

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, IMOBILIÁRIAS E ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

SILVESTRE BATISTA BOTÃO NETO

**A REPRESENTATIVIDADE DOS ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES SOBRE A
FOLHA DE PAGAMENTO:** um estudo de caso em uma prestadora de serviços

São Luís/MA
2019

SILVESTRE BATISTA BOTÃO NETO

**A REPRESENTATIVIDADE DOS ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES SOBRE A
FOLHA DE PAGAMENTO:** um estudo de caso em uma prestadora de serviços

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do grau bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Me. Poliane Mendes Gonçalves Chagas.

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

BOTÃO NETO, SILVESTRE.

A REPRESENTATIVIDADE DOS ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES
SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO : um estudo de caso em uma
prestadora de serviços / SILVESTRE BOTÃO NETO. - 2019.
41 f.

Orientador(a): POLIANE GONÇALVES CHAGAS.

Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal do
Maranhão, SÃO LUÍS-MA, 2019.

1. Encargos sociais. 2. Folha de Pagamento. 3.
Prestação de Serviços. I. GONÇALVES CHAGAS, POLIANE. II.
Título.

A REPRESENTATIVIDADE DOS ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO: um estudo de caso em uma prestadora de serviços

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do grau bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Me. Poliane Mendes Gonçalves Chagas.

Aprovado em _____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Me. Poliane Mendes Gonçalves Chagas
(Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Me. Maria Eugênia Rodrigues Araújo
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^o Me. Rui Alves de Andrade
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, por estar comigo em todos momentos, mesmo nos momentos em que eu não mereço. Agradeço a ele por ser meu amigo e porque sem a ajuda dele tudo seria mais difícil em minha vida.

À toda minha família por me encorajar, em especial, a meus irmãos por me aturarem e à minha mãe Cristiane que me deu valores e ensinamento que nenhuma instituição de ensino pode dar. Ensinou-me a ser uma pessoa honesta, a correr atrás dos meus objetivos com caráter e sem passar por cima do próximo.

Aos meus amigos que também me motivaram bastante, em especial a Graziane, Nilda, Márcia e Jeanderson que me deram maior força na confecção deste trabalho.

À minha orientadora, professora Poliane Gonçalves que foi uma peça fundamental para que este trabalho fosse realizado com sucesso, pois me subsidiou com toda paciência, dedicação e sabedoria.

A meus colegas de estudo, pelos momentos compartilhados. E em especial àqueles que se tornaram meus amigos que vou levar para a vida inteira, Adelciele de Cássia, Glaucyelle Muniz, Kevin Mckay, Marcelo Barros, Maria Nadya, Nayara Rejanne, Rossana de Sousa e Vitória Freitas, obrigado pela força e por tornar tudo mais divertido nessa jornada.

Enfim, agradeço a todos que me ajudaram de forma direta ou indireta.

Muito Obrigado!

RESUMO

O presente trabalho monográfico discute acerca dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento, considerado um dos principais custos da mão-de-obra no Brasil. Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo verificar a representatividade dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento de uma empresa prestadora de serviços contábeis, a fim de avaliar o peso dos referidos tributos sobre o faturamento da empresa analisada. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, do tipo exploratória, com abordagem qualitativa. Quanto aos procedimentos para coleta de dados foi realizado um estudo de caso em uma empresa prestadora de Serviço Contábeis, em que foi aplicado um questionário com objetivo de identificar o faturamento, os encargos sociais e gastos com folha de pagamento nos 2017 e 2018. Por meio da análise efetuada na empresa estudada verificou-se que o custo com a folha de pagamento representa em média 46,25% sobre o faturamento da empresa estudada e que desses, em média, 14,38% é destinado a encargos sociais. Do faturamento, 6,71% em média é destinado a encargos sociais.

Palavras-chave: Encargos Sociais. Folha de Pagamento. Prestação de Serviços.

ABSTRACT

The present monographic work discusses the payroll taxes, considered one of the main labor costs in Brazil. In this sense this research aims to verify the representativeness of social charges on the payroll of an accounting service company, in order to evaluate the weight of these taxes on the analyzed company's revenues. To this end, an exploratory bibliographic research with a qualitative approach was performed. Regarding the procedures for data collection, a case study was conducted in an accounting service company, in which a questionnaire was applied to identify billing, social charges and payroll expenses in 2017 and 2018. Through the analysis carried out in the studied company, it was found that the payroll cost represents on average 46.25% of the studied company's revenues and that, on average, 14.38% is destined to social charges. Of revenue, 6.71% on average is destined to social charges.

Keywords: Social charges. Payroll. Provision of services.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDS	Síndrome da Imunodeficiência Humana
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CNAE	Código Nacional de Atividade Econômica
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPP	Contribuição Previdenciária Patronal
DAS	Declaração de Arrecadação do Simples Nacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócios-Econômico
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MEI	Microempreendedor Individual
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SEST	Serviço Social de Transporte
SUS	Sistema Único de Saúde
RPS	Regime Geral da Previdência

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Requisitos de um empregado	14
Figura 2 - Funções do empregador	15

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Composição da Folha de pagamento.....	17
Tabela 2 - Alíquotas Sistema “S”	24
Tabela 3 - Cálculo do FGTS.....	26
Tabela 4 - Faturamento da empresa em reais	32
Tabela 5 - Valores em reais da Folha de Pagamento	32
Tabela 6 - Número de funcionários	32
Tabela 7 - Valores em reais de Encargos Sociais incidentes sobre a Folha de Pagamento	33
Tabela 8 - Percentual da Folha de Pagamento sobre o Faturamento, dos encargos sociais sobre a Folha de Pagamento e dos Encargos Sociais sobre o Faturamento	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 Empregado, Empregador e Remuneração	13
2.1.1 Empregado	13
2.1.2 Empregador.....	14
2.1.3 Remuneração.....	15
2.2 Folha de Pagamento	16
2.3 Encargos sociais incidentes na Folha de Pagamento	18
2.3.1 Contribuição Previdenciária Patronal.....	19
2.3.2 Sistema “S”	23
2.3.3 FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	24
2.4 Prestação de Serviços contábeis no Brasil	27
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	28
3.1 Tipo de pesquisa	28
3.2 Procedimentos para Coleta e Análise de Dados	30
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	30
4.1 Caracterização da empresa	30
4.2 Análise dos dados	31
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
ANEXOS	40
ANEXO I – Termo de Consentimento.....	40
APÊNDICES	41
APÊNDICE I – Questionário	41

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, quando se discute tributação, o tema Encargos Sociais é instantaneamente colocado em pauta no Brasil devido à sua representatividade no faturamento das empresas, e as consequências que esses podem trazer no que tange a geração de empregos e obtenção de lucro das empresas. Já que a elevadíssima carga tributária no Brasil enseja para as empresas a apuração de altos custos trabalhistas.

Como forma de confirmar o que foi dito acima, Bitencourt e Teixeira (2008, p. 54) afirmam que, “As maiores dificuldades em se obter maior eficiência no fator trabalho estão relacionadas com os altos encargos sociais”.

Para dar ênfase a essa afirmação, de acordo com Dieminger (2014, apud, CNI-Confederação Nacional da Indústria, 1993), em termos de mão de obra, “O Brasil tem uma elevada incidência de encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento, um empregado custa para o empregador duas vezes o valor de seu salário”.

Assim, pode-se dizer que se tornou muito pesado para o empregador contratar um funcionário, já que ao fazer uma contratação ele obtém, teoricamente, duas despesas com, somente, um funcionário. Dessa forma, o empregador pensa duas vezes antes de contratar um funcionário, fazendo com que o mercado de trabalho passasse por um processo de desgaste.

Diante disso, o tema encargos sociais no Brasil tem sido pauta de vários debates, mas o real motivo dessas discussões é a representatividade dos encargos sociais para as empresas, bem como alternativas de diminuição dessa carga tributária, sem que os direitos dos trabalhadores sejam feridos.

Nessas discussões não há consenso na definição de encargos sociais e podem nos levar a duas vertentes, sendo a primeira, defendida por Pastore (1994) que considera como encargos sociais todos os componentes excluídos da remuneração básica do trabalhador, junto com as obrigações recolhidas ao INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, seguro de acidentes do trabalho, salário-educação, assistência social e formação profissional, reforma agrária (INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária) e incentivo às micro e pequenas empresas (SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas).

