



Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena
Bacharelado em Ciências Contábeis

**A CONTRIBUIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO NOS
CUSTOS DE UMA EMPRESA DE AUTO PEÇAS: ESTUDO
DE CASO EM UMA EMPRESA DE AUTO PEÇAS OPTANTE
DO LUCRO PRESUMIDO, NO MUNICÍPIO DE JUÍNA/MT.**

VIVIANE GARBIN

JUÍNA-MT
2009

VIVIANE GARBIN

**A CONTRIBUIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO NOS
CUSTOS DE UMA EMPRESA DE AUTO PEÇAS: ESTUDO
DE CASO EM UMA EMPRESA DE AUTO PEÇAS OPTANTE
DO LUCRO PRESUMIDO, NO MUNICÍPIO DE JUÍNA/MT.**

Monografia apresentada ao curso de graduação da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Professor Ms. João Luiz Derkoski

Juína-MT

2009

VIVIANE GARBIN

**A CONTRIBUIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO NOS
CUSTOS DE UMA EMPRESA DE AUTO PEÇAS: ESTUDO
DE CASO EM UMA EMPRESA DE AUTO PEÇAS OPTANTE
DO LUCRO PRESUMIDO, NO MUNICÍPIO DE JUÍNA/MT.**

Monografia apresentada em 30 de julho de 2009 e aprovada pela Banca Examinadora, constituída pelos professores:

Professor Ms. João Luiz Derkoski
Orientador - Presidente da Banca

Prof. Ms. Ahiran Cardoso Silva Lima
Membro

Professor Esp. Claudio Luis Lima dos Santos
Membro

Juína – MT
2009

“A Deus por permitir a oportunidade de aprender e crescer com meu esforço”.

Aos meus filhos Barbara e Gustavo, que apesar da pouca idade souberam compreender minha ausência neste período mesmo quando não estava presente no lar.

Ao meu esposo Luiz Alves Macedo Junior que com seu apoio, carinho e dedicação me incentivou em todos os momentos, até mesmo naqueles em que pensei em desistir.

Aos meus pais Edemar e Sirlei que mostraram que a distância não é obstáculo quando queremos realizar nossos objetivos, por maior que seja a dificuldade, o importante é acreditar.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por tudo que me proporcionou na vida.

Ao meu orientador João Luiz Derkoski que com seu conhecimento e dedicação soube elogiar meu trabalho e criticar quando preciso fosse de uma maneira construtiva.

A todos os professores e funcionários da Ajes, que colaboraram para a realização deste curso, em especial ao professor Claudio Luis Lima dos Santos, que sempre me motivou,e fez com que eu acreditasse, dizendo sempre que desafios são importantes e nos fazem crescer.

A todos os colegas de sala, em especial ao meu grupo de estudo que acreditaram em minha capacidade quando desacreditei na conclusão deste trabalho.

A todos aqueles que de maneira direta ou indireta colaboraram comigo, o meu muito obrigado, principalmente à empresa que foi objeto de estudo deste trabalho.

“Aquele que se enamora da pratica, sem a ciência, é como um navegante que entra no navio sem timão e sem bússola, que jamais tem a certeza de onde vai. Sempre a pratica deve ser justificada sobre a teoria”.

Leonardo da Vinci

RESUMO

O atual ambiente econômico, fortemente caracterizado pelo processo de globalização, exige das organizações uma ação dinâmica quanto ao atendimento das demandas de um mercado competitivo. Neste contexto, as informações sobre os custos são indispensáveis para adequação das empresas a esta realidade. Diante do exposto, neste trabalho objetivou-se analisar a composição dos fatores de custos da Folha de Pagamento em Empresa de Auto Peças: Estudo de Caso em uma Empresa de Auto Peças Optante do Lucro Presumido, no Município de Juína/Mt. A metodologia adotada nesta pesquisa é qualitativa e orientou-se a partir dos teóricos dentre as quais destaca-se Gil (2002); Both; Oliveira; (2007); Lakatos & Marconi (2007); Cervo e Bervin (2005); Sá (2001); Santos, et.al (2006); Sá (1998); dentre outros. O objetivo foi de analisar, verificar e constatar se o empresário sabe o custo real da folha de pagamento de seus empregados. Concluindo-se que o empresário apresenta problemas na composição dos custos da folha de pagamento e não saber quanto custa para a empresa um empregado.

Palavras Chave: Contabilidade. Contabilidade de Custos. Encargos Trabalhistas. Custos. Folha de pagamento.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
PCGA	Princípios Contábeis Geralmente Aceitos
SAT	Seguro Acidente de Trabalho
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional do Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SESC	Serviço Social do Comércio
SEST/SENAT do Transporte	Serviço Social do Transporte/Serviço Nacional de Aprendizagem

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Aspectos gerais dos custos da mão de obra.....	18
Quadro 2 - Remuneração Complementar Direta.....	19
Quadro 3 - Ausências remuneradas.....	19
Quadro 4 - Remuneração indireta.....	19
Quadro 5 - Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, para Pagamento de Remuneração a Partir de 1º de Abril de 2007. Portaria nº 142, de 11 de abril de 2007.....	20
Quadro 6 - Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, para Pagamento de Remuneração a Partir de 1º de Março de 2008. Portaria nº 77, de 12 de março de 2008.....	21
Quadro 7 - Demonstração dos Custos de um funcionário.....	23
Quadro 8 - Percentuais que compõem alíquota do INSS da empresa.....	24
Quadro 9 - Demonstração de calculo, sobre salário mínimo.....	25
Quadro 10 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do INSS sobre 13º salário.....	25
Quadro 11 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do FGTS sobre 13º salário.....	26
Quadro 12 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do adicional de férias....	26
Quadro 13 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do adicional de férias....	27
Quadro 14 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do INSS sobre adicional de férias.....	27
Quadro 15 - Demonstrativo da porcentagem do FGTS sobre adicional de férias....	27
Quadro 16 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem da multa rescisório.....	28
Quadro 17 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do adicional do FGTS....	28
Quadro 18 - Demonstrativo dos custos sobre folha de pagamento de um empregado.....	33
Quadro 19 - Custo media total mês na empresa.....	33

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura demonstração ramificações da ciência contábil.	16
Figura 2 -Demonstrativo dos custos sobre folha de pagamento de um empregado com salário mensal de R\$ 1.000,00	34
Figura 2 – Custo media total mês na empresa.....	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO	11
1.2	PROBLEMA	11
1.3	HIPÓTESES	12
1.4	OBJETIVO	12
1.4.1	Objetivo Geral	12
1.4.2	Objetivos Específicos	12
1.5	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	13
1.6	JUSTIFICATIVA	13
1.7	ESTRUTURA DO TRABALHO	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	CONTABILIDADE	15
2.2	DIVISÕES DA CONTABILIDADE	15
2.2.1	Conceituação e Objetivos da Contabilidade de Custos.....	16
2.2.2	Custos de Mão de Obra – Recursos Humanos	18
2.2.3	O Salário Mínimo.....	20
2.2.4	Folha de pagamento	21
2.2.5	Principais ocorrências na folha de pagamento.....	22
2.2.5.1	Rendimentos.....	22
2.2.5.2	Descontos ou abatimentos	22
2.2.5.3	Encargos dos empregados.....	22
2.2.5.4	Encargos da empresa.....	23
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	30
4	ANÁLISE E RESULTADOS.....	31
5	CONCLUSÃO	37
	REFERÊNCIAS.....	42
	APÊNDICE.....	44
	ANEXO.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Atualmente o mundo passa por grandes transformações, principalmente após o advento da industrialização que ocorreu em meados do século XVIII, ocasião da descoberta de novos processos produtivos objetivando a produção em escala. Entre essas transformações se faz presente a contabilidade como responsável pelo controle do patrimônio das organizações bem como fornecendo a seus usuários informações úteis sobre as alterações deste patrimônio para uma gestão justificável. Dentro de uma visão sistêmica a contabilidade de custos é uma de suas divisões e tem como objetivos controlar e processar informações de caráter importante para tomadas de decisões a cerca da empresa.

Suas informações são geradas através de relatórios onde os interessados pelas informações analisam e tomam as decisões.

