da CLT:

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.

§ 2º – Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste Art., retornar ao serviço.

As férias deverão ser pagas dois dias antes do início do gozo, onde será pago a média da remuneração durante o período aquisitivo, composta por salário mais variável, mais 1/3 do valor dessas férias.

O 13º salário foi instituído pela lei nº 4.090/1962, sendo mais conhecido como gratificação de Natal, pois é um salário extra oferecido ao funcionário no final do ano pago em duas parcelas, sendo que a primeira deve ser paga entre os meses de fevereiro até 30 de novembro, ou por ocasião das férias se solicitado pelo empregado e a segunda até 20 de dezembro, tem como base a média da remuneração do trabalhador durante o ano corrente, toda a pessoa que trabalhar no mínimo quinze dias com carteira assinada tem direito ao 13º salário, onde se pega o valor da remuneração divide por doze e multiplica pelo total de meses trabalhados, na primeira parcela pega-se o valor encontrado e divide pela metade, na segunda parcela pega-se o valor total, diminui o valor do INSS, o valor do adiantamento, para assim encontrar o valor líquido a ser pago, sendo que o empregador deverá pagar a GPS (Guia da Previdência Social) referente ao 13º salário até 20 de dezembro, e informar uma GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações a Previdência Social instituída pela lei nº 9.528/1997 que exige a apresentação

mensal por parte da empresa para a geração tanto do FGTS quanto da GPS, devendo a mesma apresentar a GFIP declaratória referente ao 13º salário até 31 de janeiro do ano seguinte. A Constituição Federal de 1988 prevê o pagamento do 13º salário como um direito do trabalhador urbano e rural, inclusive empregado doméstico e avulso.

## **2.5 Impactos dos encargos sociais e trabalhistas nas empresas**

A gestão de recursos humanos representa uma grande dificuldade para o empreendedor brasileiro, surgindo dúvidas a respeito de questões trabalhistas, onde os empreendedores sentem-se impotentes perante a legislação trabalhista. Vitor (2008)

Segundo Souza, et al 2012, o custo do trabalho no Brasil é um tema polêmico que vem sendo estudado há anos, mas devido à complexidade trabalhista, a grande quantidade de impostos e diversas obrigações impostas a empregados e empregadores, existe pouco consenso sobre o quanto custa admitir, manter e demitir um funcionário. O custo do trabalho formal no Brasil é um tema que gera discussões sobre o impacto que a legislação trabalhista causa sobre o custo do trabalho e conseqüentemente dentro da organização. Para o economista Pastore (1996) os encargos trabalhistas no Brasil podem ser considerados os mais altos do mundo, enquanto que para Pochmann (1994) o custo do trabalhador não é tão alto, pois consiste em apenas um quarto da remuneração total recebidas pelos empregados.

Esse resultado conflitante ocorre porque para Pastore o salário é apenas aquele recebido diretamente pelo trabalho realizado, fazendo assim com que o 13º salário seja considerado em encargo social, já para Pochmann o salário total é todo aquilo que o trabalhador recebe de forma direta, neste ponto de vista o 13º salário não é considerado um encargo social, mas sim um componente *do trabalho*.

A tabela a seguir dispõe segundo Pastore (2006), o custo do trabalho formal no Brasil, trazendo percentuais pagos sobre o salário as obrigações sociais destinadas a Previdência Social, o FGTS, o RAT (Risco de Acidente de Trabalho) e a parte de terceiros (Sesi, Senai, Sebrae, Salário Educação, Incra), bem como os percentuais sobre o tempo não trabalhado (férias, abono de férias, feriado, repouso remunerado, auxílio maternidade, aviso prévio, 13º salário) e os reflexos de tais índices, chegando a um percentual de 102,06.

Tabela 2 - Custo trabalho segundo Pastore (1996)

Tipos de Encargos	% sobre o salário
<b>Obrigações Sociais</b>	<b>35,80</b>
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário – educação	2,50
Acidentes de trabalho (média)	2,00
Sesi	1,50
Senai	1,00
Sebrae	0,20
Incra	0,60
<b>Tempo não trabalhado I</b>	<b>38,23</b>
Repouso remunerado	9,45
Férias	18,91
Feriados	4,36
Abono de férias	3,64
Aviso prévio	1,32
Auxílio – enfermidade	0,55
<b>Tempo não trabalhado II</b>	<b>13,48</b>
13º salário	10,91
Despesa de rescisão contratual	2,57
<b>Reflexos dos itens anteriores</b>	<b>14,55</b>
Incidência cumulativa do grupo A sobre o E	13,68
Incidência do Fgts sobre o 13º salário	0,87
<b>Total Geral:</b>	<b>102,06</b>

Fonte: Pastore (1996)

Devido a alterações relacionadas a multa rescisória que a partir de 2002 passou de 40% para 50% do saldo acumulado do FGTS, bem como a nova lei do aviso prévio que em 2011 estabeleceu ampliou para 3 dias a cada ano trabalho tiverem impacto nessa média que passou para 102,43%.

Para Pochmann (1994) o custo do trabalho formal é correspondente a 25,13%, como pode ser observado na tabela a seguir, onde ele descreve o desembolso que o empregador paga sobre o salário do empregado e os encargos incidentes sobre o mesmo para assim atingir tal percentual.

Tabela 3 - Custo trabalho segundo Pochmann (1994)

	Subparcelas	Desembolso
Itens de despesa	(em \$)	(em \$)
1. Salário contratual		100,00
2. 13º e adicional de 1/3 de férias		11,11
3. Folha de pagamento média mensal) (1+2) (base de cálculo dos encargos sociais)		111,11
4. FGTS e verbas rescisórias (proporcional mensal)		11,80
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4)		122,91
6. Encargos Sociais (incidentes sobre R\$ 111,11)		30,89
INSS (20%)	22,22	
Seguro de acidente trabalho (2% em média)	2,22	
Salário – educação (2,5%)		
Incra (0,2%)	2,78	
Sesi ou Sesc ( 1,5%)	0,22	
Senai ou Senac 1,0%)	1,67	
Sebrae (0,6%)	1,11	
7. Desembolso total mensal do empregado (5+6)	0,67	
Peso dos encargos $\{ (7) / (5) - 1 \}$		153,80
		25,13%

Fonte: Pochmann (1994)

Segundo artigo publicado pelo guia trabalhista é possível ver de forma resumida cálculos diferentes a respeito dos encargos sociais e trabalhistas, que não compreende todas as situações que podem surgir, devido a cada empresa ou atividade tem características próprias de decomposição de custos, trazendo os quesitos básicos referente a férias, 13º salário e encargos sociais incidentes sobre os mesmos – FGTS e INSS.