Em oposição a Pastore (1994), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) não considera vários itens de natureza salarial, como descanso semanal remunerado, férias, feriados, 13º salário, entre outros. Para DIEESE (2006) os encargos sociais são os valores adicionados ao salário do empregado, mas que não reverterem

em benefício direto e integral do trabalhador, DIEESE considera somente como encargos sociais a Contribuição Previdenciária Patronal-CPP, o FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a contribuição a outras entidades conhecida como Sistema “S”.

Dessa forma, esta pesquisa terá como base o conceito de encargos sociais defendida pelo DIEESE. Conforme Specht (2005, p.10), “a origem de tal diferença de cálculo está na confusão existente entre os conceitos de obrigações trabalhistas e de encargos sociais”.

Os encargos sociais fazem parte das obrigações trabalhistas, mas não são a mesma coisa (SPECHT, 2005, p.10). Dessa maneira, o empregador no momento da contratação legal de um assalariado deve observar as medidas que dão base legal para as obrigações trabalhistas. Dentre essas obrigações estão aquelas que podem ser consideradas como encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos.

A escolha do tema Encargos Sociais justifica-se pela sua relevância para a busca de soluções para o aumento da geração de emprego formal, assim como para a competitividade das empresas sem que os direitos dos empregados sejam feridos são primordiais, tendo em vista que no Brasil são poucos os setores com alto grau de automatização. Assim, a maioria das empresas brasileiras precisa mais de mão-de-obra direta do que de máquinas, o que enseja altos custos de mão-de-obra direta levando em consideração os encargos sociais, principalmente para as prestadoras de serviços, um ramo de empresa que vem conquistando espaço nos últimos anos.

Comprovando o que foi dito acima, só no ramo de prestação de serviços contábeis de acordo o Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2019) no Brasil existem 69.511 organizações contábeis divididas entre sociedade, empresários, Microempreendedor Individual - MEI, Empresa Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI e 520.322 profissionais individuais divididos entre contadores e técnicos em contabilidade.

Como se observa acima, o setor de prestação de serviços vem crescendo, se tornando um grande gerador de renda. Com a ascensão desse segmento cresce também a competitividade no setor e para garantir um bom lugar nessa competição é necessário, também, que as empresas tenham maior controle e precisão com os seus custos.

A mão-de-obra direta é o principal custo das prestadoras de serviços, que de acordo com Neves e Viceconti (p. 63; 2000) é “o gasto relativo ao pessoal que trabalha diretamente na produção, sendo possível à averiguação de tempo despendido na elaboração do produto e, portanto, é um gasto cujo valor é apropriável a este sem necessidade de qualquer rateio”.

Diante disso, é fundamental para as empresas conhecer a real dimensão dos custos com mão-de-obra, sendo possível ter um maior controle principalmente no que tange aos encargos sociais, que é considerado alto em nosso país e de grande relevância nas empresas.

Pelo fato do ramo de prestação de serviços ser essencial para o crescimento econômico do país e devido ao alto grau de competitividade que esse setor vem enfrentando e como os encargos sociais no Brasil são altos, esse estudo justifica-se por mostrar como os custos com encargos sociais incidentes sobre a Folha de Pagamento afetam o faturamento das empresas do ramo de prestação serviços. Então, a questão problema que foi norte para esse estudo é: **Qual a representatividade dos encargos sociais incidentes na Folha de Pagamento no faturamento de uma empresa prestadora de serviços?**

Nessa conjectura e da relevância de tais fatos, este trabalho tem como objetivo geral verificar a representatividade dos encargos sociais incidentes sobre a Folha de Pagamento no faturamento de uma empresa de prestação de serviços visando maior controle.

Para o alcance do objetivo geral, foi necessário definir alguns objetivos específicos como entender o que é empregado, empregador e remuneração; entender o que é Folha de Pagamento; conceituar e classificar os encargos sociais.

O trabalho está estruturado em cinco capítulos. No primeiro encontra-se esta introdução, em que é abordada a contextualização do tema, assim como o problema, objetivos e justificativa. No segundo, foi desenvolvido o embasamento teórico que sustenta a pesquisa. A metodologia utilizada na pesquisa é tratada no terceiro capítulo. Enquanto que o quarto capítulo é composto pela análise dos dados e, por fim, no quinto capítulo estão dispostas as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo está exposta a fundamentação teórica desta pesquisa que está disposto em 4 seções principais. No desenvolvimento da primeira seção é tratado sobre empregado, empregador e remuneração buscando um levantamento conceitual e características. Na segunda é abordada a folha de pagamento, em que é apresentada sua obrigatoriedade, funções e aplicabilidade, bem como encargos incidentes sobre ela e como é realizado seu cálculo. Na terceira é versado sobre Encargos Sociais, em que é feito um levantamento conceitual e a diferenciação entre os Encargos Sociais e Trabalhistas. Na quarta e última seção é explanado o atual contexto da prestação de serviços contábeis no Brasil.

2.1 Empregado, Empregador e Remuneração

Para chegarmos a uma conclusão ou um bom entendimento da pesquisa desenvolvida faz-se necessário conhecer alguns conceitos básicos, estando entre eles os de empregado, empregador e remuneração, para assim atingirmos os objetivos deste trabalho.

2.1.1 Empregado

De forma mais popular um empregado pode ser conceituado como uma pessoa que trabalhada para outra, mas para ser realmente considerado um empregado existem outras características.

De acordo com a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 3º empregado é: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Dessa maneira, todas as vezes que um trabalhador for realizar um serviço de forma habitual, onde há uma pessoa que lhe atribua tarefas, além de receber pagamento em forma de salário será estabelecida uma relação de trabalho, surgindo, assim, a figura do empregado.

Para Oliveira (2017), para ser considerado empregado a pessoa deve ser física, já que o Direito do Trabalho protege o ser humano, à sua vida, saúde, integridade física, lazer que são dirigidos às pessoas naturais. O trabalho não deve ser gratuito, tendo em vista que uma das características dadas ao empregado pela CLT é o pagamento mediante salário. O empregado tem que ter uma relação de subordinação e prestar os serviços pessoalmente. Com isso, ficam definidos os cinco requisitos para uma pessoa ser considerado empregado, conforme será demonstrado na figura 1 abaixo.

Figura 1- Requisitos de um empregado



Fonte: Adaptado de Oliveira (2017)

Assim, o conceito dado por Oliveira (2017) é muito mais amplo do que o dado pela CLT, já que esta não aponta a prestação pessoal do serviço como característica do empregado. Assim, fica sobre responsabilidade do empregador conhecer e interpretar a lei de forma idônea para que não aja de forma ilegal. Para melhor compreensão desta seção, na próxima será abordado o conceito de empregador.

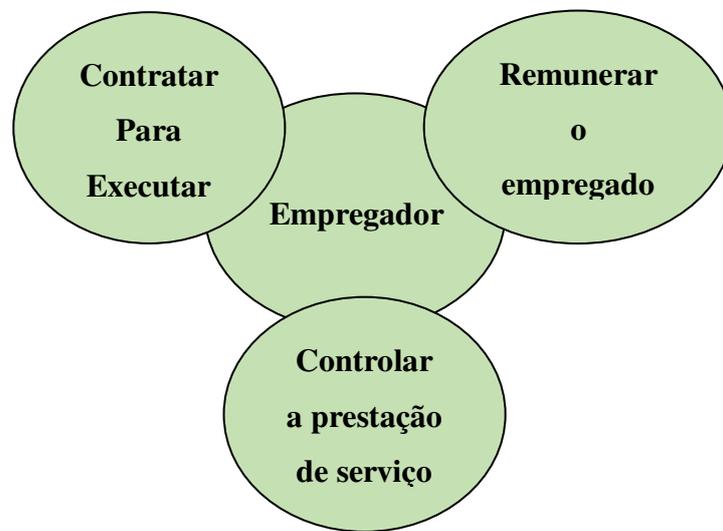
2.1.2 Empregador

No que concerne à definição de empregador a CLT, em seu art. 2º que diz: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. E para abranger ainda mais a definição de empregador e como formar de alcançar a pessoa física, a CLT, no mesmo art. 2º completa em seu § 1º:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (CLT, 1998).