Examinando suas funções, Martins, (2003, p. 22) afirma:

“A contabilidade de custos tem duas funções relevantes: no auxílio ao controle e na ajuda às tomadas de decisões. No que diz respeito ao Controle, sua mais importante missão é fornecer dados para o estabelecimento de padrões, orçamentos e outras formas e previsão e, num estágio imediatamente seguinte, acompanhar o efetivamente acontecido para comparação com os valores anteriormente definidos”.

Adentrando ainda mais nos custos encontra-se a folha de pagamento, foco desse trabalho que visa proporcionar aos empresários a verificação do custo real da folha de pagamento dos empregados, que é o foco deste trabalho.

Coloco a preferência na escolha deste tema meu interesse pessoal em ampliar conhecimento nesta área. Para realização deste trabalho tive como base a pesquisa bibliográfica onde foi feito levantamento bibliográfico, utilização de revistas, artigos e sites como fontes de informações acerca dos assuntos pesquisados e pesquisa de campo com a entrevista de um empresário.

1.2 Problema

A carga tributária aplicada aos salários engloba além das proteções trabalhistas, valores destinados diretamente ao empregado, seja durante ou no final do contrato de trabalho. Todas as empresas, independentemente do segmento, terão esses encargos. Para manter um empregado em uma empresa envolve vários fatores para alcançar os objetivos almejados.

Um fator importante no custo dos produtos é saber quanto representa a folha de pagamento.

A empresa sabe realmente qual o valor de um empregado, para uma empresa optante do lucro presumido?

1.3 Hipóteses

- Os empresários de uma forma geral não têm conhecimento do custo real de um empregado.
- A forma com que é apropriado os custos salariais de um empregado em empresa de lucro presumido, sem as informações corretas, leva ao empresário a conclusões erradas.
- O conhecimento dos gastos de um empregado possibilitará ao empresário um melhor controle sobre os seus custos.

1.4 Objetivo

1.4.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem como objetivo geral verificar qual é o custo real de um empregado para o empregador de uma empresa de auto peças – lucro presumido.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Verificar quais são os encargos e despesas que uma empresa de auto peças para veículos automotores optante do Lucro presumido tem com um empregado;
- Verificar se o empregador tem conhecimento qual é o custo real de um empregado para a empresa;
- Demonstrar qual é o custo real de um empregado para uma empresa no ramo de auto peças para veículos automotores optante do lucro presumido.

1.5 Delimitação da Pesquisa

Este trabalho foi desenvolvido no sentido de pesquisar a contribuição da folha de pagamento nos custos totais de uma empresa de auto peças na cidade de Juína/MT.

1.6 Justificativa

O objetivo do presente trabalho foi verificar através de um estudo de caso, aplicando questionário diretamente a um empresário, e com análises feitas através, de tabelas mostrar qual a contribuição da folha de pagamento nos custos de uma empresa de auto peças para veículos automotores no município de Juína-MT.

Acredita-se que, possa contribuir para a comunidade acadêmica, para o meu próprio crescimento profissional e mostrar para a empresa objeto de estudo e outras que terão acesso a esse trabalho quanto que realmente custa um empregado.

1.7 Estrutura do Trabalho

Este trabalho está estruturado da seguinte maneira:

Na primeira seção apresenta um breve relato sobre a contabilidade sua definição e divisões.

Na segunda seção desenvolve conceitos e outros conhecimentos sobre a contabilidade de custos, e neste capítulo ressalta ainda os custos da mão de obra, enfocando ainda a folha de pagamento.

Na terceira seção apresenta a pesquisa de campo, os resultados da visita, a resposta ao foi aplicado um questionário com perguntas abertas direcionadas ao empresário, e as respostas fornecidas sistematizadas.

Na quarta seção será apresentada a análise das informações, com comentários sobre as respostas do empresário.

Na quinta seção análise dos resultados e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contabilidade

De acordo com Sá (2001, p. 15), a contabilidade nasceu com a civilização e jamais deixará de existir em decorrência dela; talvez, por isso, seus progressos quase sempre tenham coincidido com aqueles que caracterizaram os da própria evolução do ser humano.

A contabilidade é uma das ciências mais antigas do mundo. As origens primitivas do conhecimento contábil remontam ao início da vida organizada do homem.

O crescente fluxo comercial entre indivíduos e entre nações criou a necessidade de controle das transações que envolvem dinheiro e mercadorias. Neste contexto, a contabilidade vem prover esta necessidade, dando ênfase no controle e no registro das transações comerciais para alcançar seus fins, que podem ser lucrativos ou não lucrativos.

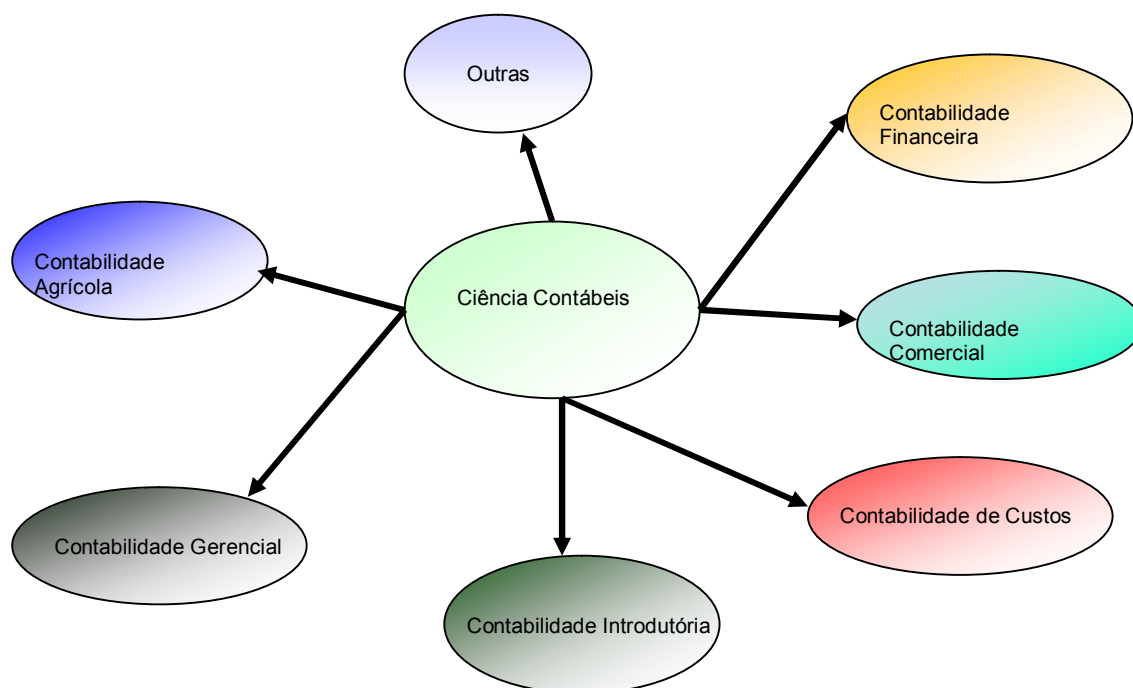
2.2 Divisões da Contabilidade

A contabilidade, como uma ciência que é, teve necessidade de se dividir em áreas específicas de atendimentos para um melhor aproveitamento das informações observadas pela mesma. As ramificações surgem para a eficiência e eficácia da contabilidade, tornando-a específica para cada área do conhecimento contábil.

Segundo KROETZ (2000, p.50), “a contabilidade, assim como outras ciências, pode ser estudada sob enfoques particulares, denominados de especializações”. O autor relata que para se facilitar o estudo da contabilidade, ramifica-se esse conjunto em partes menores para melhor compreender a sua organização, mas sem perder a visão do todo.

KROETZ (2000), nos demonstra um organograma para o entendimento das ramificações da ciência contábil.

Figura 1 – demonstração de um organograma das ramificações da ciência contábil.



Fonte: KROETZ, 2000.

Portanto, a contabilidade teve suas transformações e adaptações, pois, sendo um instrumento de auxílio na organização, acompanha as suas devidas mudanças para um melhor desempenho das atividades. E se ramificou em diversas partes, para atender às necessidades de todos os seus usuários e de todas as suas informações, tornando a ferramenta da contabilidade ainda mais útil para as necessidades. Dentre as divisões, está a contabilidade de custos, a qual veio como auxílio aos gerentes fornecendo relatórios para a tomada de decisão.