Nos quadros 1 e 2 constam duas situações específicas, uma para uma empresa optante pelo Simples Nacional e outra para uma empresa não optante pelo Simples Nacional, verifica-se na 1ª situação que o percentual sobre o salário de um mensalista é de 33,77%, enquanto que na 2ª situação por ser uma empresa não optante do Simples Nacional é de 68,17%, impactando de forma direta no custo da mão de obra da empresa.

Quadro 1 - 1ª Situação – Empresa optante pelo Simples (Comércio/Indústria)  
 Cálculo sobre um salário de Mensalista

Encargos Sociais e Trabalhistas	(%)	(%)
<b>Encargos Trabalhistas</b>		
13º Salário		8,33%
Férias		11,11%
<b>Encargos Sociais</b>		
INSS	0,00%	
SAT até	0,00%	
Salário Educação	0,00%	
Incra/Sesi ou Sest ou Sesc /Sebrae/Senai ou Senac ou Senat	0,00%	
FGTS	8,00%	
FGTS/ Provisão de multa para Rescisão	4,00%	
Total Previdenciário		12,00%
Previdência s/ 13º e Férias		2,33%
Soma Básica		33,77%

Fonte: Guia Trabalhista  
 Adaptado pelo autor

Quadro 2 - 2ª Situação - Empresa não optante pelo Simples  
 Cálculo sobre um salário de Mensalista

Encargos Sociais e Trabalhistas	(%)	(%)
<b>Encargos Trabalhistas</b>		
13º Salário		8,33%
Férias		11,11%
<b>Encargos Sociais</b>		
INSS	20,00%	
SAT ATÉ	3,00%	
Salário Educação	2,50%	
Incra/Sesi ou Sest ou Sesc /Sebrae/Senai ou Senac ou Senat	3,30%	
FGTS	8,00%	
FGTS/ Provisão de multa para Rescisão	4,00%	
Total Previdenciário		40,80%
Previdência s/ 13º e Férias		7,93%
Soma Básica		68,17%

Fonte Guia Trabalhista  
 Adaptado pelo autor

**Conclusão 1ª situação:** "sobre um salário de mensalista de R\$ 710,00, uma empresa optante pelo Simples Nacional terá um custo mínimo de encargos de R\$ 239,77, totalizando o custo de mão de obra para este salário de R\$ 949,77"

**Conclusão 2ª situação:** "sobre um salário de mensalista de R\$ 710,00, uma empresa não optante pelo Simples terá um custo mínimo de encargos de R\$ 484,00, totalizando o custo total de mão de obra para este salário de R\$ 1.194,00."

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos através da aplicação do questionário, junto aos empresários das micro e pequenas empresas do comércio de Sousa – PB, com intuito de analisar os fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra. Foram apresentadas 15 questões para os entrevistados com perguntas direcionadas aos encargos sociais e trabalhistas.

Inicialmente foi perguntado o grau de escolaridade do empresário, obtendo o seguinte resultado:

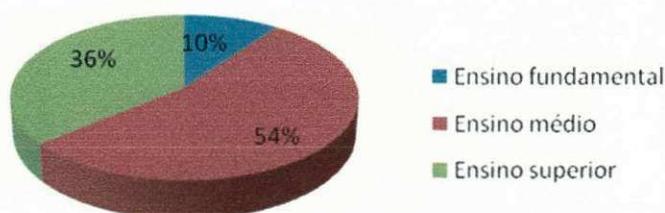


GRÁFICO 1: Grau de Escolaridade dos Empresários  
Fonte: Pesquisa de campo (2013)

O resultado indicou que das 50 empresários entrevistadas, 54% possuem o ensino médio, 36% superior e 10% fundamental, onde somatório dos que tem o ensino médio com os que têm ensino superior representa uma percentual relevante, mostrando com isso que os empresários estão buscando adquirir maiores conhecimento para adicionar valor a sua empresa.

Segundo Hashimoto (2009) o conhecimento e a competência intrínseca, que são adquiridas pelo empreendedor através da educação e experiências prévias, é considerado o primeiro fator que pode reduzir o risco de fechamento das empresas nascentes e que acabam auxiliando no dia a dia do negócio.

No segundo quesito foi perguntando aos entrevistados o porte da empresa, o resultado obtido está expresso no gráfico a seguir:

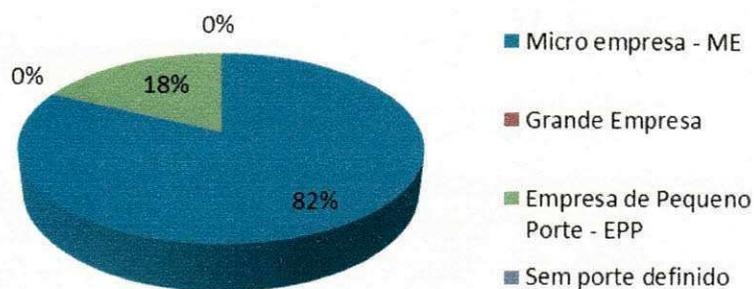


GRÁFICO 2: Porte da empresa  
Fonte: Pesquisa de campo (2013)

Conforme o gráfico 2, 82% são microempresa e 18% classificada como empresa de pequeno porte, demonstrando com isso que na cidade de Sousa existem registradas mais micro empresa do que empresa de pequeno porte como foi informada pela ouvidoria da Junta Comercial da Paraíba.

O gráfico 3, mostra o tempo de atuação no mercado das empresas entrevistadas, verificando-se que 32% estão até cinco anos atuando no mercado, 18% entre seis e dez anos, 32% entre onze e vinte anos e 18% tem mais de vinte anos de atuação. Percebe-se, que as empresas estão em fase da amadurecimento.

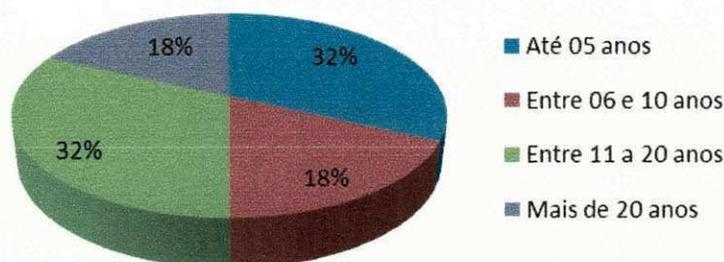


GRÁFICO 3: Tempo de atuação no mercado  
Fonte: Pesquisa de campo (2013)

De acordo com o gráfico 4, que demonstra o regime de tributação da empresa, 84% são regidas pelo Simples Nacional, que é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicados à MPE's, unificando a arrecadação dos tributos federais,

estaduais e municipais. Observa-se também que 14% das empresas são optantes do Lucro Presumido, que segundo Frabelli (2003) tem a finalidade de facilitar o pagamento do Imposto de Renda sem ter que recorrer a complexa apuração do lucro real, sendo considerado pelo fisco como uma presunção do que seria o lucro das organizações. Com relação ao Lucro Real apenas 2% das empresas são optantes deste tipo de regime, onde o Imposto de Renda é determinado a partir do lucro contábil apurado pela pessoa jurídica, acrescido de ajustes (positivo e negativo) requeridos pela legislação fiscal, tal resultado se deve por o Simples Nacional ser um regime destinado as microempresas e empresas de pequeno porte.