Dessa forma, em um conceito mais atual podemos conceituar empregador como todo ente, pessoa física ou jurídica, dotado de ou não de personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos que assumem riscos econômicos de admitir, assalariar e dirigir um empregado. Dessa maneira, a figura 2 demonstra três funções que podem caracterizar o empregador.

Figura 2 - Funções do empregador



Fonte: Oliveira (2017)

Assim, nos termos mais populares podemos dizer que empregador é aquele que contrata alguém para executar algum serviço, tendo a obrigação de fazer o pagamento em forma de salário e o direito de controlar a prestação de serviços, muitas das vezes é empresa ou é somente pessoa física que se equipara a empresa.

O empregador, independentemente de ser empresa individual ou coletiva, bem como suas formas de equiparações, assume riscos trabalhistas, ou seja, pagar o salário do empregado. Em sua grande totalidade, o salário é somado com outras vantagens percebidas no contrato de trabalho o que dá origem a remuneração, o que será tratado no próximo tópico.

2.1.3 Remuneração

Para atingir suas metas as organizações precisam de pessoas, dessa forma, desenvolver o potencial humano dessas pessoas é primordial para o crescimento dessas empresas. Para tanto, é necessário que se mantenha a força de trabalho motivada com o objetivo proposto e uma das formas de motivar seus empregados é por meio de remuneração.

Para Stasiaki e Silva (2016, p.3) “A remuneração é um processo que envolve todas as formas de pagamento aos funcionários decorrentes de seu emprego, é o pacote de recompensas quantificáveis que o empregado recebe pelo seu trabalho”.

A CLT (1998, art.457) versa sobre a remuneração da seguinte forma:

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 viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

Diante do exposto, podemos dizer que a remuneração pode ser vista como a soma do salário, que é estipulado no contrato de trabalho, com as outras vantagens também percebidas no contrato.

É importante salientar a diferença entre salário e remuneração. Segundo Specht (2005), o salário é pago ao empregado pelo empregador como forma de recompensa pelo serviço prestado, podendo ser pagos em dinheiro ou em benefícios.

Assim, outras vantagens como horas extras, adicional noturno, vale refeição são formas de pagamento indiretas que somados ao salário estipulado no contrato de trabalho formam a remuneração.

Conforme Stasiaki e Silva (2016), a remuneração total pode ser dividida em remuneração fixa, que seria o salário mensal, férias, 13º salário, seguro de acidente de trabalho; remuneração variável, prêmios, participação no lucro, programa de ações; e os benefícios, plano de saúde, auxílio-alimentação, empréstimos, previdência privada, entre outros.

Diante do exposto, fica claro o conceito de remuneração o que indica a totalidade dos ganhos do empregado, sendo considerado um gênero e o salário é parte desse gênero.

2.2 Folha de Pagamento

A Folha de Pagamento constitui um documento obrigatório segundo a lei 8.212/91. Assim, no ato de admissão de um funcionário ocasiona um vínculo empregatício que consequentemente gera direitos e deveres, impostos pela Consolidação das Leis Trabalho - CLT, para o empregador e empregado.

A folha de pagamento deve ser preparada por todas as pessoas jurídicas e equiparada que tenham funcionários, para fins de fiscalização trabalhista e previdenciária. A empresa é obrigada a informar todas as remunerações e descontos de todos os colaboradores (COSTA; PAIXÃO; AGUIAR, 2015). Esse documento trabalhista deve ser expedido mensalmente com o objetivo de estar em consonância com o que determina as leis trabalhistas e previdenciárias.

Como forma de reforçar o que foi explanado acima, segue um sucinto trecho do decreto nº 3.048/1999, que aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providências, bem como a obrigatoriedade de elaborar a folha de pagamento instituída pela Lei 8.212/91.

Art. 225. A empresa é também obrigada a:

I - Preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos;

II - Lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III - Prestar ao Instituto Nacional do Seguro Social e à Secretaria da Receita Federal todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;

IV - Informar mensalmente ao Instituto Nacional do Seguro Social, por intermédio da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, na forma por ele estabelecida, dados cadastrais, todos os fatos geradores de contribuição previdenciária e outras informações de interesse daquele Instituto;

Destarte, além da obrigação acessória de elaborar a folha de pagamento, a empresa ou suas equiparadas devem fazer a escrituração contábil dos fatos geradores de todas as contribuições, bem como fornecer informações cadastrais, financeiras e contábeis ao INSS.

Para Bertini e Wunsh (2014), a utilização e apontamentos da folha de pagamento são obrigatórios para o empregador, podendo o registro ser feito de forma manual, mecânica ou eletrônica. Contudo deve informar o nome completo do empregado, o cargo, a função ou descrição dos serviços prestados, as parcelas integrantes da remuneração, as parcelas não integrantes da remuneração, o nome das colaboradoras em gozo de salário-maternidade, os descontos legais e a indicação do número de quotas integrantes de salário-família atribuídas a cada trabalhador.

Além disso, de acordo com Menezes e Cerqueira (2009, p. 5), “a Folha de pagamento é composta de duas partes principais que são vantagens ou proventos e descontos”. Segundo os autores essa divisão é assim definida, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Composição da Folha de pagamento

VANTAGENS OU PROVENTOS	DESCONTOS
Salário	Adiantamentos
Gratificações	Faltas injustificadas e atrasos
Comissões	Contribuição previdenciária
Horas extras	Contribuição sindical (uma vez ao ano)

Adicional de insalubridade	Imposto de Renda Retido na Fonte
Adicional de periculosidade	Vale-transporte
Adicional noturno	Pensão alimentícia
Férias	Empréstimos
13º salário	Adiantamento da 1ª parcela do 13º salário
Salário-maternidade	Plano de benefícios sociais (assistência médica, previdência privada, etc)
Salário-família	
Diárias para viagens	
Ajuda de custo	

Fonte: Adaptado de Menezes e Cerqueira (2009)

Desta forma, como já foi afirmado acima, a folha de pagamento é um documento obrigatório elaborado mensalmente e para que esteja nos trâmites legais é preciso conter todas as informações inerentes ao empregado, uma vez que serve como documento comprobatório da ocorrência do fato gerador para a incidência da contribuição previdenciária para os órgãos de fiscalização. Na seção a seguir será tratado sobre os encargos sociais incidentes na folha de pagamento.

2.3 Encargos sociais incidentes na Folha de Pagamento

Os custos com mão de obra têm grande peso na lucratividade das empresas, em especial para aquelas que prestam serviços. Assim, conhecer os encargos incidentes na folha de pagamento é de grande importância, pois eles afetam diretamente o lucro da empresa.

Como dito na introdução desta pesquisa, há duas vertentes sobre o real conceito de encargos sociais: A defendida por Pastore (1997) que considera como encargos sociais todos os componentes excluídos da remuneração básica do trabalhador, junto com as obrigações recolhidas ao INSS, para custeio da Previdência Social, seguro de acidentes do trabalho, salário-educação, assistência social e formação profissional, reforma agrária (INCRA) e incentivo às micro e pequenas empresas (SEBRAE). E a sustentada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) que não considera vários itens de natureza salarial, como descanso semanal remunerado, férias, feriados, 13º salário, entre outros.

Esta pesquisa terá como base o conceito de encargos sociais defendida por DIEESE. Para melhor compreensão de encargos sociais é importante diferenciar encargos sociais de trabalhistas

Sendo assim, segundo DIEESE (2006, p.09) “encargos sociais incidentes sobre a folha restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total

do trabalho, mas que não reverterem em benefício direto e integral do trabalhador”. Para Soares (2009, p. 13):

Como o próprio nome já o diz encargos sociais são revertidos, mesmo que indiretamente, em benefício da sociedade como um todo, enquanto aos encargos que são destinados ao benefício próprio e direto ao trabalhador tem o caráter de encargos trabalhistas, e não devem ser confundidos pelo simples fato de surgirem de uma mesma fonte, a folha de pagamento.