2.2.1 Conceituação e Objetivos da Contabilidade de Custos

De acordo com Dutra (2003, p. 32), o custo está inserido na vida de todo indivíduo desde seu nascimento, ou mesmo desde sua vida-uterina, até sua morte, uma vez que todos os bens necessários ao seu consumo ou a sua utilização têm um custo.

Se por um lado concebemos esse conceito, por se tratar de um assunto conhecido trazendo facilidades para seu entendimento, por outro lado, dificuldades no respectivo estudo na medida em que as pessoas obtêm essa experiência do dia-a-dia confundindo conceitos de custos diários, sobremaneira corriqueiros, com outros

termos como, por exemplo: preço, receita, gasto, desembolso, custo, despesa, perda e doação. Esses por sua vez, podem ser apresentados através dos seguintes conceitos:

Segundo Dutra (2003, p. 32,33), cita as seguintes terminologias de custos:

Preço é o valor estabelecido e aceito pelo vendedor para efetuar transferência da propriedade de um bem;

Receita de um bem é seu preço de venda multiplicado pela quantidade vendida;

Gasto é o valor pago ou assumido para obter a propriedade de um bem;

Desembolso é o pagamento de parte o total adquirido, elaborado ou comercializado;

Custo é a parcela do gasto que é aplicada na produção ou em qualquer outra função de custo;

Despesa é a parcela do gasto que ocorre desligada das atividades de elaboração dos bens e serviços;

Perda é um gasto involuntário e anormal que ocorre sem intenção de obtenção de receita;

Doação é um gasto voluntário efetuado sem intenção de obtenção de receita e sem qualquer ligação com as atividades para as quais a empresa foi criada.

Conforme Hansen e Mowen (2003, p. 61) “custo é o valor em dinheiro, ou o equivalente em dinheiro, sacrificado para produtos e serviços que se espera que tragam um benefício atual ou futuro para a organização.”

Quando se almeja determinado objetivo, os resultados não se fazem por si, seria fácil afirmar que “toda ação tem uma reação”, não obstante deve se ter em mente que a lógica contraria a técnica, mas a concretização daquilo que se espera só se dá a partir de um conjunto de fatores que culminam à concretização deste objetivo. Dentre esse conjunto de fatores esta o investimento.

Custo é gerado quando é obtido vantagem dispondo de valores comerciais, quando se adquire um bem ou até mesmo contratado algum serviço, ou seja, é a base de troca, temos um custo quando dispomos, a fim de obter.

De acordo com Hansen e Mowen (2003, p.61) “um objeto de custos é qualquer item, como produtos, clientes, departamentos, processos, atividades, e assim por diante, para o qual os custos são medidos e atribuídos”.

Conforme a visão dos autores, tudo há no meio natural e pode ser atribuídos valores mediante seu contexto social, gera um custo.

A contabilidade de custos tenta satisfazer objetivos de custeio para a contabilidade financeira e gerencial. Quando a contabilidade de custos é usada para cumprir com um objetivo da contabilidade financeira, ela mensura e avalia custos de acordo com os PCGA. (HANSEN; MOWEN, 2003, p.28).

De acordo com o autor a contabilidade de custos satisfaz os objetivos de custeio tanto da contabilidade financeira como da gerencial, mas quando esta é usada deve sempre observar os princípios contábeis geralmente aceitos.

Não existe um único sistema de custos. Custos importantes para uma empresa podem ser irrelevantes para outra. Da mesma forma, custos que são importantes em um contexto para uma empresa não são importantes em um outro. (HANSEN E MOWEN, 2003, p.37).

Conforme Hansen e Mowen (2003), para saber qual sistema de custos que será adotado para determinada empresa, o contador precisa saber em que estrutura de ambiente de negocio que a empresa opera e qual o seu perfil, esse fator é importante, o que se precisa saber que é necessário de custos diferentes para propósitos diferentes.

2.2.2 Custos de Mão de Obra – Recursos Humanos

Segundo os autores Santos, *et al* (2006, p. 171), “custo com a mão de obra engloba todas as despesas pagas ou incorridas de uma entidade”, conforme relacionadas na figura abaixo:

Contratação;	Remuneração;
Treinamento;	Demissão de empregados.
Manutenção;	

Quadro 1 – Aspectos gerais dos custos da mão de obra.

Fonte: Santos *et al* (2006, p. 171).

Assim, o custo total da mão de obra é composto de duas partes, que são:

- ✓ Salários e benefícios;
- ✓ Encargos tributários.

Segundo os autores os custos com os salários são as remunerações referente à mão-de-obra que a empresa tem com seus empregados, ou seja é a contrapartida da empresa, pagamento pelo trabalho realizado pelo empregado, isto é a prestação de serviço por ele realizada.

Mas além dos salários que é a remuneração básica a parte fixa, a empresa pode ter ainda por vontade própria ou estabelecida por regulação legal pelo sindicato da categoria e da região onde a empresa esta inserida, incorrer despesas com benefícios, isto é a complementação da remuneração dos empregados.

Conforme os autores Santos *et al* (2006, p. 172), “esses benefícios podem ser divididos em remuneração complementar direta, ausências remuneradas e remuneração indireta”. Assim como apresentadas nas figuras abaixo:

Prêmios;	Participações nos resultados;
Quebra de caixa;	Bonificações;
Comissões;	13° salário etc.

Quadro 2 - Remuneração Complementar Direta

Fonte: Santos *et al* (2006, p. 172).

Repousos semanais remunerados.	Ausências por motivos pessoais cobertos pela legislação trabalhista (CLT) ou Convenções Coletivas do Trabalho;
Feriados.	Ausência por motivos cívicos etc.

Quadro 3 – Ausências remuneradas

Fonte: Santos *et al* (2006, p. 172).

Direito de uso de automóvel.	Despesas com combustíveis
Alugueis residenciais.	Assistência médica, dentária e hospitalar;
Vale transporte.	Cesta básica etc.

Quadro 4 – Remuneração indireta.

Fonte: Santos *et al* (2006, p. 173).

Após verificarmos os dados contidos no quadro 2, observamos que a remuneração complementar direta são remunerações que a empresa por vontade própria ou conforme exigências legais ou estabelecida pelos sindicatos da categoria vem complementar o salário fixo do empregado, e esta remuneração é acrescida ao salário do mesmo, este terá direito a esta remuneração caso ele cumpra com as metas ou supere as expectativas, ou seja, necessidades para a subsistência da empresa. Já no quadro 3 a ausências remuneradas refere-se a um direito adquirido após o ano de 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo a prestar assistência as necessidades sejam elas na questão da saúde, descanso, datas comemorativas e outros, observando a o quadro 4 a remuneração indireta são atribuições paralelas ao salário fixo. Partindo do empregador essas atribuições se dão como um investimento que vai ao encontro das necessidades do empregado, reduzindo os custos, se por ventura o empregador viesse dispor individualmente dessas atribuições.

2.2.3 O Salário Mínimo

Segundo o site Brasil escola:

O salário mínimo foi criado no século XIX na Austrália e na Nova Zelândia. No Brasil o salário mínimo surgiu no século XX na década de 30, com a promulgação da Lei de nº. 185 em janeiro de 1936 e decreto de lei em abril de 1938.

No dia 1º de maio o então presidente Getulio Vargas, fixou os valores do salário mínimo que começou a vigorar no mesmo ano. Nesta época existiam 14 salários mínimos diferentes.

A primeira tabela do salário mínimo tinha prazo de vigência de três anos, mas em 1943 foi dado o primeiro reajuste seguido de um outro em dezembro do mesmo ano, os aumentos eram calculados para recompor o poder de compra do salário mínimo. A unificação total do salário mínimo aconteceu em 1984.

Observamos que o salário mínimo foi adotado no Brasil no século XX, portanto não é centenário ainda, se observarmos de certa forma é algo recente para a História do Brasil, e quando surgiu o salário mínimo no Brasil não era o mesmo valor para todo o País, além disso a primeira tabela de salário mínimo ficou congelada por três anos, só depois desse período é que se preocuparam em fazer reajuste devido a defasagem em relação ao seu poder de compra. Somente no ano de 1984 é que realmente houve uma unificação do salário mínimo, onde passou a vigorar o mesmo valor para todo o País.

Segundo a legislação atual, todo empregado assalariado, registrado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), está obrigado a contribuir com a Previdência Social. Essa varia de acordo com a faixa salarial de cada empregado e é calculada mediante a aplicação de uma alíquota (porcentagem) sobre o salário de contribuição. Tanto o salário de contribuição como as alíquotas estão sujeitos a alterações constantes pela legislação. (RIBEIRO, 1997, p. 139).