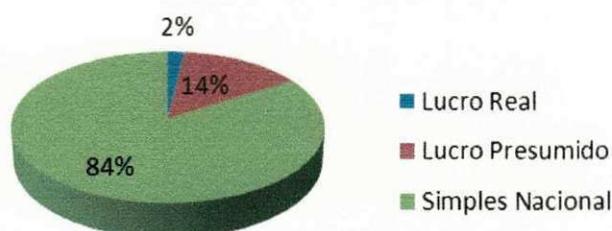


GRÁFICO 4: Regime de Tributação da Empresa  
Fonte: Pesquisa de campo (2013)

Com relação ao número de empregados o gráfico 5, mostra que a grande parte das empresas (58%) possuem de 01 a 05 funcionários, 22% possuem entre 06 a 10 funcionários, 16% entre 11 e 20 funcionários, 2% mais de 20 e outros 2% não possuem nenhum funcionário.

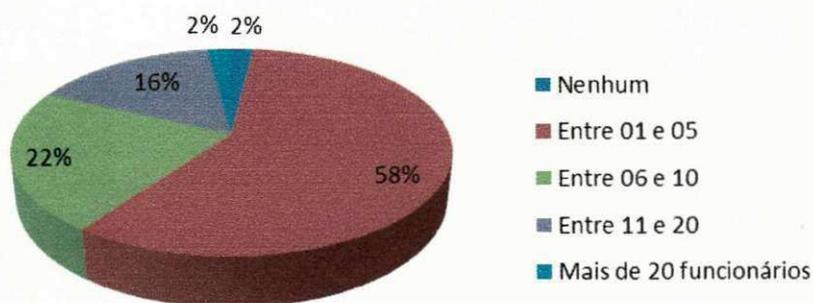


GRÁFICO 5: Número de funcionários  
Fonte: Pesquisa de campo (2013)

No gráfico 6, observa-se que 50% dos entrevistados acha que deveria aumentar o quadro de funcionário, e 50% acha que não precisa aumentar o quadro de funcionários.

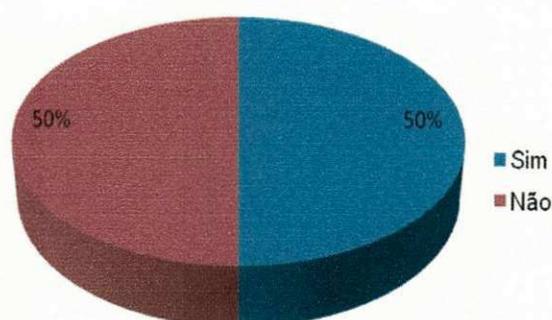


GRÁFICO 6: Aumentar quadro de funcionários  
Fonte: Pesquisa de campo (2013)

Para os empresários que responderam sim no que diz respeito ao aumento de funcionários, perguntou-se quais as dificuldades encontradas para aumentar o quadro de funcionários, onde o gráfico 7, expõe que 80% não contrata mais funcionários devido aos custos nos encargos sociais e trabalhistas, 16% dizem ser devido a mão de obra qualificada e 4% do entrevistados disseram ter outros motivos para não aumentar o seu quadro de funcionário.

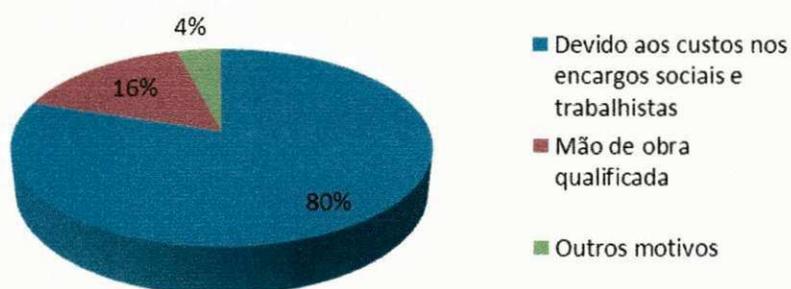


GRÁFICO 7: Dificuldades encontradas para aumentar o quadro de funcionários  
Fonte: Pesquisa de campo (2013)

Foi perguntado ao empresário se o mesmo tinha alguma dificuldade com relação ao tema encargos sociais e trabalhistas, onde conforme gráfico 8, 82% disse que tinha algum tipo de

dificuldade, enquanto que 18% dos entrevistados disseram não ter nenhuma dificuldade com o tema encargos e trabalhistas.

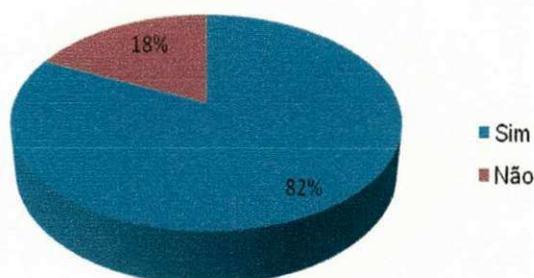


GRÁFICO 8: Tem alguma dificuldade com relação ao tema encargos sociais e trabalhista  
Fonte: Pesquisa de campo 2013

Em suplemento o gráfico anterior dos 82% que disseram ter algum tipo de dificuldade de acordo com o gráfico 9, 32% diz não saber calcular esses encargos e analisar esses custos, 29% disse que faltava tempo para poder se aprofundar no tema, já 32% disseram que tinham outros tipos de dificuldade relacionados ao tema e 7% disseram não ter interesse no tema.

Segundo Vitor (2008) seria interessante que o governo através de seus órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego criasse programas por meio de seminários, palestras, cursos, etc, que incentivassem ao estudo de tal tema, facilitando assim o entendimento dos empresários, já que é de suma importância que o mesmo saiba o quanto desembolsa para manter um funcionário.