Assim, quando os encargos trazem ganhos direto ao trabalhador como, por exemplo o décimo terceiro salário que pode ser retirado de sua conta bancária e usufruído de imediato são denominados de encargos trabalhistas. Quando os encargos são recolhidos para benefício futuro do empregado, como a Contribuição Previdenciária Patronal destinada à aposentadoria, bem como a outras políticas sócias, são chamados de encargos sociais.

Silveira e Raupp (2014), fazem essa diferenciação:

Os gastos relativos à mão de obra compreendem os encargos trabalhistas e os encargos sociais. Os valores pagos diretamente ao trabalhador, como salário, férias, adicional de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, entre outros, são os encargos trabalhistas. Os recolhimentos feitos pelo empregador em benefício do empregado são chamados de encargos sociais. Consideram-se encargos sociais o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), estabelecido pelo art. 15 da Lei n. 8.036/90, a Contribuição Previdenciária Patronal e o Seguro Acidente de Trabalho (SAT) (incisos I e II do art. 22 da Lei n. 8.212/91) e as contribuições a outras entidades e fundos.

Em conformidade com o Sistema Nacional de Pesquisa de Custos e Índices da Construção Civil (2017), encargos Sociais são os custos incidentes sobre a folha de pagamentos e têm sua origem na CLT, na Constituição Federal de 1988, em leis específicas e nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Assim, o empregador deve recolher mensalmente tributos sobre a folha de pagamento que irão fomentar o regime geral da previdência social (RPS), bem como outras políticas públicas que poderão favorecer futuramente o trabalhador, bem como a sociedade. Essas obrigações de responsabilidade da empresa são: as contribuições patronais à Previdência Social, a contribuição por risco de acidente de trabalho, contribuição a terceiros, e as contribuições do empregador ao FGTS que serão vistas nos próximos tópicos dessa seção.

2.3.1 Contribuição Previdenciária Patronal

A seguridade social é instituída pela Constituição Federal de 1988 e segundo seu art. 194 compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

Desse modo, as três políticas que integram a seguridade social no Brasil – saúde, previdência social e assistência social- devem proporcionar a todos direitos sociais universais como parte da condição de cidadania. Em relação à saúde, que de acordo com a constituição de 88 no art. 196 é direito de todos e dever do Estado, o seu acesso deve ser universal e gratuito garantido pela implementação de políticas sociais e econômicas.

Para Goulart, (2012), a saúde pretende oferecer uma política social e econômica destinada a reduzir riscos de doença e outros agravos, proporcionando ações e serviços para a proteção e recuperação do indivíduo.

Conforme kertzman (2012), o acesso à saúde pública é irrestrito, independentemente de classe social. O Sistema Único de Saúde/SUS é utilizado potencial e efetivamente por toda a população brasileira. Quando, por exemplo, investem-se recursos públicos da seguridade social em campanhas de prevenção de doenças, como os bem sucedidos combates à Síndrome da Imunodeficiência Adquirida/AIDS ou ao câncer de mama pretendem-se abranger a todos.

A malha pública de vacinação também serve de exemplo de investimentos gerais da saúde, utilizados efetivamente por quase a totalidade dos brasileiros (KERTZMAN, 2012).

A assistência social também é um direito garantido pela seguridade social e conforme a Constituição Federal no art. 203 será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivo:

- I - A proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- II - O amparo às crianças e adolescentes carentes;
- III - A promoção da integração ao mercado de trabalho;
- IV - A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- V - A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

Assim, a assistência social deve ser prestada pelo Estado como garantia de proteção aos cidadãos, em especial àqueles sem condições de promover o próprio sustento.

Outro direito inerente a seguridade social é a Previdência Social que é uma espécie de seguro social que o trabalhador recebe quando ele não consegue mais exercer suas atividades. Como afirma Goulart, 2012:

A previdência social é um tipo de seguro social para as pessoas que são contribuintes, ou seja, a renda transferida da instituição serve para substituir a renda do trabalhador, quando ele não consegue mais exercer suas atividades. Sua missão é garantir proteção ao trabalhador (contribuinte) e sua família (dependentes), através desse sistema público.

A previdência social está fundamentada na Lei nº 8.212/1991 que diz:

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

Deste modo, em conformidade com a constituição de 88 em seu 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, incidentes sobre:
 - a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
 - b) a receita ou o faturamento;
 - c) o lucro;
- II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;
- III - sobre a receita de concursos de prognósticos.
- IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.

Assim, contribuir para a seguridade social sobre a folha de salário ou sobre a receita bruta está prevista em Lei e tem sua natureza jurídica garantida. O empregador tem a obrigação de contribuir para a seguridade social com a incidência de certa alíquota sobre a folha de pagamento do empregado ou sobre a receita bruta, essa contribuição é chamada de Contribuição Previdenciária Patronal.

A Contribuição Previdenciária Patronal é um tributo mensal, previsto na art. 22 da Lei nº 8.212/1991, devido pela empresa ao INSS (instituto Nacional de Seguridade Social), e que tem como base de cálculo o total da remuneração do trabalho sendo cobrados 20% desse total, como afirma a referida Lei:

- I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.
- II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de

incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

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

A alíquota da Contribuição Previdenciária Patronal segundo Silveira e Raupp (2017, apud KERTZMAN, 2012) passou de 3%, na sua origem, para 20% nas últimas décadas, fato que abalou fortemente o faturamento das empresas, maiormente, nas prestadoras de serviços, pois são setores intensivos em mão de obra. Assim, com essa elevada tributação, as empresas foram perdendo vantagens competitivas diante do mercado e diminuindo seu quadro de pessoal para se manter no negócio.

Nessa circunstância, como forma de mudar esse quadro, o governo intitulou a Medida Provisória nº 540/2011, que logo mais foi convertida na Lei nº 12.546/2011 com o intuito de substituir o recolhimento da Contribuição Previdenciária Patronal (Desoneração da folha de Pagamento), como afirma Ministério da Fazenda (2012):

A desoneração da folha de pagamento é uma medida criada pelo governo federal para fomentar o crescimento da produção. De acordo com a Cartilha da Desoneração “o governo está eliminando a atual contribuição previdenciária sobre a folha e adotando uma nova contribuição sobre a receita bruta das empresas”.

Como já foi visto a folha da remuneração do empregado é base de cálculo para Contribuição Previdenciária Patronal que deve ser pago, obrigatoriamente, pelas empresas que possuem funcionários, porém, devido à peculiaridade que algumas prestadoras de serviços carregam e com o advento da Lei nº 12.546/2011, essa base de tributação pode ser alterada para a Receita Bruta.

Desta forma, segundo Batista, Benicio e Sousa (2017, p. 7):

Para incentivar o ganho de produtividade na indústria, desenvolvimento da tecnologia nacional e incremento do comércio exterior, alguns ramos empresariais podem optar pela forma de incidência da Contribuição Previdenciária Patronal. A opção se dá pela incidência de uma alíquota fixa de 20% sobre a folha de pagamento ou sobre a Receita Bruta em que alíquota pode variar de 1% a 4,5% de acordo com o setor que a empresa atua.

Para mais, o governo Federal criou, por meio da Lei nº 9.317/1996, outro mecanismo que facilita a arrecadação dos tributos para microempreendedor e pequenas empresas, o chamado Simples Nacional que atualmente está à luz da Lei Complementar nº 123/2006.

De acordo com a Lei Complementar nº 123/2006 e no que tange o recolhimento do CPP, o microempreendedor e a empresa de pequeno porte irá recolher a contribuição previdenciária patronal por meio de um documento único denominado DAS – Declaração de Arrecadação do Simples. A incidência da alíquota da CPP leva em consideração o Faturamento Bruto mensal como mostra o parágrafo 3º do Art 18º da Lei Complementar 123/2006:

§ 3º Sobre a receita bruta auferida no mês incidirá a alíquota efetiva determinada na forma do caput e dos §§ 1º, 1º-A e 2º deste artigo podendo tal incidência se dar, à opção do contribuinte, na forma regulamentada pelo Comitê Gestor, sobre a receita recebida no mês, sendo essa opção irrevogável para todo o ano-calendário.