Conforme o autor nos coloca o trabalhador assalariado tem suas obrigações sobre o seu salário conforme nos traz a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essas obrigações são com a previdência social, a contribuição varia conforme a faixa salarial de cada trabalhador e as suas alíquotas estão em constantes alterações de acordo com a legislação. Serão apresentadas na tabela abaixo as alterações que ocorreram entre os anos de 2007 e 2008, para fazer um comparativo das evoluções.

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao Inss (%)
até 868,29	7,65
de 868,30 até 1.140,00	8,65
de 1.140,01 até 1.447,14	9,00
de 1.447,15 até 2.894,28	11,00

Quadro 05 - Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, para Pagamento de Remuneração a Partir de 1º de Abril de 2007. Portaria nº 142, de 11 de abril de 2007.

Fonte: dataprev.

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao Inss (%)
até 911,70	8,00
de 911,71 até 1.519,50	9,00
de 1.519,51 até 3.038,99	11,00

Quadro 06 - Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, para Pagamento de Remuneração a Partir de 1º de Março de 2008. Portaria nº 77, de 12 de março de 2008.

Fonte: dataprev.

Verificando nos quadros acima que de um ano para o outro houve alterações nas base e nas porcentagens utilizadas para efeito de cálculo e recolhimento do INSS.

2.2.4 Folha de pagamento

De acordo com Ribeiro (1997, p. 135) “Folha de pagamento é um documento que relaciona os nomes dos empregados da empresa, o valor bruto dos salários, os descontos ou abatimentos e o valor líquido a receber”.

Este documento serve para a empresa como comprovação da quitação das obrigações com o empregado e para o empregado é a comprovação do recebimento dos seus direitos.

Uma folha de pagamento por mais simples que ela seja, apresenta os seguintes elementos:

- ✓ Valor bruto do salário.
- ✓ Valor da contribuição de Previdência – descontado dos salários.
- ✓ Valor líquido que os funcionários receberão.

Além da despesa total com os salários, a empresa terá ainda os encargos com a contribuição de Previdência, referente à parte patronal no caso das empresas com tributação pelo Lucro Presumido, e com o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

2.2.5 Principais ocorrências na folha de pagamento

2.2.5.1 Rendimentos

Os rendimentos mensais de um empregado podem ser compostos de salário fixo mais comissões mais horas extras. Os empregados têm direito, ainda de, receber, conforme a legislação, férias e 13º salário.

2.2.5.2 Descontos ou abatimentos

Existem descontos que são procedidos antes de se determinar o valor bruto do salário do empregado. São as faltas e os atrasos. De acordo com a CLT, nos termos do art. 462, cabe inicialmente destacar que “somente poderão ser descontados do salário os adiantamentos e aqueles descontos expressamente previstos em lei ou convenção coletiva”.

Conforme Oliveira (2004, p. 88) adiantamentos acontece quando: “a maioria das empresas mensalistas faz no décimo quinto ou vigésimo dia de trabalho um adiantamento (vale) do salário a seus empregados”.

De acordo com o autor a maior parte das empresas concede adiantamento aos seus empregados, este adiantamento no final do mesmo é descontado do empregado e fica evidenciado no recibo de pagamento o desconto concedido.

Ainda segundo o mesmo autor, “é vedado ao empregador fazer qualquer outro tipo de desconto, salvo quando este resultado de dispositivos de lei ou convenção coletiva”.

2.2.5.3 Encargos dos empregados

Os próprios empregados são responsáveis por parte do custeio da previdência social oficial, segundo os autores Santos, *et. al* (2006, pg. 188), eles citam que, “o governo atribui às empresas a responsabilidade de serem as

intermediárias arrecadadoras das contribuições previdenciárias (INSS) dos empregados”. Este valor que as empresas descontam dos seus empregados devem ser recolhidos aos cofres da previdência social.

Muitos empregados percebem salário acima de certo montante, e quando eles ultrapassam este montante tem outro desconto em sua folha de pagamento que é com imposto de renda, citando ainda os mesmos autores, “a empresa fonte pagadora recebe a incumbência de efetuar essa retenção, que nada mais é do que uma tributação do Imposto de Renda sobre os salários (renda) dos empregados”.

Também outro desconto que é feito do empregado é a contribuição sindical, conforme Santos, *et.al* (2006, pg. 200), “a contribuição sindical é outro encargo que cabe ao empregado, competindo a empresa reter na fonte e recolher o valor ao respectivo sindicato da categoria”. Este valor descontado do empregado e repassado ao sindicato da classe, serve para caso o empregado tenha alguma reclamação trabalhista ele poderá esta recorrendo a este sindicato recebendo instruções de como proceder com a devida reclamação e também para no momento de sua demissão estar fazendo a rescisão junto ao sindicato, para que não fique nenhuma dúvida quanto aos valores da rescisão.

2.2.5.4 Encargos da empresa

O custo alto com os empregados muitas vezes acaba com a paciência do empresário e perde o estímulo de contratar novos empregados, por causa do custo de se ter um empregado.

Os famosos “benefícios” são custos realmente elevadíssimos, apresentemos na figura abaixo o que um empresário precisa pagar de contribuições sociais e outros benefícios sobre o salário de um empregado. Algumas dessas contribuições e benefícios são pagas uma vez ao ano.

Contribuições Sociais e Benefícios	Alíquota %
INSS	20% sobre o salário
INSS Outras Entidades	5,8% sobre o salário
INSS SAT	2% sobre o salário
FGTS	8% sobre o salário
13º Salário	8,33% do salário mensal

FGTS sobre 13º salário	0,67% do salário mensal
Férias	8,33% do salário mensal
Adicional de Férias	2,78% do salário mensal
INSS Sobre Adicional de Férias	0,77% do salário mensal
FGTS Sobre Adicional de Férias	0,22% do salário mensal
Multa 40% FGTS multa rescisória	
Adicional 10% referente à Lei Complementar nº.110/01	
Total	60,20% do salário mensal

Fonte: Boletim IOB 2009

Para a Própria Previdência Social	20,0%
Para o Seguro Acidente de Trabalho (SAT)	1%, 2%, ou 3%
Para terceiros (ver tabela)	5,8%
* Salário- educação	2,5%
* Incra	0,2%
* Senai/Senac/Senat	1,0%
* Sesi/Sesc/Sest	1,5%
* Sebrae	0,6%
Total	26,8%, 27,8% ou 28,8%

Quadro 8 - Percentuais que compõem alíquota do INSS da empresa.

Fonte: Santos *et al* (2006, p. 202).

As empresas empregadoras são responsáveis por parte do custeio da Previdência Social oficial, de acordo com Santos et al (2006, p. 200) cita que “esse ônus, despesa da empresa, é um dos denominados encargos sociais. O cálculo do encargo da empresa para o INSS tem como base os salários pagos aos trabalhadores”. De acordo com a figura 14 podemos verificar quanto de custos que o empregador tem sobre o salário de um empregado.

Podemos observar que sobre o salário de um empregado o empregador tem um custo de 20% de INSS que é a parte patronal, isso quer dizer que sobre o salário total do empregado a empresa recolhe 20% de INSS, a empresa ainda tem custos de 5,8% também ao recolhimento de contribuições a terceiros (entidades e fundos), incidentes sobre o total de remuneração de empregados que esta porcentagem é dividido entre vários órgãos do governo como SENAI, SESC, Sesi, Salário Educação e outros, sendo também um custo para a empresa e 2%, esta porcentagem do Seguro Acidente de Trabalho (SAT) esta porcentagem varia de acordo com o grau de risco de acidente do trabalho referente á atividade, ou seja,

este grau pode ser leve, médio ou grave, neste exemplo utilizamos o grau médio ou seja os 2% pelo fato da empresa pesquisada ter o seu grau de risco 2%, esta parte do INSS também é um custo para a empresa, a empresa é a responsável pelo recolhimento desta contribuição.

A empresa tem ainda custo de 8% de FGTS que a mesma recolhe sobre o valor do salário mensal em uma conta própria do empregado que quando este for dispensado poderá sacar o valor depósito e corrigido. Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art.2º: “o FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ela incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações”.

Apresentaremos nas tabelas seguintes de como são feitos os cálculos para encontrar os custos referentes a cada situação sobre o salário dos empregados.

13º Salário	Custos em %
$465,00 \div 12 = 38,75 \div 465,00 = 0,0083333 \times 100 =$	8,33%

Quadro 9 - Demonstração do calculo, vamos pegar o salário mínimo para fazermos a demonstração:

Conforme demonstramos no quadro 9, um empregado que tem salário de R\$ 465,00 por mês, a empresa tem ainda um custo sobre este salário de 8,33% de 13º Salário.

De acordo com Santos, et.al (2006, pg. 188), décimo terceiro salário é:

Décimo terceiro salário, também denominado gratificação de natal, é um direito do empregado descrito no art. 7º, VIII, da constituição Federal. Adicionalmente, essa gratificação é regulamentada pela Lei nº. 4.090/62, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº. 57.155/65.

Gratificação Natalina conhecida também como 13º salário é a gratificação a que o empregado faz jus na proporção de 1/12 avos por mês, então o empregado cada mês trabalhado ele terá o direito de 1/12 de 13º salário. Os primeiros quinze dias de trabalho em uma empresa o empregado já passa a ter direito ao 13º salário.

INSS sobre 13º Salário	Custos em %
$465,00 \times 27,8\% = 129,27 \div 12 = 10,77 \div 465,00 = 0,0231 \times 100 =$	2,31%

Quadro 10 - demonstrativo para encontrar a porcentagem do INSS sobre 13º salário.

Conforme demonstramos no quadro 10, um empregado que tem salário de R\$ 465,00 por mês, a empresa tem ainda um custo sobre este salário de 2,31% que se refere ao INSS sobre o 13º Salário, que corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. A base de calculo da remuneração é a devida no mês.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), é um direito do trabalhador tanto urbano como rural, exceto o trabalhador doméstico, desde que seja feito acordo entre empregador e empregado.

Conforme Santos, *et al* (2006, pg. 206), citam:

FGTS representa o encargo social da empresa, ainda que entidade filantrópica, cujo percentual é de 8% sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, incluindo o décimo terceiro salário, e deve ser depositado em conta bancária vinculada à CEF.

FGTS sobre 13º Salário	Custos em %
$465,00 \times 8\% = 37,20 \div 12 = 3,10 \div 465,00 = 0,00666... \times 100 =$	0,67%

Quadro 11 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do FGTS sobre 13º salário.

De acordo com o quadro 11, um empregado que tem salário de R\$ 465,00 por mês, a empresa tem ainda um custo sobre este salário de 0,67% que se refere ao FGTS sobre o 13º Salário, que corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. A base de calculo da remuneração é a devida no mês. A legislação prevê que esta parcela pode ser paga entre fevereiro a novembro.

Conforme na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 129, cita que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de remuneração”. As férias é um direito constitucional de todo o trabalhador, no art. 7º da Constituição Federal (CF), nos fala que, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Então o trabalhador após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, terá direito a férias. A remuneração das férias do trabalhador corresponde um salário mensal deste trabalhador mais um terço deste mesmo salário, caso este trabalhador tenha remuneração variável terá que encontrar a variação para saber qual é o valor de suas férias.

Férias	Custos em %
$465,00 \div 12 = 38,75 \div 465,00 = 0,08333 \times 100 =$	8,33%

Quadro 12 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do adicional de férias.

No art. 7º da Constituição Federal (CF), em seu inciso XVII, nos fala que “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. Além de o empregado ter direito as férias que é um salário ele ainda terá direito de mais um terço sobre a remuneração de suas férias.

Adicional de férias	Custos em %
$465,00 \div 3 = 155,00 \div 12 = 12,91 \div 465,00 = 0,0277... \times 100 =$	2,78%

Quadro 13 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do adicional de férias

De acordo com o quadro 12, um empregado que tem salário de R\$ 465,00 por mês, a empresa tem ainda um custo sobre este salário de 2,78% que se refere ao adicional de ferias que corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. A base de calculo da remuneração é a devida no mês.

INSS sobre Adicional de férias	Custos em %
$155,00 \times 27,8\% = 43,09 \div 12 = 3,590833.. \div 465,00 = 0,007722.... \times 100 =$	0,77%

Quadro 14 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do INSS sobre adicional de férias.

Conforme demonstramos no quadro 14, um empregado que tem salário de R\$ 465,00 por mês, a empresa tem ainda um custo sobre este salário de 0,77% que se refere ao INSS sobre o adicional de ferias, que corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. A base de calculo da remuneração é a devida no mês.

FGTS sobre Adicional de férias	Custos em %
$155,00 \times 8\% = 12,40 \div 12 = 1,0333... \div 465,00 = 0,0222.... \times 100 =$	0,22%

Quadro 15 - Demonstrativo da porcentagem do FGTS sobre adicional de férias

Conforme demonstramos no quadro 15, um empregado que tem salário de R\$ 465,00 por mês, a empresa tem ainda um custo sobre este salário de 0,22% que se refere ao FGTS sobre o adicional de ferias, que corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração do adicional de férias por mês trabalhado. A base de calculo da remuneração é a devida no mês.

A multa do FGTS ela tem caráter indenizatório, protege o empregado do trabalhador, no caso de o empregador dispensar sem justa causa, o empregador

devera depositar na conta vinculada do empregado 40% de todos os depósitos efetuados.

Conforme na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 79, cita no art. 18 da Lei nº. 8.036, que:

No caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador deve pagar diretamente ao trabalhador importância igual a 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, não sendo permitida a dedução dos saques ocorridos.

O trabalhador que for dispensado sem justa causa pelo empregador ele terá direito de sacar a multa rescisória de 40% a qual é depositada em conta própria e terá ainda o valor o qual é depositado no decorrer do período da vigência do contrato deste trabalhador, este valor já é corrigido.

FGTS Multa Rescisória	Custos em %
$40,00 \div 1.000,00 \times 100 =$	4%

Quadro 16 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem da multa rescisória.

Observando a tabela verifica-se que no mês tem-se ainda custo de 4% a qual se refere à multa rescisória.

Conforme o site guia trabalhista:

A Lei Complementar nº. 110/01 em seu art. 2º. Cita que: "a contribuição incidirá toda vez que o empregador demitir um funcionário seu sem justa causa. Caso qualquer empregador decidisse exercer o seu direito de demitir um empregado sem justo motivo, via-se obrigado a pagar-lhe uma multa de 40% sobre os depósitos, mas a partir de 1º de outubro de 2001, com a Lei Complementar nº. 110, caso o empregador venha a demitir sem justa causa, será obrigado a recolher, além dos 40%, uma contribuição de 10% sobre a mesma base de calculo".

A multa rescisória de 40% sobre os depósitos do FGTS é destinada ao trabalhador, já a contribuição de 10% é destinada exclusivamente à Caixa Econômica Federal (CEF), para que esta possa cumprir com a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).

FGTS Multa Rescisória	Custos em %
$49,60 \times 10 =$	2%

Quadro 17 - Demonstrativo para encontrar a porcentagem do adicional do FGTS.

Além dos 40% que é parte do empregado tem ainda 10% que ficara retido na Caixa Econômica Federal.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa consistiu fundamentalmente na realização de uma entrevista sobre qual o custo real da folha de pagamento em uma empresa de auto peças optante do lucro presumido, no município de Juina/mt. Constituindo, assim, um estudo de caso, pelo fato de ser uma pesquisa que se detém apenas um caso em particular e em um determinado período.

Para Both, Sérgio José; *et al* (2007, p. 95), “O estudo de caso utilizado no âmbito das varias ciências, pela sua característica propõe o estudo de forma vertical, a partir de uma dada realidade ou problema”.

Compõe sua base teórica pesquisa bibliográfica, onde foi utilizado também, artigos e sites para que ampliar ainda mais as informações.

Que segundo afirma Gil (2002, p. 45), “Sua grande e principal vantagem reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente mais”.

Para execução da pesquisa buscou-se a autoridade maior da empresa, o empresário dá direção e rumo á organização, proporcionando liderança às pessoas e decidindo como os recursos organizacionais devem ser utilizados para atingir os objetivos da organização.

Assim, através da pesquisa de campo realizada, foram colhidas informações importantes para uma análise mais apurada sobre o assunto, e contribuirá com outras empresas preocupadas sobre os custos das folhas de pagamento.

Nesse sentido, elaboramos um questionário semi-estruturado com questões abertas direcionadas ao proprietário.

Para Cervo e Bervian (2005, p. 46) “a entrevista não é simples conversa. É conversa orientada para um objetivo definido: recolher, por meio do interrogatório do informante, dados para a pesquisa”.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

4.1 O perfil da Empresa Pesquisada no Município de Juína-MT.

A empresa analisada é constituída na forma de Sociedade Limitada, sendo composta por um quadro societário de quatro sócios (sócio A, sócio B, sócio C e sócio D), onde que um possui quarenta e cinco por cento das quotas de capital, dois possui vinte e dois e meio por cento e um possui dez por cento das quotas de capital, sendo assim totalizando cem por cento do capital integralizado. O sócio A, B e C atuam diretamente na empresa já o sócio C indiretamente.

A empresa atua no mercado há dezenove anos, possui sede própria localizada na cidade de Juína – MT. É uma empresa do ramo de peças para veículos automotores a qual comercializa mercadorias como peças e acessórios novos, mecânicos e elétricos, motores completos, novos e recondicionados para veículos automotores.

4.2 Levantamento e Analise dos Dados

A elaboração deste trabalho nos levou varias reflexões sobre o conteúdo teórico, por este motivo sentimos a necessidade de abordar esses conceitos de forma pratica, então elaboramos um questionário para coletar dados através das respostas do entrevistado.

4.2.1 - Quanto tempo a empresa esta atuando no mercado?

Resposta recebida:

“A empresa está no mercado há 19 anos, ela começou com poucas peças nas prateleiras em um espaço pequeno e em curto período ela se expandiu tive que aumentar as instalações”.

4.2.2 - Quantos empregados a empresa possui?

Resposta recebida:

A empresa emprega em media de 15 a 18, este numero são só da matriz, hoje está com 14 em seu quadro funcional.

De acordo com a resposta do empresário observamos que a empresa tem vários colaboradores, é assim que o empresário se refere aos seus empregados, e também deu-se a entender que além da loja a qual estamos entrevistando tem outras lojas distribuídas por outras cidades do Estado.

4.2.3 – Porque empresa lucro presumido?

Resposta recebida:

Por quê? Na verdade não fui eu que optei para que fosse do lucro presumido, e na verdade não entendo muito sobre isso, conforme orientação do meu contador seria este tipo de tributação que a empresa minha se enquadraria, então por este motivo que ela é do lucro presumido.

4.2.4 - Vantagens da opção do lucro presumido com relação aos encargos na folha de pagamento?

Resposta recebida:

Vantagens... Acredito que nenhuma, por que a empresa tem um custo alto com os encargos sobre a folha de pagamento, e do pouco que conheço sobre empresas com tributação do Simples os encargos parece-me não ser tão exorbitante, acredito então que tem sim, é desvantagens.

Sobre encargos e outras despesas questionamos:

4.2.5 A empresa tem um custo alto com os empregados, principalmente com os empregados da parte de entrega e cobrança, além do salário que é pago a esses empregados a empresa ainda tem custo com seguro sobre esses empregados, e tem mais o recolhimento do INSS parte empresa e FGTS. Quais são esses custos?

Resposta recebida:

O empresário mencionou a que tem alto custo sobre a folha de pagamento, além dos encargos com o INSS e o FGTS, ainda os funcionários nas funções de entrega e cobrança tem-se despesa com seguro.

4.2.6 Qual seria o custo do funcionário que tem salário de R\$ 1.000,00, a resposta que obtivemos foi a seguinte?

Resposta recebida:

Se o empregado tiver este salário e não for de vendas ou cobrança, por que este teria seguro, então ele teria um custo para a empresa de 27,8% que é o da empresa de Inss e 8% de FGTS. Em valores isso significa que R\$ 278,00 seria de INSS e R\$ 80,00 de FGTS, totalizando $R\$ 1.000,00 + 278,00 + 80,00 = 1.358,00$.

4.2.7 Você pode Fornecer recibo de pagamento de um dos empregados da empresa para fazer uma demonstração do custo desse empregado?

Resposta recebida:

Sem problema, libero sim, se for para contribuir com o trabalho de vocês.

4.2.8 Quer saber qual é o custo real, ou seja, quanto que custa um empregado para a empresa?

Resposta recebida:

Gostaria sim, por que para mim os custos que tenho com o colaborador é o que havia respondido anteriormente a vocês, mas se já que não são somente aqueles, por favor, me mostre uma por que eu pego como base todos os custos que ocorre na empresa para poder colocar os preços de venda nas mercadorias, de repente não estou jogando todos os custos ou estou lançando a mais”.

4.2.9 Podemos elaborar uma tabela para demonstrar o custo real de um empregado para a empresa? O senhor nos forneceria o valor total dos custos sobre o operacional da empresa?

Resposta recebida:

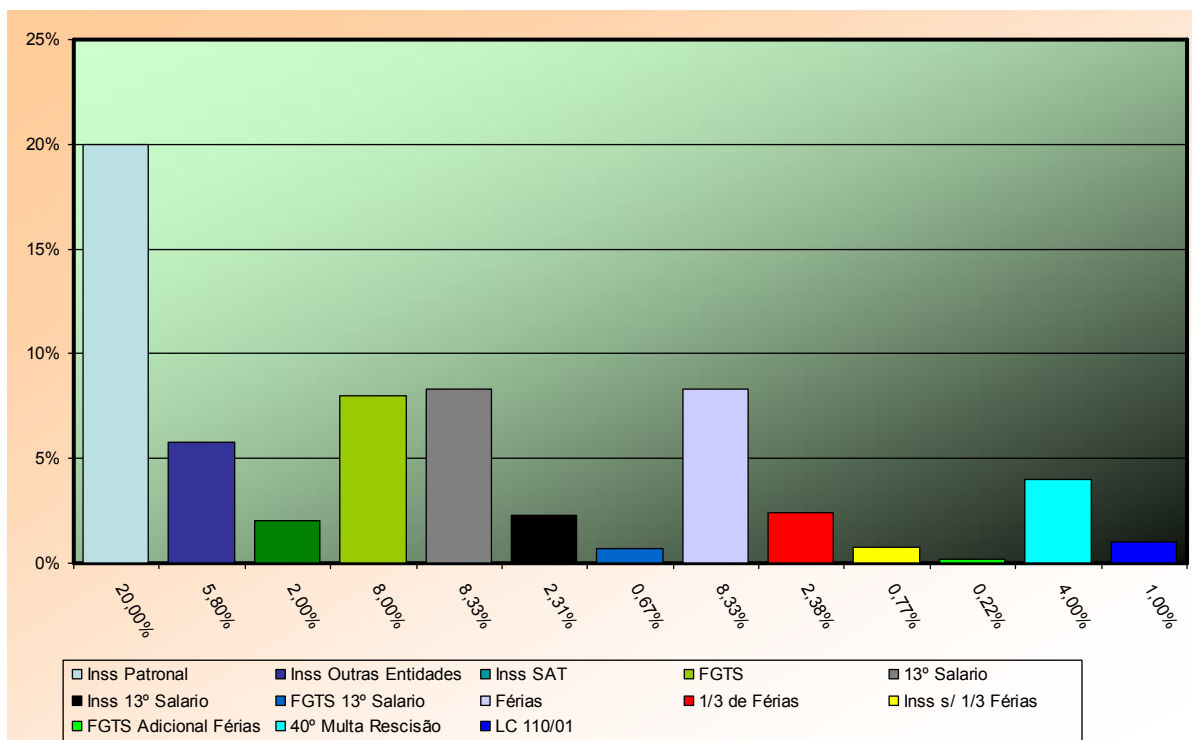
Com certeza, uma vez que a media de salário dos colaboradores da empresa é de R\$ 1.0000,00, dessa forma terei o custo real da folha de pagamento para que eu possa me embasar o quanto de custos que a empresa tem sobre a folha de pagamento em relação aos custos totais e dessa forma poderei manter um controle mais preciso dentro da empresa. O custo total no mês sobre a operação normal da empresa é em média de R\$ 45.000,00 e a folha no mês tem media de R\$ 16.000,00.

Quadro 18 - Demonstrativo dos custos sobre folha de pagamento de um empregado com salário mensal de R\$ 1.000,00.

Contribuições Sociais	Variações		
	Valor	%	R\$
Salário mensal	1.000,00	0%	1.000,00
INSS 20% sobre o salário	1.000,00	20%	200,00
INSS Outras Entidades 5,8% sobre o salário	1.000,00	5,80%	58,00
INSS SAT 2% sobre o salário	1.000,00	2,00%	20,00
FGTS 8% do salário mensal	1.000,00	8,00%	80,00
13% salário 8,33% do salário mensal	1.000,00	8,33%	83,30
INSS 13º salário 2,31% do salário mensal	1.000,00	2,31%	23,10
FGTS 0,67 % do salário mensal	1.000,00	0,67%	6,70
Férias 8,33 sobre o salário	1.000,00	8,33%	83,30
adicional de férias 2,78% do salário mensal	1.000,00	2,78%	27,80
INSS sobre o adicional de férias 0,77% do salário mensal	1.000,00	0,77%	7,70
FGTS sobre adicional de férias 0,22% do salário mensal	1.000,00	0,22%	2,20
40% FGTS Multa Rescisória	1.000,00	4,00%	40,00
Adicional 10% Referente a Lei Complementar nº. 110/01	1.000,00	1,00%	10,00
Total	1.000,00	64,21%	1.642,10

Fonte: GARBIN, Viviane, 2009.

Figura 2 - Demonstrativo dos custos sobre folha de pagamento de um empregado com salário mensal de R\$ 1.000,00.



Fonte: GARBIN, Viviane, 2009.

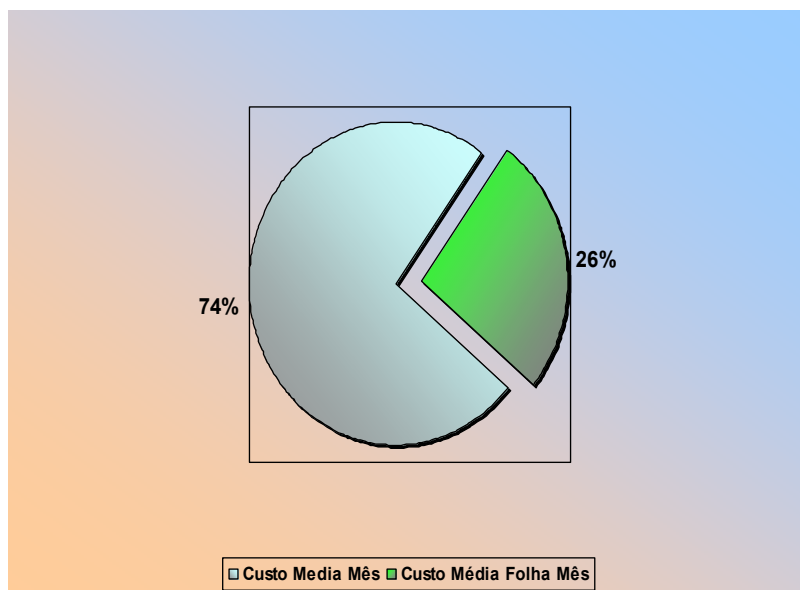
Quadro 19 – Custo media total mês na empresa

Custos mês	R\$
Custos total (media do mês)	R\$ 45.000,00
Custos total folha media mês	R\$ 16.000,00
Total da media dos custos mês	R\$ 61.000,00

Fonte: GARBIN, Viviane, 2009.

Observou-se que através do quadro 19, a empresa tem uma média de custo total no mês de R\$ 61.000,00, e a folha de pagamento tem média de R\$ 16.000,00, fazendo a comparação entre os custos sobre a folha de pagamento em relação ao custo total, verifica-se que a folha de pagamento tem uma media de contribuição de custos de 26,23% ao mês.

Figura 3 – Custo media total mês na empresa



Fonte: GARBIN, Viviane, 2009.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi de verificar, compreender, analisar e discutir se o empresário tem conhecimento do custo real da folha de pagamento dos empregados para a sua empresa e conscientizar o empresário da importância de se saber qual é custo real da folha de pagamento dos seus empregados e o que ela representa em relação ao total dos custos gerados pela empresa.

Após verificarmos os dados contidos na questão 4.2.1 do questionário aplicado ao empresário do setor de comércio de auto peças no município de Juína/MT, nesta questão vimos que a empresa está a vários anos no mercado, basicamente iniciou-se com a colonização de Juína.

Segundo Fabretti (2003, p. 36) cita que:

A empresa é a unidade econômica organizada, que, combinando capital e trabalho, produz ou faz circular bens ou presta serviços, com finalidade de lucro. A empresa deve ter sua sede, ou seja, deve ter um domicílio, local onde exercera seus direitos e respondera por suas obrigações.

Nesse sentido, pode-se entender que as empresas são constituídas por pessoas organizadas entre si, com características e estruturas: humana, intelectual e financeira diferente, é esse conjunto que faz das organizações admiráveis instituições. Assim conclui-se que as empresas estão a serviço da sociedade que na maioria das vezes a oferta de serviço visa a obtenção de lucros.

A empresa procurou se expandir e com a expansão ela oferece oportunidades de empregos para a sociedade, assim como na questão 4.2.2 a empresa emprega uma média de 16 a 18 empregados, conforme Ferreira (1999, p. 741) empregado é, “pessoa física que presta serviços de caráter não eventual a um empregador, sob a dependência dele e mediante salário”, é uma forma dela contribuir para a comunidade local.

Conforme Chiavenato (2004, p. 40) cita a empresa também cumpre outro objetivo indireto que:

O atendimento das necessidades da comunidade em que esta localizada, isto é, o atendimento das necessidades do cliente ou consumidor. Ao produzir ou vender mercadorias ou prestar serviços, a empresa supre necessidade da comunidade. Ainda indiretamente, a empresa tem várias finalidades sociais: criação de oportunidade de empregos, disseminação da atividade econômica, distribuição de ganhos (via pagamento de salários)...

Nota-se que as empresas exercem um papel fundamental dentro da sociedade com geração de empregos, garantindo o sustento de diversas famílias,

manutenção das suas estatais, com o recolhimento de seus impostos, e por fim vem se firmando na responsabilidade social e ambiental. Esse envolvimento com diversos segmentos da sociedade e governo faz com que as empresas complexas e frágeis instituições, sendo as primeiras a sentir qualquer descaminho na economia.

Na questão 4.2.3 verifica-se sobre o pouco conhecimento que o empresário tem sobre a forma de tributação a qual a sua empresa é optante, mas a não este conhecimento da-se em virtude do pouco contato que o empresário tem com o seu contador e o não esclarecimento e falta de informações por parte do profissional de contabilidade, esse fato ocorre pelo grande fluxo de empresas que os contadores são responsáveis, isso acaba de certa forma prejudicando os empresários, por que ficam a mercê das disponibilidades dos contadores, Para Sá (2001, p. 131), “necessita, o contabilista, de uma consciência profissional que possa guiar seus trabalhos e de virtudes que possam ser parâmetros, considerada a imensa responsabilidade de tais tarefas”, fazendo uma análise das questões 4.2.4 e 4.2.5, fica mais evidente a falta de esclarecimento por parte do profissional de contabilidade.

Segundo Santos, *et al* (2006, pg. 201) “O cálculo do encargo da empresa para o INSS tem como base os salários pagos aos trabalhadores. Se a empresa for optante do Simples, irá repassar ao INSS apenas o valor descontado de seus empregados na folha de pagamento, deduzindo a parcela do salário-família.

Conforme o autor nos coloca os encargos que as empresas tem para com o INSS a base a qual ela se utiliza é o valor total da remuneração dos seus empregados. Conforme Iudicibus e Marion (2004, p.1630), “salário-família é um valor (uma cota) monetário fixado pelo governo que as empresas pagam aos empregados mês a mês: tantas cotas quantos forem filhos com até 14 anos de idade. Apesar de o valor do salário-família ser pago pela empresa não é ele despesa da mesma.

O salário família a empresa tem a obrigação de repassar aos seus empregados, mas este valor que é repassado na forma de salário família é abatido do valor do INSS a qual a empresa tem a obrigação de repassar a Previdência Social.

Conforme Ferreira (1999, p. 1830) seguro é o “contrato pelo qual mediante cobrança de pagamento periódico uma das partes se obriga a pagar uma indenização a outra na ocorrência de determinado evento como, por exemplo, incêndio, roubo, acidente, morte, etc”.

Como verificamos a citação do autor, seguro que a empresa paga aos seus empregados é uma forma de se prevenir caso venha acontecer algum problemas com este funcionário, conforme a função exercida pelo mesmo.

Vimos então que com o crescimento das exigências exercidas pelas empresas para responder rapidamente às demandas do mercado, tem aumentado os problemas éticos, com conseqüências incalculáveis. Observamos que o empresário praticamente não tem nenhum contato com seu contador. Ele acredita que o crescimento e o desenvolvimento de suas lojas estão relacionados com a localidade de seu comércio, conhecimento adquirido ao longo do tempo e através de sua clientela.

Outro agravante esta exposto na questão 4.2.6, talvez devido a distancia que existe entre o profissional contábil e seus clientes existe uma dificuldade sobre a prestação e serviços de assessoria contábil, devido ao profissional ficar alheio a realidade da empresa a qual é responsável pela contabilidade, por que conforme o empresário nos demonstrou o custo sobre o salário de um empregado ele colocou somente os custos do INSS e o FGTS, mas no mês a empresa tem outros custos sobre a folha de pagamento. De acordo com Santos, et.al (2006, pg. 201), “caso a empresa não seja enquadrada no Simples, ou seja, seu enquadramento é geral, devera efetuar o recolhimento patronal ao INSS, baseando-se nos percentuais estabelecidos em decorrência da atividade da empresa.

Ao verificarmos as questões 4.2.7 e 4.2.8, por que quando solicitamos se o mesmo poderia fornecer recibo de pagamento de salário de um de seus empregados e se gostaria também que fizéssemos uma demonstração dos custos sobre a folha de pagamento, o consentimento expressivo mostrou o interesse do mesmo em fazer os cálculos certos, isso mostra que o empresário não sabe o quanto que o seus empregados custam e o quanto que eles representam em relação ao total dos custos da empresa. Para Oliveira (2004, p. 66) salário, “é a contraprestação é paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou tarefa; sempre se obedece ao salário mínimo”.

Na questão 4.2.9 é onde fizemos a demonstração dos custos para apresentar ao empresário o custo real de um empregado que tem salário de R\$ 1.000,00 por mês, quando apresentamos o resultado dos custos sobre a folha de pagamento o empresário se surpreendeu de quanto é que fica para a empresa

manter um empregado, de acordo com a demonstração observamos que além do salário normal 100%, tem-se ainda 64,21%, que ele se baseava somente nos encargos do INSS parte Patronal, FGTS e Seguro. Desconsiderava os outros encargos, como férias, 13º salário, os encargos sobre esses dois proventos, FGTS Multa Rescisória e Adicional Referente a Lei Complementar nº. 110/01, quando o empresário analisou a tabela e viu que foi mencionado o adicional dos 10% referente a Lei Complementar 110/01, fez comentário do que se referia este adicional, foi então explanado a ele a que se referia, ele falou que desconhecia sobre esse encargo a mais sobre a multa rescisória. Ficou evidente que ele realmente não tinha conhecimento de quanto custa um empregado para a empresa e também quanto isso representa em relação ao custo total da empresa. Fizemos também uma demonstração ao empresário conforme apresentado no quadro 19 o que este custo da folha significa em relação ao custo total da empresa, de acordo com os valores passados pelo empresário a folha tem um custo de 26,23% em relação ao custo total.

Nesse sentido, a área contábil deve trabalhar esta técnica para esclarecer ao empresário sobre a importância de se saber e a adequação dos custos sobre a folha de pagamento, não só para se utilizar dessas informações com o intuito de fazer melhor a distribuição dos custos a sua mercadoria para ter o preço de venda, mas como também para um melhor planejamento e cumprimento das metas traçadas, podendo a empresa confrontar os resultados obtidos com os esperados, informando de uma maneira transparente e convincente as contribuições e os benefícios que esta técnica contábil proporciona, que atinjam através de sua utilização um universo bem maior do que o atingido atualmente e que passe a fazer parte continuamente dos processos decisórios. Diante do que foi explanado e demonstrado ao empresário ele ficou interessado de mais detalhes sobre o verdadeiro custo de sua empresa, não somente sobre os custos relacionado aos empregados quanto que representa para empresa, mas sim de cada departamento da empresa, o que cada setor representa no total referente aos custos.

O Trabalho de Conclusão de Curso contribuiu para o enriquecimento do nosso conhecimento contábil principalmente na parte de custos área de nossa pesquisa, bem como poderá despertar nos futuros universitários de Ciências Contábeis o interesse de dar continuidade ao trabalho, orientando-se a partir deste

estudo, uma vez que a contabilidade e seus relatórios são fundamentais para o equilíbrio patrimonial, econômico e financeiro da empresa.

REFERÊNCIAS

BOTH, Sérgio José; *et.al.* **Metodologia da Pesquisa Científica**: teoria e prática ou prática à teoria. Tangará da Serra – MT: Sanches, 2007.

CERVO, Luiz Amado e BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 2.ed. SP Mc Graw.

DUTRA, René. Gomes. **Custos Uma Abordagem Prática**. 5ª.Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FABRETTI, Láudio Camargo. **Prática Tributária da Micro, Pequena e Média Empresa**, São Paulo. Atlas S.A., 5ª. Ed. 2003.

FERREIRA, Aurélio, Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio**. 4ª impressão. Ed. Nova Fronteira S/A, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos De Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo. Atlas. 2002.

HANSEN, Don. R; MOWEN, Maryanne M. **Gestão de Custos – Contabilidade e Controle**. 1ª. Ed. São Paulo: Afiliada, 2003.

IUDÍCIBUS, Sergio de. **Contabilidade Gerencial**. 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

IUDÍCIBUS, Sergio de.; Marion, José. Carlos. **Contabilidade Comercial Atualizado conforme o Novo Código civil**. 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo. Atlas. 2007.

LEONE, George Sebastião Guerra. **Curso de Contabilidade de Custos**. 2º. Ed. 4ª reimpressão - São Paulo: Atlas, 2006.

MARION, José. Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 8ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

KROETZ, César Eduardo Stevens. **Balanço Social: teoria e pratica**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. 9 ed. São Paulo: Atlas. 2003.

OLIVEIRA, de Aristeu. **Manual de Pratica Trabalhista**. 37ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

RIBEIRO, Osni. Moura. **Contabilidade Comercial Fácil**. 12ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

SÁ, Antonio Lopes de. **Historia Geral e das Doutrinas da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2001.

SANTOS, Jose. Luiz dos, Schmidt, Paulo, Pinheiro, Paulo Roberto. Nunes, Marcelo Santos. **Fundamentos de Contabilidade de Custos**. Volume 22. São Paulo: Atlas, 2006.

SANTOS, Gilberto Jose dos, Jose Carlos Marion, Sonia Segatti. **Administração de Custos na Agropecuária**. 3 ed. São Paulo;Atlas,2008. Disponível em: <<http://www.dataprev.gov.br>>. Acessado em 21/05/2009

Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao>>. Acessado em 29/05/2009.

APÊNDICE

Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena
Bacharelado em Ciências Contábeis
Trabalho de conclusão do curso de Bacharel em Ciências Contábeis – 8º Semestre
Acadêmica: Viviane Garbin

QUESTIONÁRIO

- 1.0 - A quanto tempo a sua empresa esta atuando no mercado?
- 2.0 - Quantos funcionários a empresa possui?
- 3.0 - Sua empresa optou pelo lucro presumido – por que?
- 4.0 - Quais as vantagens dessa opção com relação aos encargos na folha de pagamento?
- 5.0 - Quais são os encargos e despesas acessórias que a empresa tem com os empregados?
- 6.0 - Um empregado que tenha salário de R\$ 1.000,00 qual é o custo que a empresa tem sobre esse empregado?
- 7.0 - Srº. forneceria recibo de pagamento de um dos empregados da sua empresa para que pudéssemos fazer uma demonstração do custo desse empregado?
- 8.0 - Quais são os encargos e despesas acessórias que a empresa tem com os empregados?
- 9.0 - Podemos elaborar em forma de tabela e pegar como base o salário de R\$ 1.000,00, para demonstrar em porcentagem e em valor quanto que custa esse funcionário no mês para a sua empresa e o Srº. nos fornece qual é o custo que a empresa tem no mês sobre a operacionalidade para fazer um comparativo o que representa o custo da folha em relação ao custo total?