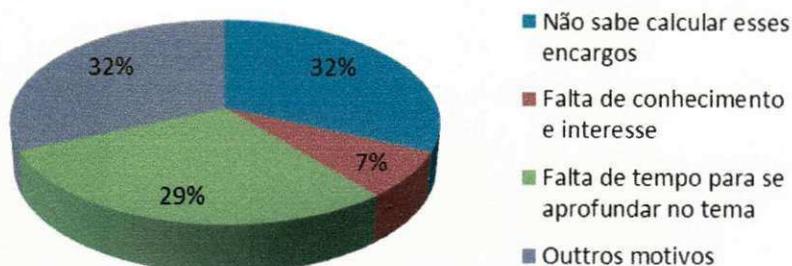


GRÁFICO 9: Dificuldade do empresário com relação aos temas encargos sociais e trabalhistas.

Fonte: Pesquisa de campo (2013)

Segundo o gráfico 10, para 90% dos entrevistados a carga tributária gera impacto no desempenho da empresa enquanto que 10% acham que a carga tributária não causa nenhum impacto na empresa.

Conforme Viol e Rodrigues (2000) é fundamental que os governantes tenham ciência de que a carga tributária constitui um considerável custo para as MPE's em grande parte dos países, a partir do momento que o governo tentar diminuir tais custos tende a criar benefícios para a empresa à medida que incentiva o setor.

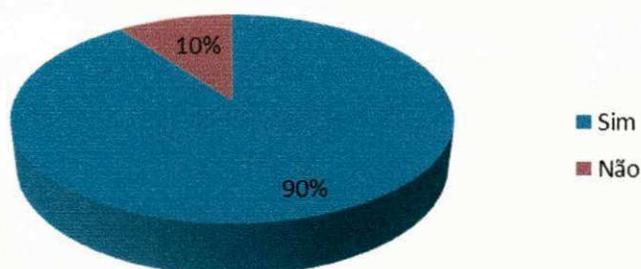


GRÁFICO 10: A Carga Tributária geral algum impacto no desempenho das atividades.

Fonte: Pesquisa de campo (2013)

A tabela 4 demonstra que 56% dos entrevistados acham que a carga tributária colabora no aumento dos custos da organização, 44% acham que não colabora no aumento dos custos

da organização. No que diz respeito se a carga tributária reduz a formalização de contratações com CTPS 44% disseram que sim e 56% disseram que não. Perguntados se a carga tributária inibe a criação de novos postos de trabalho 47% acham que inibe enquanto 53% acham que não inibe a abertura de novos postos de trabalho. Verificando-se com isso, que para os entrevistados a carga tributária não reduz o número de formalização com CTPS assinada e não inibe a abertura de novos postos de trabalho, porém colabora no aumento dos custos das organizações.

Tabela 4: Como a carga tributária impacta no desempenho das atividades da empresa

<b>Percepção da Carga Tributária no desempenho das atividades da empresa</b>	<b>Sim</b>	<b>%</b>	<b>Não</b>	<b>%</b>	<b>Total em %</b>
<b>Reduz o número de formalização de contratação com CTPS</b>	20	44%	25	56%	100%
<b>Inibe a criação de novos postos de trabalho</b>	21	47%	24	53%	100%
<b>Colabora no aumento dos custos das organizações</b>	25	56%	20	44%	100%

Fonte: Pesquisa de campo (2013)

De acordo com o gráfico 11, para 78% dos entrevistados, acha que é necessária uma reforma trabalhista para que a empresa possa continuar no mercado.

Para Vitor (2008) é conveniente uma reforma trabalhista o mais breve possível, pois a elevada carga de tributos trabalhistas pode impossibilitar a continuidade da empresa.

Ainda com relação a isso segundo Martins (2007) diz que não é preciso retirar os direitos dos empregados para se fazer uma reforma trabalhista adequada, diminuir os altos custos tributários contidos na folha de pagamento.

Nesse contexto a reforma trabalhista não seria a retirada dos direitos dos empregados, mas sim a diminuição dos custos tributários contidos na folha de pagamento.

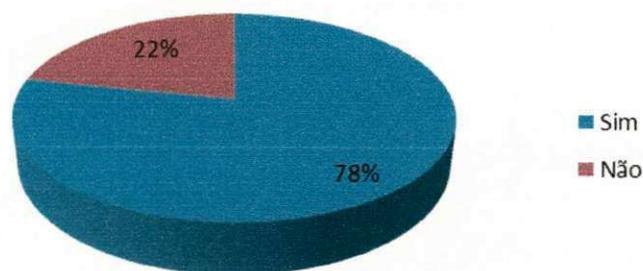


GRÁFICO 11: A Reforma Trabalhista é necessária para a continuidade da empresa  
Fonte: Pesquisa de campo 2013

Perguntados se a flexibilidade das leis trabalhistas poderia impactar nos custos com encargos sociais e trabalhistas conforme gráfico 12 pode se verificar que 90% concordaram que sim enquanto apenas 10% acham que não.

Conforme Ongaratto (2010) o verbo flexibilizar tem como significado tornar flexível. Quando se pretende flexibilizar as leis trabalhistas busca-se propiciar que os direitos por eles introduzidos sejam adequados aos interesses das partes, destinando-se a um aprimoramento da atual situação.

Segundo Martins (2000, p.25), “a flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.”

Para Vitor (2008) a flexibilização das leis trabalhistas será propício no que diz respeito a redução dos gastos trabalhista na organização, onde de acordo com a vontade de ambas as partes é feito um acordo que visa ajudar na redução das despesas de contratação do trabalhador, lembrando que a flexibilização não tem como intuito afetar o empregado, já que a negociação abrange os interesses de ambas as partes, tendo como objetivo a satisfação na relação empregado-empregador.

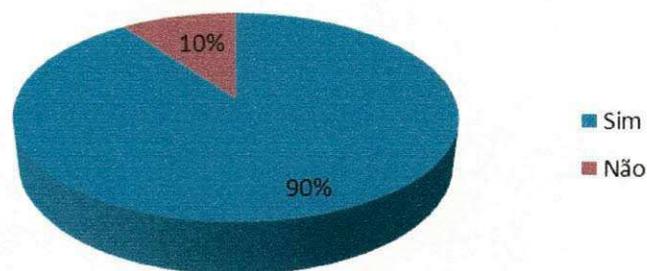


GRÁFICO 12: A Flexibilidade das leis trabalhistas poderá impactar nos custos com encargos sociais e trabalhistas.  
Fonte: Pesquisa de campo 2013

No gráfico 13, observ-se que 50% dos entrevistados acham que a legislação trabalhistas, em especial a CLT pode ser considerado o maior impedimento de mais empregos, para os outros 50% a legislação trabalhista não é considerada um impedimento.

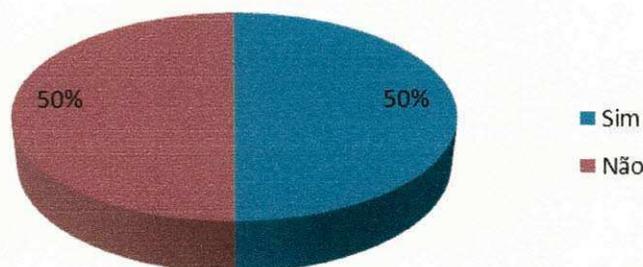


GRÁFICO 13: A Legislação trabalhista, em especial a CLT é o maior impedimento de mais empregos.  
Fonte: Pesquisa de campo 2013

A tabela 5 traz os elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista na organização podendo ser observado que para 68% dos entrevistados a isenção dos encargos sociais sobre a folha de pagamento pode ser considerado um elemento que promove tal redução e assim beneficia a empresa, com relação aos outros elementos aqui elencados para a maior parte dos entrevistados não promovem a redução da carga trabalhista na organização: a redução dos encargos sociais, redução da jornada de trabalho, a redução dos direitos destinados aos trabalhador, nem o recolhimento de valores fixos a titulo de encargos sociais.

Tabela 5: Elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista na organização

<b>Elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista na organização</b>	<b>Sim</b>	<b>%</b>	<b>Não</b>	<b>%</b>	<b>Total em %</b>
<b>Redução dos encargos sociais sobre a folha de pagamentos</b>	21	42%	29	58%	100%
<b>Isenção dos encargos sociais sobre a folha de pagamento</b>	34	68%	16	32%	100%
<b>Redução da jornada de trabalho, com a correspondente redução de salário na mesma proporção</b>	04	8%	46	92%	100%
<b>Redução dos direitos destinados aos empregados</b>	04	8%	46	92%	100%
<b>Recolhimento de valores mensais fixos a título de encargos sociais</b>	13	26%	37	74%	100%

Fonte: Pesquisa de campo 2013

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar os fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra nas microempresas e empresas de pequeno porte do comércio de Sousa PB, onde se percebe que para a maioria dos entrevistados a carga tributária não reduz o número de formalização de contratação com carteira assinada, colaborando no aumento dos custos da organização, porém acham que se faz necessário uma reforma trabalhista, pois na atual situação a alta carga de tributos poderá impossibilitar independente do porte da empresa a sua continuidade, onde a flexibilização das leis trabalhistas terá um impacto positivo nos custos trabalhistas sem prejudicar o empregado, objetivando a satisfação na relação entre empregado e empregador.

No desdobrar do trabalho foi conceituado micro e pequena empresa e sua importância na economia do país, os regimes de tributação vigentes no Brasil: lucro real, lucro presumido, lucro arbitrado e simples nacional bem como a forma de cálculo dos encargos sociais e trabalhistas contidos na folha de pagamento, os tipos de encargos sociais e trabalhistas mencionando as leis que os rege, sua finalidade e impacto na folha de pagamento.

Na amostra estudada, a maioria das empresas são optantes pelo simples nacional, regime destinado as micro e pequenas empresas, onde esta forma de tributação é revertida em incentivo para a empresa, pois de forma legal ocorre a diminuição dos encargos sociais.

A legalidade e formalidade da mão de obra podem causar aumento nos custos da organização, já que as despesas com a mão de obra integram o custo do produto/serviço, tendo grande relevância na organização, porém é ideal que a empresa atue na legalidade, pois representa um benefício para o empregado que tem assegurado por meio da Constituição Federal e CLT os direitos trabalhistas e um porto seguro para a empresa que estará resguardada em fiscalização do ministério do trabalho e de outros órgãos.

O peso dos encargos sociais é considerado excessivo, pois representa um dos principais obstáculos para a contratação de mão de obra e colaborando nos custos da empresa, onde para considerável parte dos entrevistados é necessário a isenção de encargos sociais sobre a folha de pagamento para promover a redução da carga tributária trabalhista na organização à medida que incentiva o setor. Como foi visto no decorrer do trabalho a partir do momento que a empresa decide contratar um funcionário ela automaticamente está sujeita a despesas trabalhistas que estão previstas em lei e convenção coletiva como, por exemplo, o pagamento do salário seja ele diário, quinzenal ou mensal, férias, 13º salário,

adicionais como horas extras, periculosidade, insalubridade, quebra de caixa, bem como ao pagamento mensal do FGTS e INSS, entre outros encargos.

Na percepção de uma parte dos empregadores a carga tributária não reduz o número de formalização com carteira assinada, entretanto acham necessária uma reforma trabalhista que vise colaborar para a continuidade da empresa e que ocorra a flexibilidade das leis trabalhista de forma que concilie os interesses do empregado dos empregadores, aumentando assim a oferta de empregos no mercado.

Percebe-se com isso que a carga tributária trabalhista e social é considerada excessiva, interferindo de forma direta no custo que o empregado representa a seus empregadores, entretanto, estes últimos não verificam claramente a sua ingerência, pois eles entendem que esses encargos não atrapalham a formalização da mão de obra, o que contradiz suas próprias opiniões, quando reiteram a necessidade, por exemplo, de uma reforma trabalhista e de isenção dos encargos sociais.

Espera-se que as conclusões aqui obtidas sirvam de fonte de informação a respeito dos fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra, bem como o tema encargos sociais e trabalhistas, sugerindo-se a continuidade e aprofundamento da pesquisa, por ser um tema relevante tanto no mundo acadêmico como nas organizações, já que a contabilidade por ser uma ciência social que busca prover os usuários com informações sobre aspectos de natureza econômica, financeira e física do patrimônio da entidade, deve utilizar princípios e técnicas para garantir que o gestor possa administrar seu patrimônio, tendo como desafio assegurar que a folha de pagamento e contribuição previdenciária esteja de acordo com as normas que rege sobre essas obrigações, para que as obrigações trabalhistas e encargos sociais sejam aplicados corretamente, garantindo assim uma visão financeira para a tomada de decisão na busca de resultados sem violar o direito do empregado. Propõe-se também um estudo acerca de outros motivos que dificultam o entendimento do empresário no entendimento dos encargos sociais e trabalhistas e a desoneração da folha de pagamento que passou a vigorar a partir de abril de 2013, mas que aqui na foi abordado devido a dificuldade de material bibliográfico disponível.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico. 9. Ed.** São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <[www.planalto.gov/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) > Acesso em: 24 abr. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 3000 de 26 de março de 1999, art 530 Regulamento do Imposto de Renda.** Disponível em: <[www.jusbrasil.com.br/legislação/ anotada8/2791582/art-530-regulamento-do-imposto-de-renda-de-1999decreto-3000-99](http://www.jusbrasil.com.br/legislação/ anotada8/2791582/art-530-regulamento-do-imposto-de-renda-de-1999decreto-3000-99) > Acesso em: 24 mar. 2013

BRASIL. **Decreto Lei nº. 5.452 de 01 de maio 1943.** Disponível em: <[www.planalto.gov/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 15/04/2013.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006.** Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislação/leiscomplementares/2006/leicp123.htm>. Acesso em: 31 jul. 2012.

BRASIL. **Lei nº. 8.212 de 24 de julho 1991.** Disponível em: <[www.planalto.gov/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)> Acesso em: 24 mar. 2013.

BRASIL. **Lei nº. 9.876 de 26 de novembro 1999.** Disponível em: <[www.normaslegais.com.br/legislacao/tributario/l9876.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/tributario/l9876.htm)> Acesso em: 09 abr. 2013.

BRASIL. **Lei nº. 8.036 de 11 de maio 1990.** Disponível em: <[www.planalto.gov/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm)> Acesso em: 18 abr. 2013.

BRASIL. **Mapa das micro e pequenas empresas.** Disponível em: <[www.brasil.gov.br/empreendedor/empreendedorismo-hoje/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas/print](http://www.brasil.gov.br/empreendedor/empreendedorismo-hoje/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas/print)>

CORRÊA, Ricardo. **O Crescimento e as MPEs.** Correio Braziliense 04/2012. Disponível em: <<https://conteudocliping.planejamento.gov.br/cadastros/noticiais/2012/4/25/o-crescimento-e-as-mpes>> Acesso em 24 mar. 2013

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **META II – RELATÓRIOS. Encargos Sociais no Brasil: conceito, magnitude e reflexo no emprego. Convênio DIEESE.** São Paulo, Abril de 2006.

EDITORA SARAIVA (Org.), WINDT, Márcia Cristina Vas dos Santos (Colab.); CESPEDES, Livia (Colab.); PINTO, Antonio Luiz de Toledo. **CLT. Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Obra coletiva Editora Saraiva. Colaboração: Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vas dos Santos Windt e Livia Céspedes. 3. ed., São Paulo. Saraiva. 2008.

FISCONETE. **Quebra de caixa**. Disponível em:  
<[www.fisconete.com.br/user/materias/trabalhista/quebra\\_de\\_caixa2006.htm](http://www.fisconete.com.br/user/materias/trabalhista/quebra_de_caixa2006.htm)> Acesso em 23 mar. 2013

FONSECA, Paulo Jorge de P. Artigo do mês: **Importância das MPE'S de empregos em anos de crise**. Disponível em:  
<[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/23695F6CAE7EAC7683257AD30040A7D7/\\$File/NT000482B2.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/23695F6CAE7EAC7683257AD30040A7D7/$File/NT000482B2.pdf)> Acesso em: 23 fev. 2013

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GUIA TRABALHISTA. Quinquênio. Disponível em:  
<[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/glossario\\_trab\\_prev.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/glossario_trab_prev.htm)>. Acesso em 23 fev. 2013.

HASHIMOTO, Marcos. Mortalidade e sobrevivência de empresas nascentes. **Um estudo sobre Pequenas Empresas no estado de São Paulo**. Disponível em  
<<http://www.administradores.com.br/artigos/administração-e-negocio/mortalidade-e-sobrevivência-de-empresas-nascentes/2972>>. Acesso em: 23 fev. 2013.

IBGE: Instituto Brasileiro de geografia e estatística - **As micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil 2001**. Rio de Janeiro, 2003.

KOTESKI, Marcos Antonio. **As micro e pequenas empresas no contexto econômico brasileiro. Revista FAE BUSINESS, nº 8, maio de 2004**. Disponível em:  
<[http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista\\_da\\_fae/fae\\_v8\\_n1/rev\\_fae\\_v8\\_n1\\_03\\_koteski.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v8_n1/rev_fae_v8_n1_03_koteski.pdf)> Acesso em: 23 fev. 2013.

LAZZARIN, Sonilde Kugel – **O Custo da Relação Formal de Emprego no Brasil** (não encontrei o ano). Disponível em:  
<[http://www.uniritter.edu.br/eventos/sepesq/vi\\_sepesq/arquivosPDF/27876/2248/com\\_identificacao/O%20CUSTO%20DA%20RELA\\_\\_O%20FORMAL%20DE%20EMPREGO%20NO%20BRASIL%20com%20Ident.pdf](http://www.uniritter.edu.br/eventos/sepesq/vi_sepesq/arquivosPDF/27876/2248/com_identificacao/O%20CUSTO%20DA%20RELA__O%20FORMAL%20DE%20EMPREGO%20NO%20BRASIL%20com%20Ident.pdf)> Acesso em: 20 jan. 2013.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia do trabalho científico**. 9ª edição. São Paulo. Atlas SA. 2009

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito dos trabalhadores: Emprego Depende de Crescimento, não de leis trabalhistas** in Entrevista a Daniel Ronglia - repórter da revista Consultor Jurídico. Disponível em:  
[http://www.conjur.com.br/2007abr01/emprego\\_depends\\_crescimento\\_nao\\_leis\\_trabalhistas](http://www.conjur.com.br/2007abr01/emprego_depends_crescimento_nao_leis_trabalhistas). Acesso em: 07 abr. 2013.

\_\_\_\_\_, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 1 ed. São Paulo: Atlas. 2000

MATTOSO, J. , POCHMANN, M. A macroeconomia do desemprego. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 29 jun.1996.

MENESES, Giovani Silva– **Micro e Pequenas empresas somam 98% dos negócios da Amrec**. Santa Catarina - RS. Disponível em: <<http://www.atribunenet.com/noticia/micro-e-pequenas-empresas-somam-98-dos-negocios-da-amrec-84862> >. Acesso em: 24 mar. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 20ª Ed. São Paulo. Atlas S.A. 2009

ONGARATTO, Vinicius. **Flexibilização das normas trabalhistas** – Um discurso sobre a problemática dos encargos sociais a partir do empregador. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 83, dezembro de 2010. Disponível em:  
[www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigo\\_leitura&artigo\\_id=8809&rev](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigo_leitura&artigo_id=8809&rev). Acesso em 25 fev. 2013.

PADILHA, Josimar; FIGUEIREDO, Vitor; LOPES, Anderson; BEUTZER, Sérgio; FAUSTINO, Sebastião. **INSS: Instituto Nacional do Seguro Social** – Preparatória Técnico do Seguro Social - Nível Médio. Vestcon Editora Ltda. 05/2011.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira; TEIXEIRA, Paulo Henrique. **Manual de cálculos trabalhistas**. Curitiba, Portal Tributário ® Editora, 2006/2012.

PASTORE, José. A batalha dos encargos sociais. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 28 fev. 1996

PEGAS, Paulo Henrique. **Manual de Contabilidade Tributária**. 6ª Edição – 2ª tri. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2009.

PINTO, João Roberto Domingos. **Imposto de Renda, Contribuições Administrativas pela Secretaria da Receita Federal e Sistema Simples**. 17ª Ed. Porto Alegre RS. Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. 2009

PORTAL TRIBUTÁRIO. **IRPJ – Lucro Real**. Disponível em <[www.portaltributario.com.br/guia/lucro\\_real.html](http://www.portaltributario.com.br/guia/lucro_real.html)>. Acesso em 23 fev. 2013.

PORTAL TRIBUTÁRIO. **O que é lucro presumido**. Disponível em <[www.portaltributario.com.br/artigos/oquee\\_lucropresumido.html](http://www.portaltributario.com.br/artigos/oquee_lucropresumido.html)>. Acesso em 23 fev. 2013.

PORTAL TRIBUTÁRIO. **O que é Lucro Real**. Disponível em <[www.portaltributario.com.br/artigos/oquee\\_lucroreal.html](http://www.portaltributario.com.br/artigos/oquee_lucroreal.html)>. Acesso em 23 fev. 2013.

RECEITA FEDERAL. **Lucro Presumido**. Disponível em: <[www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/dipj/2005/pergresp2005/pr517a555.htm](http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/dipj/2005/pergresp2005/pr517a555.htm)>. Acesso em 23 fev. 2013.

RECEITA FEDERAL. **O que é o Simples Nacional**. Disponível em: <[www.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/SobreSimples.aspx](http://www.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/SobreSimples.aspx)>. Acesso em 04 abr. 2013

RECEITA FEDERAL 2011. **O que é Lucro Arbitrado**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/perguntao/dipj2012/CapituloXIV-LucroArbitrado2012.pdf>> Acesso em: 24 mar. 2013

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999;

RISOLA, Sergio. **Mapa das micro e pequenas empresas** – Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/empreendedor/empreendedorismo-hoje/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas>>. Acesso em: 24 mar. 2013

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Org.); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas e gráficos]. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2010/2011**. 4. ed. /. –Brasília, DF; DIEESE, São Paulo, 2011.

SOUZA, Andre Portela (Org.) et al. **Custo do Trabalho no Brasil: Proposta de uma metodologia de mensuração**. Fundação Getulio Vargas, São Paulo, Maio de 2012. Disponível em: <[cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/files/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final\(1\).pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/files/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final(1).pdf)>. Acesso em 20 jan. 2013.

UOL. Economia. **Brasil lidera ranking de impostos sobre trabalhadores, segundo estudos.** São Paulo, 26/02/2013. Disponível em: <[economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/02/26/brasil-lidera-ranking-sobre-trabalhadores-segundo-estudo.htm](http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/02/26/brasil-lidera-ranking-sobre-trabalhadores-segundo-estudo.htm)> Acesso em: 17 mar. 2013

VITOR, Antonio George Santos. **O impacto financeiro dos custos trabalhistas na pequena empresa: um estudo de caso na Partner Assessoria.** Feira de Santana BA, 2008.

VIOL, André Zemgruber e RODRIGUES, Jefferson José. **Tratamento da micro e pequena empresa no Brasil.** Trabalho premiado no XIII concurso de monografias CIAT-AEAT-IEF. Brasília, março de 2000. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Publico/estudotributarios/estatisticas/09TratamentoTributarioMicroPequenaEmpresa.pdf>> Acesso em 23 mar. 2013.

ZANLUCA, Julio Cesar. **A consolidação das Leis do Trabalho: CLT.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 07 abr. 2013.

\_\_\_\_\_, Julio Cesar. **Cálculos de encargos sociais e trabalhistas.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/custostrabalhistas.htm>>. Acesso em: 17 fev. 2013.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

	<p>SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL          Universidade Federal de Campina Grande          Centro de Ciências Jurídicas e Sociais          Campus de Sousa          Coordenação Administrativa da UACC</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

**QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**

**FATORES QUE INTERFEREM NA FORMALIZAÇÃO E LEGALIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NAS MEs E EPPs: UM ESTUDO NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO COMERCIO DA CIDADE DE SOUSA/PB**

O presente questionário faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso que está sendo desenvolvido pela discente Maria Madalena Matias de Sousa do curso de Ciências Contábeis da UFPG – Campus Sousa. Este estudo tem como objetivo Identificar os fatores que interferem na formalização e legalização da mão de obra na Microempresa e Empresa de Pequeno Porte da cidade de Sousa-PB. Agradecemos sua participação nesse estudo e colaboração para o desenvolvimento da pesquisa na área contábil.

Aluna: Maria Madalena Matias de Sousa. E-mail – mada.matias@hotmail.com

Orientador: Francisco Dinarte de Sousa Fernandes.

1. Grau de escolaridade do empresário:
  - ( ) Ensino fundamental
  - ( ) Ensino médio
  - ( ) Ensino superior
  
2. Qual o porte de sua empresa:
  - ( ) Micro empresa - ME      ( ) Empresa de Pequeno Porte - EPP
  - ( ) Grande Empresa          ( ) Sem porte definido.
  
3. Tempo de atuação no mercado:
 

\_\_\_\_\_anos
  
4. Regime de Tributação:
  - ( ) Lucro Real
  - ( ) Lucro Presumido
  - ( ) Simples Nacional.
  
5. Número de funcionários

- ( ) Nenhum  
 ( ) Entre 01 a 05  
 ( ) Entre 06 a 10  
 ( ) Entre 11 a 20  
 ( ) Mais de 20 funcionários
6. Acha que deveria aumentar o quadro de funcionários:  
 ( ) Sim  
 ( ) Não
7. Se sim, quais as dificuldades encontradas para aumentar o quadro de funcionários:  
 ( ) Devido aos custos nos encargos sociais e trabalhistas  
 ( ) Mão de obra qualificada  
 ( ) Outros motivos
8. O (a) senhor (a), tem alguma dificuldade com relação ao tema encargos sociais e trabalhistas:  
 ( ) Sim  
 ( ) Não
9. Se sim, qual a maior dificuldade do empresário com relação ao tema encargos sociais e trabalhistas:  
 ( ) Não saber calcular esses encargos  
 ( ) Falta de conhecimento e interesse  
 ( ) Falta de tempo para se aprofundar no tema  
 ( ) Outros motivos
10. A carga tributária gera algum impacto no desempenho das atividades da sua empresa:  
 ( ) Sim  
 ( ) Não
11. Se sim, como a carga tributária impacta no desempenho das atividades da empresa:

Percepção da Carga Tributária no desempenho das atividades	Sim	Não
Reduz o número de formalização de contratações com CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social		
Inibe a criação de novos postos de trabalho		
Colabora no aumento dos custos das organizações		

12. A reforma trabalhista é necessária para a continuidade da empresa?  
 ( ) Sim  
 ( ) Não

13. A flexibilidade das leis trabalhistas poderá impactar nos custos com encargos sociais e trabalhistas?

- ( ) Sim  
( ) Não

14. A legislação trabalhista, em especial, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) é o maior impedimento de mais empregos?

- ( ) Sim  
( ) Não

15. Quais os elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista na organização:

Elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista na organização:	Sim	Não
Redução dos encargos sociais sobre a folha de pagamento;		
Isenção dos encargos sócias sobre a folha de pagamento;		
Redução da jornada de trabalho, com a correspondente redução de salário na mesma proporção.		
Redução dos direitos destinados aos empregados		
Recolhimento de valores mensais fixos a título de encargos sociais		

## ANEXO A - Quadro 3 - Incidências Tributárias

VERBAS	INSS	FGTS
Abonos	Sim (Lei 8212/91, art. 28, I)	Sim (Lei 8036/90, art. 15)
Abono Pecuniário de férias	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "e")	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, II)
Adicionais: Insalubridade Periculosidade Noturno Horas Extras Tempo de Serviço Transferência	Sim (Lei 8212/91, art. 28, I)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, II a V)
Auxílio Acidentário (primeiros 15 dias a cargo do empregador)	Sim (Lei 8212/91, art. 28, I e Lei 8213/91, art. 60, par. 3)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 9, III -durante todo o período de afastamento do empregado)
Auxílio Doença (primeiros 15 dias a cargo do empregador)	Sim (Lei 8212/91, art. 28, inciso I e Lei 8213/91, art. 60, par. 3)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 9, II)
Aviso Prévio Indenizado	Sim (Decreto 6727/2009)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, XIX)
Aviso Prévio Trabalhado	Sim (Lei 8212/91, art. 28, I)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, XIX)
Comissões	Sim (Lei 8212/91, art. 28, I)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, II a V)
Décimo Terceiro Salário parcela adicional de 1/12 paga em rescisão devido ao aviso prévio indenizado	Sim (Decreto 6727/2009 e IN RFB 925/2009)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, XIV)
Décimo Terceiro Salário - 1ª parcela	Não (Decreto 3048/99, art. 214, par. 6)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, XIV)
Décimo Terceiro Salário - 2ª parcela ou por rescisão do contrato de trabalho	Sim (Decreto 3048/99, art. 214, par. 6)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, XIV)
Férias Gozadas e Adicional 1/3	Sim (Lei 8212/91, art. 28, I e Decreto 3048/99 art. 214, par. 4)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, I e IX)
Férias dobradas - parcela paga em dobro.	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "d" e Decreto 3048/99, par. 9, IV)	Não (IN SIT 25/2001 art. 13, IV)
Gratificações	Sim	Sim

VERBAS	INSS	FGTS
	(Lei 8212/91, art. 28, I)	(IN SIT 25/2001, art. 12, XV)
Indenização por despedida nos 30 dias que antecede a data base (Lei 6708/79, art. 9)	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "e", Lei 9711/98)	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, VII)
Indenização 40% sobre o saldo FGTS pela despedida sem justa causa	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "e")	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, VIII)
Indenização por rescisão antecipada de trabalho com termo estipulado – art. 479 CLT (ex: contrato de experiência)	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "e")	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, VIII)
Multa por atraso no pagamento rescisão (art. 477 CLT § 8º)	Não (Lei 8212/91, art. 28, § 9º, "x")	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, XXI)
Quebra de Caixa	Sim (Lei 8212/91, art. 28, I)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 12, XX)
Salário Maternidade	Sim (Lei 8212/91, art. 28, par. 2)	Sim (IN SIT 25/2001, art. 9, IV)
Salário Família	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "a")	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, XVIII)
Vale Transporte	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "f")	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, XX)
Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho para prestação dos respectivos serviços.	Não (Lei 8212/91, art. 28, par. 9, "r")	Não (IN SIT 25/2001, art. 13, XXIX)

Fonte: Guia Trabalhista  
Adaptado pelo autor

## ANEXO B - TABELA DE ALÍQUOTAS POR CÓDIGOS FPAS

## ANEXO II

Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.238, de 11 de janeiro de 2012)

## TABELA DE ALÍQUOTAS POR CÓDIGOS FPAS

CÓDIGO DO FPAS	ALÍQUOTAS (%)															Total Outras Ent. Ou Fundos
	Pre v. Soci al	GILR AT	Salári o- Educ ação	INC RA	SE NAI	S E SI	SE NA C	SE SC	SEB RAE	D P C	Fund o Aerov iário	SE NA R	SE ST	SE NA T	SESC OOP	
	---	---	0001	000 2	000 4	00 08	001 6	00 32	0064	01 28	0256	051 2	10 24	204 8	4096	
507	20	Variável	2,5	0,2	1,0	1,5	---	---	0,6	---	---	---	---	---	---	5,8
507 Cooperativa	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	---	0,6	---	---	---	---	---	2,5	5,8
515	20	Variável	2,5	0,2	---	---	1,0	1,5	0,6	---	---	---	---	---	---	5,8
515 Cooperativa	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	---	0,6	---	---	---	---	---	2,5	5,8
523	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2,7
531	20	Variável	2,5	2,7	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5,2
540	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	---	---	2,5	---	---	---	---	---	5,2
558	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	---	---	---	2,5	---	---	---	---	5,2
566	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	1,5	0,3	---	---	---	---	---	---	4,5
566 Cooperativa	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	---	0,3	---	---	---	---	---	2,5	5,5
574	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	1,5	0,3	---	---	---	---	---	---	4,5
574 Cooperativa	20	Variável	2,5	0,2	---	---	---	---	0,3	---	---	---	---	---	2,5	5,5



833	---	---	2,5	0,2	1,0	1,5	---	---	0,6	---	---	---	---	---	---	5,8
876	20	Variável	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.238, de 11 de janeiro de 2012)

Nota (1): Até 24/09/2007 as cooperativas de crédito enquadravam-se no código FPAS 736. (§ 11 do art. 72 da Instrução Normativa RFB nº 971 de 13 de novembro de 2009) e, a partir de 01/01/2008, por força do disposto no art. 10 da Lei nº 11.524, de 24 de setembro de 2007, e do princípio da anualidade, passaram a contribuir para o SESCOOP, em substituição à contribuição patronal adicional de 2,5%, com enquadramento no código FPAS 787 (§ 12 do art. 72 e § 2º do art. 109-F da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009). As demais cooperativas que desenvolvam atividades do código FPAS 736, sujeitam-se à contribuição patronal adicional devida à Seguridade Social de 2,5%, sem contribuição para o SESCOOP, por não estarem abrangidas pelo inciso I do **caput** e pelo § 2º do art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.