Assim, de acordo com essa seção, a Contribuição Previdenciária Patronal é um importante tributo para assegurar alguns direitos básicos dos cidadãos. O seu pagamento é obrigatório, independentemente da forma de tributação, e pode variar de alíquota de acordo com o ramo empresarial. A sua contribuição é essencial, pois é importante cuidar da legalidade do funcionamento da empresa, e para aquelas que podem escolher a forma de tributação, que escolha a que cause uma representatividade menor no faturamento da empresa, seja ela sobre a folha de pagamento do empregado ou sobre a Receita Bruta da empresa.

2.3.2 Sistema “S”

Sobre folha de pagamento também é incidente a contribuição previdenciária a outras entidades mais conhecida como Sistema “S” e engloba entidades de formação profissional.

De acordo com o Senado Federal faz parte do sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC). Existem ainda os seguintes: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e Serviço Social de Transporte (SEST).

Para Graef e Salgado (2012, p. 31) “as entidades que compõem o ‘Sistema S’ classificam-se como civis, sem fins lucrativos, com a finalidade estatutária de prestar serviços de qualificação profissional, geralmente de natureza não gratuita”.

Conforme, Câmara (2015) as entidades do Sistema “S” tem entre seus objetivos, proporcionar aos trabalhadores vinculados às empresas dos seus setores de atuação acesso aos diversos bens e serviços, nas áreas de saúde, lazer, assistência social, esporte, cultura,

profissionalização, entre outros. Para a autora, os recursos destinados ao Sistema S são arrecadados e cobrados pelo Estado e são oriundos das denominadas contribuições sociais incidentes sobre a Folha de pagamento. Como afirma a Constituição Federal de 1988 em seu art. 240:

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

Dessa forma, a Folha de pagamento é base legal para incidência das alíquotas destinadas a fomentar as entidades que irão prestar serviços de qualificação profissionais a sociedade.

Segundo o Senado Federal as empresas pagam contribuições às instituições do Sistema “S” com base nas seguintes alíquotas:

Tabela 2 - Alíquotas Sistema “S”

INSTITUIÇÃO	ALÍQUOTA
SENAI	1,0%
SESI	1,5%
SENAC	1,0%
SESC	1,5%
SEBRAE	Varia de 0,3% a 0,6%
SENAR	Varia de 0,2% a 2,5%
SEST	1,5%
SENAT	1,0%
TOTAL	13,1%

Fonte: Agência Senado

Conforme o quadro acima, a empresa deve desembolsar, em média, 13,1% por mês sobre a folha de pagamento de cada funcionário para contribuição previdenciária a outras entidades.

2.3.3 FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Em 1966, de acordo com Diehl e Trennepohl (2011), foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) mediante Lei nº 5.107, no governo de Castelo Branco. Para os

autores, a instituição do fundo foi motivada a fim de substituir a estabilidade no emprego que na época com dez anos de efetivo trabalho na mesma empresa o empregado tinha esse direito garantido.

Assim, o trabalhador que ganhasse a estabilidade só poderia ser demitido por justa causa ou mediante indenização. Neste último caso o valor era muito alto aos empregadores que não estavam preparados para arcar com esse encargo.

Para Diehl e Trennepohl (2011, p. 67):

A indenização era apontada como encargo que onerava as empresas e não favorecia aos empregados, uma vez que não se permitia cumprir o decênio necessário. A saída adotada pelo Governo Federal foi a criação do FGTS em substituição à estabilidade, como um fundo de recursos que os empregadores constituíam ao longo da vigência do contrato e pelo qual os empregados poderiam optar ou não. Independentemente da opção do empregado, o empregador tinha obrigação de depositar o valor do fundo em conta específica, em nome do trabalhador como não-optante.

Segundo o site do Ministério do Trabalho (2015), o FGTS dá ao trabalhador a possibilidade de formar um patrimônio, como o da aposentadoria, que pode ocorrer com a demissão sem justa causa ou no caso de algumas doenças graves; a aquisição de imóvel novo ou usado, construção, liquidação ou amortização de dívida vinculada a contrato de financiamento habitacional, bem como para financiar obras de saneamento e infraestrutura.

Dessa forma, o FGTS se tornou um importante meio dos trabalhadores conseguirem sua casa própria ou de investir o saque do fundo para aumentar a renda, assim como para melhoria da qualidade de vida ao proporcionar água de qualidade, coleta e tratamento do esgoto sanitário.

Com a publicação da Constituição Federal de 1988, ocorreu a extinção definitiva da estabilidade no emprego para empregados regidos pela CLT, tornando obrigatório o recolhimento do FGTS. O fundo foi abrigado pelo subitem III, do art.7º da Constituição Federal de 1988 que diz:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
III - fundo de garantia do tempo de serviço;

A Lei 8.036 de 1990, que dispõe até o momento sobre o FGTS, deu ao trabalhador o direito a uma conta poupança, onde o empregador é obrigado a depositar 8% sobre o valor do salário do empregado, de forma a somar recursos, correção monetária e juros que acumulam-se ao longo da vida profissional do trabalhador. Como afirma a referida Lei em seu art.15:

Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Specht (2005) salienta que o depósito do FGTS é devido pela empresa, também nos seguintes casos de afastamento:

- Serviços militar obrigatório;
- Os quinze primeiros dias de afastamento por motivos de doenças;
- Durante todo o período de afastamento por motivo de acidente de trabalho;
- Licença maternidade e paternidade;
- Gozo de férias.

De acordo com Rodrigues e Oliveira (2014), o mesmo percentual é recolhido sobre a parcela do 13º salário e quando o trabalhador for demitido sem justa causa ele terá direito a 40% sobre o saldo depositado na conta vinculada do FGTS, além do percentual de contribuição social de 10% devido ao Fundo, mesmo sobre valores eventualmente já sacados.

No quadro a seguir será demonstrado como é feito o cálculo do FGTS pela linha de pensamento defendida pelo DIEESE, para tanto será considerado o valor fictício de R\$ 100/mês de salário.

Tabela 3 - Cálculo do FGTS

ITENS DA REMUNERAÇÃO DIRETA DO TRABALHADOR	PERCENTUAL SOBRE O SALÁRIO CONTRATUAL
Salário contratual mensal (R\$ 100,00)	100,00
13º salário em proporção mensal (R\$ 100,00 dividido em 12 meses)	8,33
Adicional de férias em proporção mensal	2,78
FOLHA DE PAGAMENTO MÉDIA MENSAL	111,11
Recolhimento mensal ao FGTS (8% de R\$ 100,00)	8,00
Incidência do FGTS sobre o 13º salário mensal (8%)	0,22
Incidência do FGTS sobre adicional de férias	0,22

mensal (8%)

REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL	120,00
TOTAL DO TRABALHADOR	

Fonte: Adaptado de Specht (2005)

Diante disso, a primeira parte do quadro refere-se aos encargos trabalhistas, ou seja, o salário médio mensal, que foi obtido pela adição do salário contratual, do percentual relativo à proporção mensal do 13º salário e do percentual relativo à proporção mensal do adicional de 1/3 de férias.

A segunda parte é formada pelo recolhimento de 8% de FGTS sobre salário contratual mensal, sobre o 13º salário e sobre o adicional de 1/3 de férias. A diferença entre a folha de pagamento médio mensal e a remuneração média mensal total do trabalhador perfaz R\$ 8,89 que são encargos sociais recolhidos ao governo em forma de FGTS.

2.4 Prestação de Serviços contábeis no Brasil

As empresas em geral necessitam de serviços específicos que possam auxiliar no seu andamento e em suas obrigações com o governo. Assim, faz-se necessário executar serviços relacionados ao setor de Recursos humanos e escrituração contábil. Para se ter maior qualidade nos serviços e, conseqüentemente, está bem posicionado em um mercado competitivo algumas optam por terceirizar certos serviços, em especial os serviços contábeis que são prestados por empresas de contabilidade.

Conforme Thomé (2001, p. 20), “Em geral, as empresas de contabilidade prestam serviços para pessoas jurídicas e pessoas físicas que atuam em todos os ramos da atividade econômica”.

Dessa forma, pode-se dizer que a prestação de serviços contábeis é altamente democrática, devido poder atuar ao lado de todos os ramos empresarias. Já que todas as empresas precisam ter um controle de seus números e esses, muitas das vezes, vêm em forma de relatórios técnicos, o que dificulta o entendimento dos gestores e intensifica a importância do profissional contábil nas empresas, pois esse pode auxiliar no entendimento dos relatórios e no rumo do processo decisório.

Para Fabri e Figueiredo (2000, p. 44), empresa contábil é:

Um conjunto formado da união entre tecnologia, elementos como máquinas, objetos e móveis, e a capacidade humana disponível com as qualidades necessárias para

dirigir, controlar e coordenar as atividades essenciais para o bom desempenho do trabalho a ser executado.

Para o Conselho Regional de Santa Catarina - CRCSC (2008), para uma organização contábil estar completa, necessita-se de departamentos, sendo eles: departamento de pessoal; fiscal; contábil; societária e paralegal; expedição; recepção; assessoria e consultoria.

Diante disso, para se ter uma empresa de prestação de serviços contábeis, assim como qualquer outra, é necessário arcar com custos, principalmente os custos com mão-de-obra, sendo trabalhistas e sociais, tendo em vista que o nível de automação das prestadoras de serviços é mínimo.

A prestação de serviços contábeis possui um mercado de trabalho amplo, existem várias áreas que o contador pode atuar e de acordo com Figueiredo e Fabri (2000, p. 45) o espaço de atuação pode aumentar com o tempo, já que eles descrevem que:

Ainda existe muito espaço para a ampliação da atuação das empresas de contabilidade, não só oferecendo aos clientes outros produtos, como suporte administrativo em informática, por exemplo, mas também ocupando novos nichos de mercado, ou seja, a prestação generalizada de serviços a órgãos públicos, ocupando o espaço nos serviços de arbitragem e muitos outros.

O Estado do Maranhão, de acordo com CFC – Conselho Federal de Contabilidade (2019), possui 7.476 profissionais registrados e ativos, sendo 5.079 contadores e 3.087 técnicos em contabilidade, correspondendo 1,38% dos profissionais registrados no Brasil.

O CFC (2019), também, destaca que, no Brasil, existem 69.511 organizações contábeis divididas entre sociedade, empresários, MEI, EIRELI. No Maranhão existem 710 organizações contábeis o que representa 1,02% das organizações no Brasil.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O enquadramento metodológico desta pesquisa será exposto neste capítulo, seguido dos procedimentos para coleta de dados.

3.1 Tipo de pesquisa

Para atingir o escopo deste trabalho faz-se necessário conhecer seus métodos de pesquisa. Dessa forma, esta pesquisa é um trabalho científico que de acordo com Teixeira (2005 p. 84) “é aquele que está proporcionalmente direcionado, como os demais níveis, à forma de pensamento e de estratégia de conhecimento que o homem realiza frente aos

fenômenos”. Para Pinheiro (2010) a pesquisa científica trata-se de um processo que tem como meta gerar novos conhecimentos e solucionar problemas.

Quanto a seus objetivos, esse estudo é definido como pesquisa exploratória que de acordo com Gil (1991, p.46) “pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

Neste estudo foram realizadas pesquisas em livros, artigos científicos, sites e leis, o que caracteriza, também, essa pesquisa como bibliográfica. Para Cervo e Bervian (1996, p.48):

[...] a pesquisa bibliográfica é meio de formação por excelência. Como trabalho científico original, constitui a pesquisa propriamente dita na área das Ciências Humanas. Como resumo de assunto, constitui geralmente o primeiro passo de qualquer pesquisa científica.

Segundo Pinheiro (2010, p. 22) a pesquisa bibliográfica com “a citação das principais conclusões a que outros autores chegaram permite salientar a contribuição da pesquisa realizada, demonstrar contradições ou reafirmar comportamentos e atitudes”.

Para o alcance dos objetivos deste trabalho será necessário, também, a utilização de técnicas, que no caso em questão será empregado o estudo de caso que para Gil (2002, p. 54) “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

Acerca da abordagem do problema, esta pesquisa é do tipo qualitativa, já que será apresentado fatos que serão fundamentais para compreensão deste estudo.

A pesquisa qualitativa segundo Pinheiro (2010, p. 20) tem a seguinte característica:

Pesquisa qualitativa caracteriza-se pela tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentados pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características de comportamentos.

Ainda de acordo com Pinheiro (2010, p.20):

“Na pesquisa qualitativa é realizado levantamento de hipóteses, considerando uma relação entre o mundo real e o sujeito um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”.

Assim, ficam definidos os tipos de pesquisas e técnicas utilizadas de acordo com suas características, objetivos e abordagem do problema. No próximo tópico será tratado os procedimentos para coleta de dados.

3.2 Procedimentos para Coleta e Análise de Dados

Em busca da solução do problema da presente pesquisa, será realizado um estudo de caso em uma prestadora de serviços de São Luís/MA. Com o aval dos responsáveis pela empresa objeto desta pesquisa, foi aplicado um questionário contendo que de acordo com Gil (1999, p.128), pode ser definido como:

A técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

O questionário o foi enviado por email para a empresa objeto desta pesquisa sendo respondido também por email. O questionário contém 17 questões abertas que segundo Chaer, Diniz e Ribeiro (2011, p.2620) “são aquelas que permitem liberdade ilimitada de respostas ao informante. Nelas poderá ser utilizada linguagem própria do respondente. Elas trazem a vantagem de não haver influência das respostas pré-estabelecidas”.

Os dados obtidos para verificar a representatividade dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento no faturamento da empresa são:

- Faturamento anual;
- Folha de pagamento anual;
- Número de funcionários.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo será exposto o estudo de caso realizado em uma Prestadora de serviços Contábeis, localizada na cidade de São Luís, Estado do Maranhão. No primeiro tópico retrata-se a caracterização da empresa. Na sequência, de acordo os dados obtidos por meio do questionário enviado para a empresa objeto deste estudo, foram apurados e analisados os custos com encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento dos anos 2017 e 2018. E, para findar foi verificado a representatividade desses no faturamento da empresa.

4.1 Caracterização da empresa

A empresa objeto deste estudo atua no ramo de prestação de serviços de contábeis. A empresa possui sua sede localizada no Estado do Maranhão, na cidade de São Luís. Está presente no mercado há 23 anos e conforme Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de

2006 é considerada de pequeno porte, pois no ano de 2018 possuiu faturamento anual superior a R\$ 360.000,00 e inferior a R\$ 4.800.000,00.

A empresa em questão é optante do Simples Nacional que de acordo com a Lei Complementar nº 123 de 2006 implica no recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, de alguns impostos e contribuições, incluindo o CPP – Contribuição Previdenciária Patronal, que também é objeto desta pesquisa. Como CPP a é paga por meio da DAS – Declaração de arrecadação do simples, logo sua incidência não é a folha de pagamento, mas sim o faturamento bruto mensal da empresa, portanto, esse tributo não fará parte do cálculo de encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento.

No ano de 2017 a empresa possuía 22 funcionários e no ano de 2018 detinha 25 colaboradores, distribuídos nas áreas administrativas e de produção. A principal atividade da empresa é a atividade de contabilidade que conforme o Código Nacional de Atividade Econômica - CNAE o código para essa atividade é 69.20-6-01.

A empresa também executa atividades secundárias descritas como atividades de consultoria e auditoria contábil e tributária com o código 69.20-6-02 e a atividade consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica com o código 70.20-4-00. De acordo com o questionário aplicado a área de atuação da empresa se estende para outros estados brasileiros.

4.2 Análise dos dados

No mês de outubro de 2019 foi enviado para o e-mail da empresa objeto deste estudo um questionário para obter os dados necessários e nesse mesmo mês do ano de 2019 a empresa respondeu o questionário e reenviou por e-mail.

De acordo com o questionário respondido pela empresa, o faturamento apresentado em suas demonstrações de resultado, bem como os valores da folha de pagamento dos anos 2017 e 2018 são:

Tabela 4 - Faturamento da empresa em reais.

Faturamento 2017	Faturamento 2018
R\$ 560.478,51	R\$997.753,53

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 5 - Valores em reais da Folha de pagamento.

Valor da Folha 2017	Valor da Folha 2018
R\$ 294.132,72	R\$399.571,77

Fonte: Elaborado pelo autor.

A empresa, de acordo com o questionário, também apresentou nos anos de 2017 e 2018 os seguintes números de funcionários:

Tabela 6 - Número de funcionários.

Funcionários 2017	Funcionários 2018
22	25

Fonte: Elaborado pelo autor.

Diante dos dados acima, pode-se observar que o faturamento aumentou em quase 78% de 2017 para 2018 e a folha de pagamento em 35%,

Assim, pode-se dizer que apesar do faturamento ter aumentado quase que o dobro em relação a 2017, o custo com funcionários não teve esse mesmo salto devido o aumento do quadro de funcionário de 2017 para 2018 ser bastante modesto que de acordo com a tabela 6 passou de 22 para 25.

Nesse cenário, observa-se que a empresa teve um cuidado com seus custos e optou por aumentar, de forma moderada, suas despesas com funcionários, contratando 3 funcionários, ou seja, um aumento de 13,63% de 2017 para 2018.

Para melhor entendimento da pesquisa, foi feito um levantamento dos encargos sociais incidentes sobre a Folha de Pagamento de responsabilidade da empresa objeto desse estudo dos anos 2017 e 2018 como mostra a tabela a seguir:

Tabela 7 - Valores em reais de encargos sociais incidentes sobre a Folha de pagamento.

	2017	2018
Encargos s/folha	R\$45.258,93	R\$ 53.495,35

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a tabela 4 a empresa recolheu R\$ 45.258,93 de FGTS em 2017 e R\$ 53.494,35 em 2018 um aumento de 18,19% de 2017 a 2018. Com o objetivo de verificar a representatividade desses custos no faturamento da empresa, foi feito o cálculo em percentual

do total da folha de pagamento sobre o faturamento para se determinar quanto do faturamento da empresa está sendo destinado a custos com funcionários.

Para mais, foi feito também o cálculo em percentual do total de encargos sociais sobre a folha de pagamento para se determinar quanto da folha de pagamento é destinado a encargos sociais. E, também, foi apurado em percentual o total de encargos sociais incidentes sobre o faturamento para se estabelecer quanto do faturamento é destinado a encargos sociais.

Tabela 8: Percentual da folha de pagamento sobre o faturamento, dos encargos sociais sobre a folha de pagamento e dos encargos socais sobre o faturamento dos anos 2017 e 2018.

	2017	2018
Folha de pagamento s/ faturamento	52,47%	40,04%
Encargos s/ a folha de pagamento	15,38%	13,38%
Encargos s/ faturamento	8,07%	5,36%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para melhor análise dos resultados dessa pesquisa foi levado em consideração o regime de tributação da empresa estudada, que no referido estudo é o Simples Nacional, assim como a quantidade de funcionários.

A Prestadora de serviços em 2017 obteve um faturamento anual de R\$ 560.478,51, sendo que R\$ 294.132,72 foi destinado a custo com funcionários representando 52,47% do seu faturamento. Do total da folha de pagamento, desse mesmo ano, R\$ 248.873,79, ou seja, 84,61% foram atribuídos a encargos trabalhistas, como o salário e horas extras, e R\$ 45.258,79 a encargos sociais, o que representa 15,38% do total da Folha de Pagamento do ano de 2017 da empresa. A representatividade dos encargos sociais é 8,07% no faturamento da empresa.

A empresa em 2018 aumentou o seu quadro de funcionário, decisão que ensejou o aumento do custo com funcionário que saltou de R\$ 294.132,72 em 2017 para R\$ 399.571,77 em 2018, um crescimento de 35,84%. Levando em consideração a Folha de pagamento total da empresa no ano de 2018, R\$ 346.077,42 foi destinado a encargos trabalhistas, ou seja, 86,61% e R\$ 53.494,35 com encargos sociais, o que representa 13,38% do total da Folha de Pagamento, sendo sua representatividade 5,36% no faturamento da empresa.

Pode-se observar que a representatividade dos encargos sociais em 2018 foi menor do que em 2017, mesmo havendo um aumento no quadro de funcionários, isso ocorreu devido o faturamento de 2018 ter aumentado em 78% e o total de encargos trabalhistas em 2018 também foi maior.

Conjecturando, se a empresa faturasse em 2018 o mesmo valor que em 2017, ou seja, 560.478,51 a representatividade dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento no faturamento seria de 9,54%, ou seja, a empresa teria um aumento de 1,46% em seus custos com encargos sociais pelo fato de ter aumento o seu quadro de funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento, assim como todos os outros tributos são altos no Brasil, o que demanda uma preocupação maior para as empresas na hora de contratar um funcionário, pois será mais um custo acrescido na contabilidade da empresa.

De acordo com a pesquisa realizada a folha de pagamento afeta parte do faturamento da empresa, fato que enseja uma análise, por parte das empresas, se realmente é necessário a contratação de um empregado e, nos casos mais graves, acabam optando por mão-de-obra barata, às vezes ilegal e não qualificada para então obter um custo menor com folha de pagamento.

A empresa objeto deste estudo é do ramo de prestação de serviços, em que o principal custo é o custo com mão-de-obra e para se manter em uma posição boa no mercado competitivo faz-se necessário ter uma prestação de serviço de qualidade, e principalmente ter um maior controle com seus custos.

Identificou-se que o crescimento do faturamento da empresa estudada não interferiu de forma intensa no número de funcionários, isso pode mostrar que a empresa tem uma preocupação maior com seus custos com mão-de-obra. Dessa forma, pode-se dizer que a representatividade dos custos com folha de pagamento é em média 46,25% sobre o faturamento da empresa estudada, que desses, em média, 14,38% é destinado a encargos sociais. Do faturamento 6,71% em média é destinado a encargos sociais.

Dito isso, sugere-se que seja feito mais estudo sobre esse tema para que se explore a representatividade dos gastos com funcionários frente aos demais gastos para que se encontre meios de redução de custos que não seja a demissão ou a sobrecarga de trabalho para os funcionários remanescentes. Assim, a empresa estudada fatura em média R\$ 779.116,02 e a

representatividade que os encargos sociais têm nesse faturamento é de R\$ 52.512,41 em média.

Desta forma, esta pesquisa é de total relevância por mostrar a representatividade dos encargos sociais na empresa estudada, sendo possível, por meio dessa análise aplicada nesta pesquisa, que outras empresas possam também verificar a representatividade dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento para que essas possam ter um maior controle sobre esses custos, principalmente as empresas de pequeno porte e optantes do Simples Nacional.

REFERÊNCIAS

BERTINI, E. R., & WUNSCH, P. E. R. (2014). **O IMPACTO FINANCEIRO E CONTÁBIL DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO EM INDÚSTRIAS CALÇADISTAS DO VALE DO PARANHANA**. Revista Eletrônica do Curso de Ciências Contábeis, 3(4), 21-50.

CÂMARA, Fernanda Moreira. **FUNDO PÚBLICO E “SISTEMA S”: UMA ANÁLISE REFLEXIVA DA ARRECADAÇÃO E PRESTAÇÃO DE CONTAS**. 2015. 80 f. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Universidade de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/55915275-Fundo-publico-e-sistema-s-uma-analise-reflexiva-da-arrecadacao-e-prestacao-de-contas.html>>. Acesso em: 17 out. 2019.

CHAER, Galdino; DINIZ, Rafael Rosa Pereira; RIBEIRO, Elisa Antônia. **A TÉCNICA DO QUESTIONÁRIO NA PESQUISA EDUCACIONAL**. 2011. 7 f. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Centro Universitário do Planalto de Araxá, Minas Gerais, 2011. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em: <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/> >. acesso em 18 de novembro de 2019.

COSTA, Rose Leide de Souza. PAIXÃO; Taisa Mara Santos da. AGUIAR; José Hilton Santos. **IMPACTOS DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO EM EMPREENDIMENTOS DO MUNICÍPIO DE SALVADOR**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jan 2015, Vol. 02, no 01, p.179- 195, ISSN 2258- 1166.

DIEMINGER, Aneara Diovana; MACHADO, Eduarda Tais; KROMBAUER, Melissa Catiéli. **DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO NO SISTEMA TRIBUTÁRIO BRASILEIRO**. 2017. 12 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Faculdades Integradas Macho de Assis, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/para%20tcc%203.pdf>. Acesso em: 25 out. 2019.

DIAS, Maicon Vinícius; PEREIRA, Natália Aparecida Gonzaga; AMORIM, Renata Rodrigues. **O IMPACTO DOS TRIBUTOS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO DAS EMPRESAS DE AGRONEGÓCIO DOS ESTADOS DO ESPÍRITO SANTO E MINAS GERAIS**. 2017. II Jornada de Iniciação Científica, Minas Gerais, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE (São Paulo). **ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL: CONCEITO, MAGNITUDE E REFLEXOS NO EMPREGO**. São Paulo: Dieese, 2006. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2006/encargosSociais>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

DIEHL1, Luiza Mallmann; TRENNEPOHL2, Dílson. **A IMPORTÂNCIA DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS PARA O DESENVOLVIMENTO**

BRASILEIRO. 2011. 77 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Unijui Campus Santa Rosa e Funcionária do Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.a - Banrisul, Rio Grande do Sul, 2011. Disponível em:

<<https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/viewFile/1299/1240>>. Acesso em: 12 out. 2019.

FIGUEIREDO, Sandra e FABRI, Pedro Ernesto. **GESTÃO DE EMPRESAS CONTÁBEIS. SÃO PAULO. ATLAS, 2000.**

GIL, Antônio Carlos. **COMO ELABORAR PROJETOS DE PESQUISA.** São Paulo. Atlas. 1991

GIL, Antônio Carlos. **COMO ELABORAR PROJETOS DE PESQUISA.** São Paulo. Atlas. 2002.

GIL, Antônio Carlos. **MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA SOCIAL.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOULART, Maria Madalena Córdova. **UM ESTUDO SOBRE A DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO COM BASE NA LEI Nº 12.546/2011.** 2012. 153 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc, Criciúma, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/1744/1/Maria%20Madalena%20C%3%b3rdova%20Goulart.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2019.

GRAEF, Aldino; SALGADO, Valéria. **AS RELAÇÕES DO PODER PÚBLICO COM AS ENTIDADES PRIVADAS SEM FINS LUCRATIVOS NO BRASIL.** In: ANTERO, Samuel (Org.). *Relações de Parceria entre Poder Público e Entes de Cooperação e Colaboração no Brasil.* Brasília: IABS, 2012.

KERTZMAN, I. (2012). **A DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.

Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. (1991). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. Recuperado em 10 novembro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm

Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. (1990). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. Recuperado em 10 outubro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm

Lei n. 12.546, de 14 de dezembro de 2011. (2011). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. Recuperado em 10 outubro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112546.htm

Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006. (2006). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. Recuperado em 10 outubro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm

Lei n. 9.317, de 05 de dezembro de 1996. (1996). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. Recuperado em 17 outubro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9317.htm

MENESES, Carlos Antônio Maciel; CERQUEIRA, Luciano Antônio Nóbrega. **FOLHA DE PAGAMENTOS E ENCARGOS SOCIAIS**. 2009. 44 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Faculdade da Cidade do Salvador, Salvador, 2009. Disponível em: <http://grupoempresarial.adm.br/wp-content/uploads/2017/10/Contabilidade-e-Folha-de-Pagamento_M3_AR.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

NEVES, Silvério das; VICECONTI, Paulo E. **CONTABILIDADE DE CUSTOS**. 6a ed.ver.e ampl. São Paulo: Frase, 2000.

OLIVEIRA, Leonardo Vidal. **MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARATIVO APÓS A LEI Nº 13.467/2017 E A MP Nº 808/2017**. 2017. 43 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/15062/1/PDF%20-%20Leonardo%20Vidal%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2019.

PASTORE, Jose. **ENCARGOS SOCIAIS: IMPLICAÇÕES PARA O SALÁRIO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE**. São Paulo: LTR, 1997.

PINHEIRO, José Mauricio dos Santos. **DA INICIAÇÃO CIENTÍFICA AS TCC UMA ABORDAGEM PARA OS CURSOS DE TECNOLOGIA**. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda., 2010.

RODRIGUES, Tábata; OLIVEIRA, Msc Omar Leal de. **O IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS NO RESULTADO DA EMPRESA JOSCIL EQUIPAMENTOS PARA CEREAIS LTDA**. 2014. 25 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade de Cruz Alta, Rio Grande do Sul, 2014. Disponível em: <<https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2017/11/O-impacto-dos-encargos-sociais-e-trabalhistas-no-resultado-da-empresa-Joscil-Equipamentos-para-Cereais-Ltda.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

SENADO FEDERAL, Sistema S. Disponível: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s> Acesso em 20 de out de 2019.

SILVEIRA, Taiana Beatriz Junkes da; RAUPP, Fabiano Maury. **OS IMPACTOS DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTOS EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**. REVISTA CATARINENSE DA CIÊNCIA CONTÁBIL, Florianópolis, v. 16, n. 48, p.39-51, maio 2017. Trimestral. Disponível em: <file:///C:/Users/Domingos/Downloads/para%20tcc%204.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2019.

SOARES, Ricardo Antunes. **ANÁLISE DOS ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES NA FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**. 2009. Artigo (Bacharel em Ciências Contábeis) – Faculdades.

SPECHT, Vandoir. **O IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO**. 2005. 46 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/125006>>. Acesso em: 02 set. 2019.

STASIAKI, Keli Vanessa; SILVA, Mari Eliane Lopes da. **SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PLANOS DE BENEFÍCIOS**. 2016. 13 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Centro Universitário Leonardo da Vinci, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <http://www.fundasul.br/download/artigos/sistemas_de_remuneracao_avaliacao_de_desempenho_e_planos_de_beneficios.pdf>. Acesso em: 02 set. 2019.

TEIXEIRA, Elizabeth. **AS TRÊS METODOLOGIAS: ACADÊMICA, DA CIÊNCIA E DA PESQUISA**. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

THOMÉ, Irineu. **EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS: ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO**- São Paulo: Atlas, 2001.

ANEXOS

ANEXO I – Termo de Consentimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em responder ao questionário e/ou participar na pesquisa de campo referente à pesquisa intitulada **Impactos dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento: Um estudo de caso em uma prestadora de serviços** desenvolvida por **Silvestre Batista Botão Neto**. Fui informado(a), ainda, de que a pesquisa é orientada por **Poliane Mendes Gonçalves Chagas**, a quem poderei contatar / consultar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone nº **98124-6326** ou e-mail **poliane_25@hotmail.com**.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa.

Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é verificar a representatividade dos encargos sociais incidentes sobre a Folha de Pagamento no faturamento de uma empresa de prestação de serviços visando maior controle..

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio do fornecimento de dados financeiros da empresa. A partir da assinatura desta autorização, o acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelo pesquisador e seu orientador.

Fui ainda informado(a) de que posso me retirar dessa pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

São Luís - MA, 28 de outubro de 2019

Silvestre Batista Botão Neto
Assinatura do pesquisador

Poliane Mendes Gonçalves Chagas
Assinatura do orientador

[Assinatura]
Assinatura do participante

APÊNDICES

APÊNDICE I – Questionário

A REPRESENTATIVIDADE DOS ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO: Um estudo de caso em uma prestadora de serviços

Questionário

1. Razão da empresa:
2. Endereço:
3. Tipo de prestação de serviços:
4. Ano de início da empresa:
5. Sistema de tributação (simples nacional; lucro presumido ou lucro real):
6. Número de funcionários 2017:
7. Valor da folha de pagamento de 2017
8. Valor pago de contribuição previdenciária patronal (20%) de 2017:
9. Valor pago de FGTS (8%) de 2017:
10. Valor pago para Sistema S (SESI/SESC, SENAI/SENAC.) de 2017:
11. Número de funcionários 2018:
12. Faturamento anual de 2018:
13. Valor da folha de pagamento de 2018:
14. Valor pago de contribuição previdenciária patronal (20%) de 2018:
15. Valor pago de FGTS (8%) de 2018:
16. Valor pago para Sistema S (SESI/SESC, SENAI/SENAC.) de 2018:
17. Cidades onde a empresa atua atualmente: