

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

UMA METODOLOGIA DE CÁLCULO PARA APLICA
ÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS
EM CONTRATOS POR ADMINISTRAÇÃO

DISSERTAÇÃO SUBMETIDA À UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA
CATARINA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM ENGENHARIA

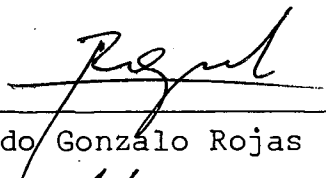
RICARDO PEREIRA PRUJANSKY

FLORIANÓPOLIS
SANTA CATARINA - BRASIL
DEZEMBRO - 1982

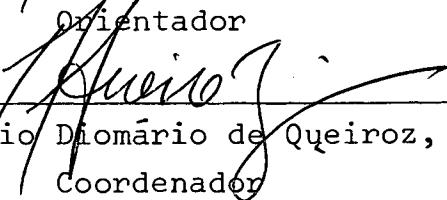
UMA METODOLOGIA DE CÁLCULO PARA APLICAÇÃO DE
ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS EM CONTRATOS
POR ADMINISTRAÇÃO

RICARDO PEREIRA PRUJANSKY

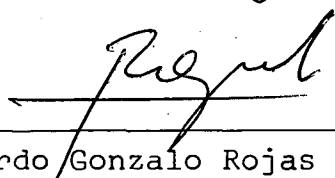
ESTA DISSERTAÇÃO FOI JULGADA ADEQUADA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE
"MESTRE EM ENGENHARIA"
ESPECIALIDADE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E APROVADA EM SUA FORMA FI-
NAL PELO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO



Prof. Ricardo Gonzalo Rojas Lezana, M.Sc.
Orientador

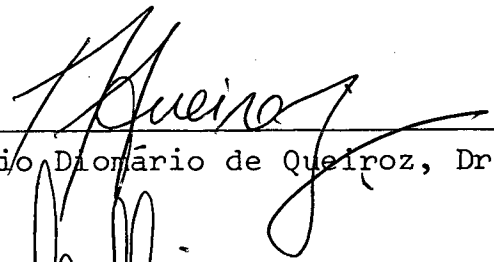


Prof. Antônio Diomário de Queiroz, Dr.
Coordenador

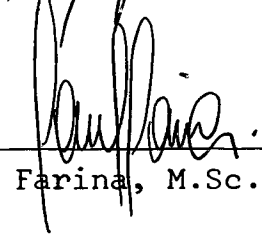


Prof. Ricardo Gonzalo Rojas Lezana, M.Sc.

A EXAMINADORA:



Prof. Antônio Diomário de Queiroz, Dr.



Prof. Paulo Farina, M.Sc.



0.249.315-2

UFSC-BU

AOS MEUS PAIS,
À MINHA ESPOSA
E A MEUS FILHOS

"Entre o dizer e o fazer
existe a extensão do oceano"

(Ditado popular francês)

A G R A D E C I M E N T O S

Manifesto meus sinceros agradecimentos às seguintes pessoas e instituições:

- Aos Professores RICARDO GONZALO ROJAS LEZANA e PAULO FARINA, pela brilhante orientação dada no transcorrer de todo este trabalho;
- Ao estudante de computação AMÉRICO MIYOSHI TERADA pela colaboração na parte computacional do trabalho;
- Aos Engenheiros ALBERTO JABUR, EDGARD B. MARIOTT, EDSON GOES e NIVALDO DE ALMEIDA NETO pela compreensão, e apoio que me permitiram a conduzir este trabalho;
- Ao Advogado CAIO O. MERCIER DE CASTRO pela brilhante orientação jurídica;
- À Datilógrafa RITA DE CÁSSIA BROERING NASCIMENTO, pelo excelente trabalho de datilografia;
- Aos Professores integrantes da Banca Examinadora, pelos valiosos comentários e sugestões, que permitiram aperfeiçoar este trabalho.
- Aos Professores e funcionários do Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas da

UFSC pelo apoio demonstrado;

- Aos Amigos que estiveram sempre juntos;
- A todas as pessoas que, direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

A B S T R A C T

The permanent interest of Brazilian companies in the quantification and right collection of their Social Security Taxes not only for their implications in workmonship costs but also for the influence they exert on economy in a general way causes these companies to search for subventions for this purpose.

The purpose of this paper is to cause such collection to be stricthy allowed by Brazilian legislation.

For this reason a methodology based on the legislation currently in effect has been developed by means of a data computing process which reaches this goal.

Subsefuintly a practical application was mode where by the operating process and the potentials of the methodology can be checked.

Finally there are the conclusions obtamid in view of the development and application of the methodology proposed.

R E S U M O

O constante interesse das firmas nacionais na quantificação e recolhimento preciso de seus Encargos Sociais e Trabalhistas, não só pelas implicações no custo de mão de obra, como pela influência que exercem na economia de um modo geral, faz com que estas empresas busquem subsídios para tal.

O presente trabalho busca fazer com que este recolhimento seja estritamente o estabelecido pela legislação brasileira, em especial nos contratos por Administração.

Para tanto, desenvolve-se uma metodologia, sedimentada na legislação vigente, através do processo computacional de dados que atinge este objetivo.

Posteriormente é realizada uma aplicação prática onde se pode verificar a operacionalidade e as potencialidades da metodologia.

Finalmente são apresentadas as conclusões obtidas em decorrência do desenvolvimento e aplicação da metodologia proposta.

S U M Á R I O

		Pág.
CAPÍTULO	I - INTRODUÇÃO	
1.1.	Origem do Trabalho	
1.2.	Objetivo do Trabalho	
1.3.	Importância do Trabalho	
1.4.	Estrutura do Trabalho	
1.5.	Limitações do Trabalho	
CAPÍTULO	II - ATUAL SISTEMÁTICA PARA APLICAÇÃO	
2.1.	Generalidades	
2.2.	Definição de Tipos de Contrato	
2.2.1.	Contratos por remuneração horária ("time basis contracts")	
2.2.2.	Contratos por administração a custos reembolsáveis ("cost plus contracts")	
2.2.3.	Contratos a preço unitário ("unit price contracts")	
2.2.4.	Contratos a preço fixo global ("lump-sum contracts")	
2.2.5.	Contratos tipo "turn-key"	
2.2.6.	Outras formas contratuais	
2.3.	Definição dos Tipos de Encargos Sociais e Trabalhistas	
2.4.	Estudo da Legislação Vigente	
2.4.1.	PIS - Programa de Integração Social	

2.4.2.	PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
2.4.3.	SINPAS - Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
2.4.4.	Seguro por Acidente de Trabalho
2.4.5.	Salário-Educação
2.4.6.	Salário-Família
2.4.7.	Salário-Maternidade
2.4.8.	FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
2.4.9.	INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
2.4.10.	SESI - Serviço Social da Indústria
2.4.11.	SENAI - Serviço Social de Aprendizagem Industrial
2.4.12.	DPC - Diretoria de Portos e Costa
2.4.13.	INCRA-ESPECIAL - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
2.4.14.	INFRAERO - Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária
2.5.	Encargos Sociais e Folha de Pagamento
2.6.	Definição de Limites de Recolhimento
2.6.1.	Valor de referência
2.6.2.	Limites de recolhimento
2.7.	Principais Limitações da Atual Sistemática

CAPÍTULO III - METODOLOGIA PROPOSTA	
3.1. Introdução	
3.2. Implementação Computacional	
3.2.1. Introdução	
3.2.2. Esquemática do sistema	
3.2.3. Etapas do sistema	
3.3. Documentação do Sistema	
3.3.1. Introdução	
3.3.2. Elementos de entrada	
3.3.3. Constantes do sistema	
3.3.4. Dados de medição	
3.3.5. Critérios de cálculo do valor de mão de obra	
CAPÍTULO IV - APLICAÇÃO	
4.1. Generalidades	
4.2. Seleção e Escolha de um Contrato Específico	
4.3. Cálculo dos Encargos Sociais Através da Metodologia Proposta	
4.4. Cálculo dos Encargos Sociais Através da Atual Sistemática	
4.5. Comparação e Análise dos Resultados Obtidos	
4.5.1. Comparação dos resultados obtidos	
4.5.2. Análise dos resultados obtidos	
CAPÍTULO V - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	
5.1. Conclusões	
5.2. Recomendações	
BIBLIOGRAFIA	

L I S T A D E Q U A D R O S

Pág.

- QUADRO I - Quadro de percentuais de contribuições previ
denciárias, a partir da competência 01/82,
segundo a atividade da empresa, conforme dis
criminativo no verso
- QUADRO II - Quadro de percentuais de contribuições previ
denciárias, a partir da competência 01/82,
segundo a atividade da empresa, conforme dis
criminativo no verso
- QUADRO III - Quadro de percentuais de contribuições previ
denciárias, a partir da competência 01/82,
segundo a atividade da empresa, conforme dis
criminativo no verso
- QUADRO IV - Quadro de percentuais de contribuições previ
denciárias, a partir da competência 01/82,
segundo a atividade da empresa, conforme dis
criminativo no verso
- QUADRO V - Quadro de percentuais de contribuições previ
denciárias, a partir da competência 01/82,
segundo a atividade da empresa
- QUADRO VI - Verso dos quadros sinóticos I a V
- QUADRO VII - Encargos Sociais e Trabalhistas Pagos pelas
Horas Efetivamente Trabalhadas

QUADRO	VIII	- Encargos Sociais e Trabalhistas Reembolsados pela Folha de Pagamento
QUADRO	IX	- Encargos Sociais e Trabalhistas Pagos Incidentes Sobre as Horas Extras Efetivamente Trabalhadas
QUADRO	X	- Tetos de Contribuição Previdenciária de 19/05/70 a 19/01/82

C A P Í T U L O I

INTRODUÇÃO

1.1. Origem do Trabalho

As obrigações sociais das empresas são de incontestável interesse nacional, não só pelas implicações nos custos da mão de obra, como pela influência que exercem na economia de modo geral, uma vez que interferem no mercado de emprego e na estrutura de capital das empresas. Constituem-se também forte instrumento de auxílio à política econômica, já que o governo pode utilizá-las como incentivo à produção, à exportação e a outros setores da economia, mediante isenções e reduções.

Cabe ainda ressaltar que é indiscutível o interesse dos empresários nacionais na quantificação e recolhimento preciso dos Encargos Sociais e Trabalhistas, e a influência destes no custo da mão de obra.

É oportuno lembrar que, muitas vezes, o prestador de serviço, valendo-se de interpretações corajosas das leis trabalhistas e da previdência social e/ou do desconhecimento da própria lei pelo tomador de serviços, utiliza-se de determinadas variantes na composição dos encargos para se beneficiar direta ou indiretamente da adjudicação do contrato.

1.2. Objetivo do Trabalho

O objetivo deste trabalho é desenvolver uma metodologia que permita, em contratos por administração, pagar os Encargos Sociais e Trabalhistas da firma Contratada, de tal forma que este pagamento seja o estritamente estabelecido pela legislação brasileira.

Esta metodologia como se verá no Capítulo III, será a de estabelecer diferentes taxas de encargos sociais por classe e faixa salariais conforme discriminado na legislação vigente.

1.3. Importância do Trabalho

O trabalho proposto será de importância para as Empresas onde for aplicado, na medida em que servirá para fazer substancial economia, sobre o reembolso mensal à firma Contratada, dos pagamentos sob o título de Encargos Sociais e Trabalhistas.

1.4. Estrutura da Trabalho

O presente trabalho está estruturado em cinco capítulos distintos. No primeiro capítulo fazem-se as considerações iniciais do trabalho. O segundo capítulo apresenta uma revisão bibliográfica do assunto em tela. No terceiro capítulo é apresentada a metodologia proposta. No quarto capítulo é feita uma aplicação prática da metodologia proposta, enquanto no último capítulo

tulo são mostradas as conclusões e recomendações.

1.5. Limitações do Trabalho

A composição dos Encargos Sociais e Trabalhistas será utilizada onde os serviços de mão de obra são os apropriados para serem pagos por administração.

Destarte, podemos enquadrar todos os tipos de contrato neste trabalho, pois é de bom alvitre a colocação de uma Cláusula Contratual para regular a prestação de serviços adicionais e que estabeleça sua forma de remuneração. Nesta Cláusula, normalmente denominada de Serviços Extraordinários, deverá a Contratante, sempre que possível, enquadrar estes serviços no escopo contratual. Caso não os enquadre, o pagamento se fará por administração.

O presente trabalho não levará em consideração a má interpretação da lei pela firma Contratada, de tal forma que não se questiona o valor percentual a recolher como Encargos Sociais e Trabalhistas e sim e tão somente a totalidade de recolhimento.

Assim sendo, o valor percentual de Encargos Sociais e Trabalhistas apresentado pela Contratada é que servirá de base de cálculo para a aplicação da metodologia aqui proposta.

Recomenda-se a utilização da metodologia aqui apresentada mas não se aprova a adoção pura e simples das taxas globais mostrada nesta monografia, para recolhimento e provisionamento de Encargos Sociais, conforme demonstrado em 2.5.

Isto se deve ao fato de que as taxas de incidência dos encargos sociais são função de múltiplas variáveis, algumas, inclusive, aleatórias.

Assim, duas empresas de mesma atividade, situadas no mesmo município, terão fatalmente, taxas globais de encargos trabalhistas diferentes. Os ônus do empregador variam em função da localização da atividade, da política de pessoal, da saúde dos empregados.

C A P Í T U L O I I

ATUAL SISTEMÁTICA PARA APLICAÇÃO

2.1. Generalidades

Após o regime terminado em 1945, os encargos sociais e trabalhistas permaneceram quase imutáveis por longos anos, excetuando-se as Leis 605, de 14/01/49 e 2613 de 27/09/55, que criaram respectivamente o repouso semanal remunerado e a contribuição para o Serviço Social Rural, hoje dividida entre Inkra e Funrural, foram acrescentados ao ônus do empregador. Após 1962, com a obrigatoriedade do pagamento, por parte de todas as empresas, da gratificação de Natal, que já vinha se tornando praxe, iniciou-se o terceiro período, no correr do qual as obrigações sociais das empresas vêm sofrendo profundas modificações com a criação de novos encargos, extinção de outros e alteração da incidência de alguns.

Em seguida à instituição do 13º salário, criaram-se o salário-família, o salário-educação e a contribuição para o Banco Nacional da Habitação, esta última já cancelada. Em 1965, a Lei nº 4863 procurou uniformizar a legislação dos encargos sociais, ainda muito esparsa. Entretanto, ela não se limitou a uniformização, tendo naquele ano, juntamente com a Lei nº 4923, alterado a percentagem de incidência de inúmeros encargos e criado outros.

A instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço trouxe nova e profunda transformação ao conjunto de obrigações sociais das empresas. Com a finalidade de reduzir as resistências por parte da opinião pública, principalmente dos empresários, a lei que criou o FGTS, diminuiu o percentual de algumas contribuições e acabou com as que favoreciam a Legião Brasileira de Assistência, ao BNH e ao Fundo de Indenização Trabalhista, e, com esta, a atribuída ao Fundo de Assistência aos Desempregados.

A criação do Programa de Integração Social e a reformulação das contribuições para o Inkra e para o Funrural alteraram, em 1971, novamente, os ônus do empregador. A lei que criou a contribuição para o salário-maternidade modificou os encargos sociais, embora não tenha aumentado o seu total, uma vez que a percentagem de 0,3% destinada a essa última obrigação foi desmembrada de 4,3%, correspondente ao salário-família que passou para 4%. O Decreto lei nº 1422 de 1975 alterou o percentual do salário-Educação de 1,4% para 2,5%. Já o percentual de seguro foi alterado de 3% para 0,4%, 1,2%, 2,5% em função da periculosidade do serviço, respectivamente risco leve, risco médio e risco grave. Outra mudança fundamental foi elevação do prazo de férias de 20 para 30 dias, através do Decreto lei nº 1535/77. O recente decreto lei nº 1861 de 25 de fevereiro de 1981 mantém as mesmas alíquotas e contribuições em favor do Sesi ou Sesc, Senai ou Senac alterando entretanto a incidência de contribuição até limite máximo de exigência das contribuições previdenciárias. A lei 6950 de 04 de novembro de 1981 elevou o limite máximo de contribuição para 20 vezes o maior salário mínimo (20MSM) e elevou também, o limite de contribuição ao INCRA de 10MVR para o novo limite máximo de contribuição, com vigência a partir de 01 de dezembro de 1981. Por fim o Decreto lei nº

1910 de 29/12/81, alterou novamente a legislação previdenciária, com vigência a partir de 01/01/82. A contribuição das Empresas em geral foi elevada para 10%, e, majorado proporcionalmente a contribuição do empregado.

2.2. Definição de Tipos de Contrato¹

As modalidades usuais de contrato, simples ou combinadas para utilização das firmas especializadas na prestação de serviços são:

2.2.1. Contratos por remuneração horária ("time basis contracts")

Por este tipo de Contrato, a contratante remunera a contratada com base nas horas efetivamente dispendidas na execução dos serviços aplicando-se taxas horárias pré-estabelecidas que já incluem os custos indiretos, os honorários, etc.

Esse tipo de contrato se aplica usualmente aos serviços de consultoria técnica e outras atividades cujo tempo de duração possa ser facilmente medido e eventualmente controlado pela Contratante.

2.2.2. Contratos por administração a custos reembolsáveis (cost plus contracts)

Neste gênero de contrato, a Contratante reembolsa a contratada de todos os custos em que esta comprovadamente incorreu, além de pagar-lhe um montante adicional para cobertura dos custos indiretos e dos seus honorários ou lucros.

Este montante adicional pode ser um valor fixo (fixed fee) para todo o contrato ou pode corresponder a um per-

¹WONGTSCHOWSKI, Pedro. Implantação de Projetos Industriais. Rio de Janeiro, Apostila IBP. pg. 27 a 40.

centual sobre os custos diretos comprovados.

Adota-se com vantagem esse tipo de contrato sempre que a contratante tenha experiência própria no tipo de serviços contratados, podendo exercer controle sobre sua duração. Esta forma de contrato permite, ao mesmo tempo, dar maior flexibilidade ao escopo dos serviços, possibilitando frequentes alterações e mudanças de premissas à medida em que estas se tornem necessárias à execução satisfatória dos trabalhos, mediante prévio entendimento entre as partes contratantes.

O emprego desta forma de contrato é bastante frequente na elaboração dos projetos, na execução de obras de reparos e no desenvolvimento de processos industriais pioneiros, através de estudos e de instalações-piloto cujo custo total não possa ser de antemão fixado.

2.2.3. Contratos a preço unitário ("unit price contracts")

Todos os serviços de engenharia de caráter repetitivo, cuja unidade de custo possa, com precisão satisfatória, ser facilmente medida, permitem a adoção deste gênero de contrato. Sua aplicação é frequente em serviços de terraplenagem, montagem de tubulações, pintura, isolamento térmico, perfuração de túneis e sondagem. O valor a ser pago será sempre o produto do preço unitário pelo número de unidades realizadas (m^3 de terra movimentada; m^2 de pintura).

A grande vantagem desta forma contratual é permitir o início imediato dos trabalhos sem que se tenha chegado a valores precisos que definam sua extensão, ou então quando esta

não possa ser definida, a priori, com razoável precisão.

A condição fundamental para a correta aplicação desta forma de contrato será sempre a definição precisa, com prévio acordo entre as partes, dos métodos de medição a serem adotados na apropriação dos serviços executados.

2.2.4. Contratos a preço fixo global ("Lump-sum contracts")

Este gênero de contrato, usualmente conhecido como empreitada, reúne algumas vantagens e desvantagens das formas contratuais anteriormente descritas. Suas principais vantagens podem ser assim caracterizadas:

- dá a contratante a segurança na elaboração no controle de seu programa de investimento e de seus orçamentos, estabelecendo-se geralmente o pagamento em parcelas fixas vinculadas ao cumprimento de prazos ou eventos característicos do empreendimento.
- obriga as partes contratantes a uma definição precisa do escopo dos trabalhos a executar, possibilitando um planejamento mais realista dos serviços e contribuindo para melhores resultados técnicos.
- reduz substancialmente a equipe administrativa de controle da contratante, transferindo para a contratada os riscos e os ônus desse controle (ônus naturalmente repassado a contratante através de sua inclusão no pre-

ço global que esta pagará à contratada).

Para a contratada, as grandes desvantagens desse tipo de contrato são, especialmente, os riscos maiores assumidos e o custo mais elevado da proposta, mormente na eventualidade bastante natural de não ser essa proposta aceita pela Contratante, não gerando, portanto, benefícios à proponente.

Para a contratante, este tipo de contrato tem a desvantagem de exigir, de sua parte, definição prévia rigorosa e completa dos serviços desejados, sob o risco de receber propostas heterogêneas de difícil comparação e seleção ou de vir a pagar preços fixos sensivelmente exagerados única forma que a contratada terá para se precaver contra as possíveis imprecisões ou interpretações duvidosas dos elementos fornecidos pela contratante para elaboração da proposta.

2.2.5. Contratos tipo "turn-key"

Nesta forma contratual cuja tradução poderia ser "vira chave" ou "chave na mão" (do francês clé en main), também conhecida como empreitada global, a contratante delega a uma firma especializada toda a responsabilidade de elaboração do projeto, processamento de compras, construção e montagem das instalações e pré-operação da indústria. A remuneração pode ser a preço fixo ou por administração e reembolso de custos. Quando além dos serviços técnicos acima citados, a contratada fornece financiamento para o empreendimento, estamos em presença de um contrato do gênero pacote, denominação decorrente da expressão americana package deal.

Nos contratos "turn-key" a contratante não se alheia entretanto, como poderia parecer à primeira vista, do andamento dos trabalhos; sua participação, todavia fica reduzida ao acompanhamento e à fiscalização dos serviços em execução obtendo-se assim maior racionalização administrativa sem implicar em perda de controle sobre o empreendimento.

2.2.6. Outras formas contratuais

Formas mistas entre os contratos a preço fixo e a preço variável, apresentados anteriormente, são os contratos do gênero preço máximo fixo e os contratos a prazo médio com participação da contratada nos desvios observados (para mais ou para menos) do valor estipulado. Em ambas as modalidades, a contratante procura se garantir contra o risco de vir a pagar importâncias superiores àquelas estabelecidas em contrato, ao mesmo tempo que estipula a contratada a manter seus custos sob estrito controle, podendo esta última vir a participar, de alguma forma, nas economias que alcance graças a um melhor desempenho.

A cláusula de prêmio-penalidade pode ser adotada nos casos em que o trabalho executado não possa ser comprometido em sua qualidade, pelo ímpeto da contratada em reduzir prazos e custos. Esta fórmula não é, portanto, recomendada para contratos que regulem prestação de consultoria, serviços de cálculo e projeto.

O tipo de contratação, não impede, ademais, que se estabeleçam em contrato as condições que regerão o reajustamento dos preços no transcurso dos trabalhos, sempre que os e-

feitos da inflação possam ser temidos no decorrer da validade do contrato firmado. Como são muito frequentes as modificações no es copo contratual, recomenda-se, por seu turno, incluir no contrato cláusulas que regulem a prestação de serviços adicionais e estabeleçam sua forma de remuneração (normalmente por administração), que não estará obviamente incluída no preço originalmente estabelecido no contrato.

Como decorrência das exposições acima feitas sobre as formas contratuais que regem as relações entre a contratante, ou seus propositos, e as contratadas, fica patente a importância de uma eficiente assessoria jurídica na orientação das partes contratantes, envolvidas em empreendimentos de grande vulto.

2.3. Definição dos Tipos de Encargos Sociais e Trabalhistas

A criação dos encargos sociais, ao longo dos anos, tem tido a preocupação maior de dar ao trabalhador, além da prestação do serviço, assistência que lhe assegure certa tranquilidade no presente e no futuro para si e seus dependentes. A assistência social (IAPAS, etc.), o lazer (férias, repouso semanal etc.) e a formação profissional do trabalhador (salário educação, SENAC, SENAI, etc.) foram os propósitos quase únicos que moveram as autoridades ao legislarem sobre encargos sociais. Os efeitos diretos sobre os custos da produção são a única outra preocupação que tem regido a legislação a esse respeito, conforme demonstram os quadros sinóticos a seguir.

I - SALÁRIOS INFERIORES A 3 VEZES O SALÁRIO-MÍNIMO REGIONAL (SMR)

RUBRICAS	A T I V I D A D E S													
	I		II		III	IV	V	VI	VII		VIII		IX	X
	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM
EMPREGADOS + EMPREGADOR	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5
SALÁRIO-FAMÍLIA	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
SALÁRIO-MATERNIDADE	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
PREV.S.RURAL	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	-	-
13º SALÁRIO	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
SUBTOTAL FPAS	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	24,3	24,3
SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	-	-	-	2,5
I N C R A	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-	-
SENAT: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SEST : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SENAC: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESC : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,5	1,5	-	-	-	-	1,5	1,5	1,5	1,5	-	-
INCR A ESPECIAL D. LEI 1.146/70	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-
D P C	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-
FUNDO AERCV.	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-
T O T A L	31,9	31,9	31,9	31,9	29,4	31,9	31,9	31,9	30,9	30,9	28,4	28,4	24,3	26,8

OBSERVAÇÕES:

- a) MVR: maior valor-de-referência vigente no País;
MSM: maior salário-mínimo vigente no País;
- b) contribuições conforme percentuais acima, salvo isenções por leis especiais;
- c) as empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações, exceto na hipótese prevista na letra "d", contribuem para a Previdência Social, a exemplo das empresas privadas, conforme suas atividades específicas;
- d) as Fundações, quando custeadas com recursos exclusivos da União, e os cartórios, oficializados ou não, equiparam-se aos Órgãos do Poder Público para fins de recolhimento, exceto no que se refere ao Salário-Educação;
- e) as Entidades Filantrópicas estão sujeitas, apenas, ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º Salário, mais a contribuição de Acidentes-do-Trabalho e Salário-Maternidade.
- f) As Associações Desportivas definidas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 34 do RCPs estão obrigadas ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º salário, mais a contribuição relativa a Acidentes-do-Trabalho, cabendo à entidade promotora dos espetáculos desportivos recolher a contribuição empresarial prevista no referido artigo.

QUADRO I - Quadro de percentuais de contribuições previdenciárias, a partir da competência 01/82, segundo a atividade da empresa conforme discriminativo no verso.

II - SALÁRIOS SUPERIORES A 3 E INFERIORES OU IGUAIS A 5 SMR

RUBRICAS	ATIVIDADES													
	I		II		III	IV	V	VI	VII		VIII		IX	X
	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 M M	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM
EMPREGADOS + EMPREGADOR	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75	18,75
SALÁRIO-FAMÍLIA	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
SALÁRIO-MATERNIDADE	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
PREV. S. RURAL	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	-	-
139 SALÁRIO	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
SUBTOTAL FPAS	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	26,95	24,55	24,55
SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	-	-	-	2,5
I N C R A	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-	-
SENAT: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESI : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SFNAC: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESC : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,5	1,5	-	-	-	-	1,5	1,5	1,5	1,5	-	-
INCRA ESPECIAL D. LEI 1.146/70	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-
D P C	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-
FUNDO AEROV.	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-
T O T A L	32,15	32,15	32,15	32,15	29,65	32,15	32,15	32,15	31,15	31,15	28,65	28,65	24,55	27,05

OBSERVAÇÕES:

- a) MVR: maior valor-de-referência vigente no País;
MSM: maior salário-mínimo vigente no País;
- b) contribuições conforme percentuais acima, salvo isenções por lei especiais;
- c) as empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações, exceto na hipótese prevista na letra "d", contribuem para a Previdência Social, a exemplo das empresas privadas, conforme suas atividades específicas;
- d) as fundações, quando custeadas com recursos exclusivos da União, e os cartórios, oficializados ou não, equiparam-se aos órgãos do Poder Público para fins de recolhimento, exceto no que se refere ao Salário-Educação;
- e) as Entidades Filantrópicas estão sujeitas, apenas, ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 139 salário, mais a contribuição de Acidentes-do-Trabalho e Salário-Maternidade.
- f) As Associações Desportivas definidas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 34 do RCPD estão obrigadas ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 139 salário, mas a contribuição relativa a Acidentes-do-Trabalho, cabendo à entidade promotora dos espetáculos desportivos recolher a contribuição empresarial prevista no referido artigo.

QUADRO II - Quadro de percentuais de contribuições previdenciárias, a partir da competência 01/82, segundo a atividade da empresa, conforme discriminativo no verso.

III - SALÁRIOS SUPERIORES A 5 E INFERIORES OU IGUAIS A 10 SMR

RUBRICAS	A T I V I D A D E S													
	I		II		III	IV	V	VI	VII		VIII		IX	X
	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 NSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM
EMPREGADOS + EMPREGADOR	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0
SALÁRIO-FAMÍLIA	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
SALÁRIO-MATERNIDADE	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
PREV.S.RURAL	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	-	-
13º SALÁRIO	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
SUBTOTAL FPAS	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	24,8	24,8
SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	-	-	-	2,5
I N C R A	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-	-
SENAI: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESI : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SENAC: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESC : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,5	1,5	-	-	-	-	1,5	1,5	1,5	1,5	-	-
INCPA ESPECIAL D.LEI 1.146/70	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-
D P C	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-
FUNDO AEROV.	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-
T O T A L	32,4	32,4	32,4	32,4	29,9	32,4	32,4	32,4	31,4	31,4	28,9	28,9	24,8	27,3

OBSERVAÇÕES:

- MVR: maior valor-de-referência vigente no País;
MSM: maior salário-mínimo vigente no País;
- contribuições conforme percentuais acima, salvo isenções por leis especiais;
- as empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações, exceto na hipótese prevista na letra "d", contribuem para a Previdência Social, a exemplo das empresas privadas, conforme suas atividades específicas;
- as fundações, quando custeadas com recursos exclusivos da União, e os cartórios, oficializados ou não, equiparam-se aos órgãos do Poder Público para fins de recolhimento, exceto no que se refere ao Salário-Educação;
- as Entidades Filantrópicas estão sujeitas, apenas, ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º Salário, mais a contribuição de Acidentes-do-Trabalho e Salário-Maternidade.
- As Associações Desportivas definidas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 34 do RGPS estão obrigadas ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º Salário, mais a contribuição relativa a Acidentes-do-Trabalho, cabendo à entidade promotora dos espetáculos desportivos recolher a contribuição empresarial prevista no referido artigo.

QUADRO III - Quadro de percentuais de contribuições previdenciárias, a partir da competência 01/82, segundo a atividade da empresa, conforme discriminativo no verso.

IV - SALÁRIOS SUPERIORES A 10 E INFERIORES OU IGUAIS A 15 SMR

RUBRICAS	A T I V I D A D E S														
	I		II		III	IV	V	VI	VII		VIII		IX	X	
	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 10 MVR	+ 10 MVR ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	ATÉ 20 MSM	
EMPREGADOS + EMPREGADOR	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	
SALÁRIO-FAMÍLIA	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	
SALÁRIO-MATERNIDADE	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	
PREV.S. RURAL	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	-	-	
13º SALÁRIO	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	
SUBTOTAL FPAS	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	27,2	25,3	25,3	
SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	-	-	-	2,5	
I N C R A	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-	-	
SENAT: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SESI : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SENAC: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SESC : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,5	1,5	-	-	-	-	1,5	1,5	1,5	1,5	-	-	
INCRA ESPECIAL D. LEI 1.146/70	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-	
D P C	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	
FUNDO AEROV.	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	
T O T A L	32,9	32,9	32,9	32,9	30,4	32,9	32,9	32,9	31,9	31,9	29,4	29,4	25,3	27,8	

OBSERVAÇÕES:

- MVR: maior valor-de-referência vigente no País;
MSM: maior salário-mínimo vigente no País;
- contribuições conforme percentuais acima, salvo isenções por leis especiais;
- as empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações, exceto na hipótese prevista na letra "d", contribuem para a Previdência Social, a exemplo das empresas privadas, conforme suas atividades específicas;
- as fundações, quando custeadas com recursos exclusivos da União, e os cartórios, oficializados ou não, equiparam-se aos órgãos do Poder Público para fins de recolhimento, exceto no que se refere ao Salário-Educação;
- as Entidades Filantrópicas estão sujeitas, apenas, ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º Salário, mais a contribuição de Acidentes-do-Trabalho e Salário-Maternidade;
- As Associações Desportivas definidas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 34 do RPS estão obrigadas ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º Salário, mais a contribuição relativa a Acidentes-do-Trabalho, cabendo à entidade promotora dos espetáculos desportivos recolher a contribuição empresarial prevista no referido artigo.

QUADRO IV - Quadro de percentuais de contribuições previdenciárias, a partir da competência 01/82, segundo a atividade da empresa, conforme discriminativo no verso.

V - SALÁRIOS SUPERIORES A 15 SMR E INFERIORES OU IGUAIS AO TETO

RUBRICAS	A T I V I L A D E S													
	I		II		III	IV	V	VI	VII		VIII		IX	X
	Até 10 MVR	+ 10 MVR Até 20 MSM	Até 10 MVR	+ 10 MVR Até 20 MSM	Até 20 MSM	Até 20 NSM	Até 20 MSM	Até 20 MSH	Até 10 MVR	+ 10 MVR Até 20 MSM	Até 10 MVR	+ 10 MVR Até 20 MSM	Até 20 MSM	Até 20 MSM
EMPREGADOS + EMPREGADOR	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
SALÁRIO-FAMÍLIA	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
SALÁRIO-MATERNIDADE	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
PREV.S.RURAL	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	-	-
13º SALÁRIO	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
SUBTOTAL FPAS	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2	-	-
SALÁRIO-EDUCAÇÃO	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	-	-	-	2,5
I N C R A	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-	-
SINAI: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESI : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SENAC: Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SESC : Até 10 MVR FPAS : + 10 MVR/20 MSM	-	-	1,5	1,5	-	-	-	-	1,5	1,5	1,5	1,5	-	-
INCRA ESPECIAL D. LEI 1.146/70	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-
D P C	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-
FUNDO AEROV.	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	-
T O T A L	33,4	33,4	33,4	33,4	30,9	33,4	33,4	33,4	32,4	32,4	29,9	29,9	25,8	28,3

OBSERVAÇÕES:

- MVR: maior valor-de-referência vigente no País;
MSM: maior salário-mínimo vigente no País;
- contribuições conforme percentuais acima, salvo isenções por leis especiais;
- as empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações, exceto na hipótese prevista na letra "d", contribuem para a Previdência Social, a exemplo das empresas privadas, conforme suas atividades específicas;
- as fundações, quando custeadas com recursos exclusivos da União, e os cartórios, oficializados ou não, equiparam-se aos órgãos do Poder Público para fins de recolhimento, exceto no que se refere ao Salário-Educação;
- as Entidades Filantrópicas estão sujeitas, apenas, ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º Salário, mais a contribuição de Acidentes-do-Trabalho e Salário-Maternidade;
- As Associações Desportivas definidas nos parágrafos 1º e 2º do artigo 34 do RCFPS estão obrigadas ao recolhimento da contribuição previdenciária descontada de seus empregados, inclusive sobre o 13º Salário, mais a contribuição relativa à Acidentes-do-Trabalho, cabendo à entidade promotora dos espetáculos desportivos recolher a contribuição empresarial prevista no referido artigo.

QUADRO V - Quadro de percentuais de contribuições previdenciárias, a partir da competência 01/82, segundo a atividade da empresa.

Contribuições Previdenciárias

A T I V I D A D E S	
I	- INDUSTRIAL (exceto a do art. 2º, "caput", do Decreto-lei nº 1.146/70) - TRANSPORTE TERRESTRE - TELECOMUNICAÇÕES (exceto aeronáuticas) - OFI CINA GRÁFICA DE EMPRESA JORNALÍSTICA.
II	- COMERCIAL - COMÉRCIO ARMAZENADOR - AGENTES DO COMÉRCIO - TURISMO E HOSPITALIDADE.
III	- EMPRESAS SUJEITAS AO CONTROLE DO BANCO CENTRAL - ESTABELECIMENTOS BAN CÁRIOS - SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO - COOPE RATIVAS DE CRÉDITO - COMPANHIAS DE SEGURO E CAPITALIZAÇÃO - PREVIDÊN CIA PRIVADA (aberta ou fechada) - SINDICATO OU ASSOCIAÇÃO PROFISSIO NAL DE EMPREGADOS, TRABALHADORES AVULSOS OU EMPREGADORES, PERTENCEN TES A ATIVIDADES OUTRORA NÃO VINCULADAS AO EX-IAPC.
IV	- INDUSTRIAL (relação do art. 2º, "caput", do Decreto-lei nº 1.146/70) - INDUSTRIAL (INCLUSIVE COOPERATIVAS) DE CANA-DE-AÇÚCAR, DE LATICÍ NICOS, DE BENEFICIAMENTO DE CHÁ E DE MAÍE, DE UVA - DE EXTRAÇÃO E BE NEFICIAMENTO DE CAFÉ E DE CEREJAS - DE EXTRAÇÃO DE MADEIRA PARA SERRA RIA - DE RESINA, LENHA E CARVÃO VEGETAL - MATADOUROS OU ABATEDOUROS DE ANIMAIS DE QUAISQUER ESPÉCIES E CHARQUEADAS.
V	- MARÍTIMA - NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL OU LACUSTRE - AGÊNCIA DE NAVE GAÇÃO - PESCA - SERVIÇOS PORTUÁRIOS - DRAGAGEM - ADMINISTRAÇÃO E EX PLORAÇÃO DE PORTOS.
VI	- TRANSPORTE AÉREO, TAXI AÉREO E SERVIÇOS AÉREOS ESPECIALIZADOS - TELE COMUNICAÇÕES AERONÁUTICAS - IMPLANTAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO, OPERAÇÃO E EX PLORAÇÃO DE INFRA-ESTRUTURA AEROPORTUÁRIA E DE SERVIÇOS AUXILIARES - FABRICAÇÃO, REPAROS E MANUTENÇÃO OU REPRESENTAÇÃO DE AERONAVES, SUAS PEÇAS E ACESSÓRIOS - EQUIPAMENTOS AERONÁUTICOS.
VII	- EMPRESAS DE PUBLICIDADE - EMPRESAS JORNALÍSTICAS (exceto oficina grá fica - ATIV.I) - EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E ARTÍSTICA - ESTABELE CIMENTOS DE CULTURA FÍSICA E HÍPICOS - ESCRITÓRIO, CONSULTÓRIO OU LA BORATÓRIO DE PROFISSIONAL LIBERAL - SINDICATO OU ASSOCIAÇÃO PROFISSIO NAL DE EMPREGADOS OU DE EMPREGADORES, PERTENCENTE A ATIVIDADES OUTRO RA VINCULADAS AO EX-IAPC.
VIII	- ESTABELECIMENTOS DE ENSINO (incluídos no Quadro Anexo ao Art. 577 da CLT, na parte referente ao 1º Grupo da Confederação Nacional de Educa ção e Cultura).
IX	- ÓRGÃO DO PODER PÚBLICO (União, Estados, Distrito Federal e Municí pios, inclusive suas respectivas autarquias).
X	- FUNDAÇÕES CUSTEADAS COM RECURSOS EXCLUSIVOS DA UNIÃO E CARTÓRIOS, OFI CIALIZADOS OU NÃO.

2.4. Estudo da Legislação Vigente

2.4.1. PIS - Programa de Integração Social

Objetivo - "Promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, conforme o que for estabelecido em lei".

Legislação - Artigo 165 da Constituição Federal de 1967. Lei complementar nº 7 de 08/09/70, regulamentada pela Resolução nº 174 de 25/02/71 do Banco do Brasil e legislação posterior.

2.4.2 PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

Objetivo - "Assegurar a fruição de patrimônio individual progressivo, estimulando a poupança e possibilitando a paralela utilização dos recursos acumulados em favor do desenvolvimento econômico-social".

Legislação - Lei complementar nº de 03/12/70, regulamentada pelo Decreto nº 71.618 de 26/12/72 e legislação posterior. A partir de 11/09/75, a Lei complementar nº 26 unificou os Programas PIS/PASEP, mantendo, entretanto, os seus objetivos.

Recursos - Empresas particulares - 0,75% (zero, setenta e (para os dois Pro gramas) cinco por cento) do faturamento mensal e 5% (cinco por cento) deduzidos do Imposto de Renda devido.

Autarquias e Estatais - 0,80% (zero, oitenta por cento) da receita operacional e transferên cias recebidas do Governo.

O PIS é um recolhimento de caráter estritamente tributário, portanto, não pode figurar como encargo social.

Os contratos firmados entre as partes deveriam conter cláusula específica que determine: "A contratada assume tam bém a responsabilidade exclusiva pelo pagamento de todos e quais- quer Tributos, Impostos e Taxas, Alvarás e quaisquer ônus Fiscais de Natureza Federal, Estadual e Municipal necessários à execução dos Serviços da Obra".

2.4.3. SINPAS - Sistema Nacional de Previdência e Assistência So- cial

Objetivo - Amparar o trabalhador urbano no que diz respei to à assistência médico-dentária-hospitalar, me dicamentos, pensões, aposentadoria, seguro con tra acidente, etc...

Legislação - A legislação é vastíssima e, não raro, confli tante, vindo desde 1923 com a Lei "Eloy Cha ves" que instituiu o primeiro Sistema de Previ dência Social no Brasil. Num determinado perío

do, existiam vários Institutos de Aposentadoria, eram os "IAP": "IAPI - IAPC - IAPB - IAPTEC".

Mais tarde foi criado o Plano Básico de Previdência Social aos Rurícolas - atual PRORURAL - cuja política é executada pelo FUNRURAL.

Hoje a legislação está consolidada na Lei nº 6.439 de 01/07/77 que criou o SINPAS e pelos Decretos 83.080 e 83.081 de 24/01/79 que regulamentaram, respectivamente, a concessão dos benefícios e o custeio dos mesmos, e legislação posterior. Assim, a estrutura do antigo INPS ficou como segue:

- SINPAS - Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (Órgão Coordenador)
- IAPAS - Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (Órgão arrecadador)
- INPS - Instituto Nacional de Previdência e Assistência Social (Órgão que concede e mantém benefícios)
- INAMPS - Instituto Nacional de Previdência e Assistência Social (Órgão que presta assistência médica, hospitalar, odontológica, etc...).

Recursos - Com o advento do Decreto-lei 1910 a contribuição das empresas em geral é de 10%. A dos empregados obedece a seguinte escala

- 8,5% quando o salário de contribuição for igual ou inferior a três vezes o maior salário mínimo regional do local de trabalho
- 8,75% quando o salário de contribuição for superior a três e inferior ou igual a cinco vezes o maior salário mínimo
- 9,0% quando o salário de contribuição for superior a cinco e inferior ou igual a dez vezes o maior salário mínimo
- 9,5% quando o salário de contribuição for superior a dez e inferior ou igual a quinze vezes o maior salário mínimo
- 10% quando o salário de contribuição for superior a quinze vezes o maior salário mínimo regional do local de trabalho e inferior ou igual ao teto previdenciário.
- 1,5% (hum, cinco por cento) dos salários de contribuição, referentes ao 13º Salário, somando empregador + empregado.
- 2,4% (dois, quatro por cento) dos salários de contribuição referentes ao PRORURAL (FUNRURAL), apenas empregador.

Além dos recursos mencionados, existem outros, menos significativos para este estudo.

O mais relevante, especificamente, é o IAPAS, antigo INPS, que arrecada as contribuições devidas ao custeio da previdência social e apenas e tão somente a parte do empregador.

Assim a parte que cabe ao empregador é a seguinte:

- 10% (dez por cento) calculados sobre a folha de contribuições
- 0,75% (zero, setenta e cinco por cento) calculados sobre a folha de contribuição (13º Salário)
- 2,40% (dois, quarenta por cento) calculados sobre a folha de contribuição (FUNRURAL).

Convém lembrar que integram o salário de contribuição, para efeito de recolhimento ao IAPAS, todas as parcelas recebidas a qualquer título, exceto as ajudas de custo para instalação e as diárias que não excedam de 50% (cinquenta por cento) dos respectivos salários. Havendo excesso, as diárias serão consideradas pelo valor total.

2.4.4. Seguro por Acidente do Trabalho

Objetivo - Segurar os trabalhadores urbanos e rurais contra acidentes do trabalho e mortes, decorrentes destes.

Legislação - Lei 6.367 de 19/10/76 e Decreto nº 79.037 de 24/12/76, que regulamentou a lei e legislação posterior.

Recursos - Taxa de 0,40% (zero, quarenta por cento), 1,20% (hum, vinte por cento) e 2,50% (dois, cinquenta por cento) conforme a atividade exercida pela empresa seja de risco leve, médio ou grave.

A taxa é calculada sobre a folha de contribuição.

Lembra-se que o enquadramento das empresas para efeito de classificação quanto à taxa, é de responsabilidade das mesmas, podendo ser revisto pelo IAPAS. (Conforme Portaria 2784/82 de 9 de fevereiro de 1982 com vigência a partir de 01/03/82.

Assim, enganos, ainda que de boa fé, não exigem a empresa de recolher eventuais diferenças, bem como os respectivos juros, correção monetária e multa.

2.4.5. Salário-Educação

Objetivo - Financiamento do ensino de 1º grau, suplementando recursos públicos destinados à manutenção e ao desenvolvimento desse grau de ensino, beneficiando empregados de qualquer idade e os filhos destes, na faixa etária dos 7 aos 14 anos.

Legislação - Artigo 178 da Constituição Federal, Lei 4.440 de 27/10/64, Decreto Lei 1422 de 23/10/75 e Decreto 76.923 de 26/12/75, que regulamentou a matéria e legislação posterior.

Recursos - 2,50% (dois, cinqüenta por cento) da folha de contribuição das empresas.

Isenções - Empresas dedicadas ao ensino de qualquer tipo ou grau;

Empresas agro-industriais vinculadas ao FUNRURAL;

Hospitais e demais organizações de assistência, sem fins lucrativos.

2.4.6. Salário-Família

Objetivo - Auxiliar os pais no sustento e educação dos filhos de qualquer condição, até à idade de 14 anos completos e aos inválidos de qualquer idade.

Legislação - Artigo 157, nº 1 da Constituição Federal; Lei 4.266 de 03/10/63; Lei 5.559 de 11/12/68; Decreto 53.153 de 10/12/63 que regulamenta a matéria e Legislação posterior.

Recursos - Inicialmente, 4,30% (quatro, trinta por cento) da folha de contribuição. Pela Lei 6.136 de 07/11/74 a taxa foi reduzida para 4% (quatro por cento).

Entende-se como folha de contribuição o somatório de todos os proventos dos empregados respeitando-se individualmente o limite máximo de recolhimento, a dia de hoje 20MSM. Assim, salário contribuição são os proventos do empregado até o limite máximo de recolhimento que é de 20MSM.

O salário-família corresponde a 5% (cinco por cento) do salário mínimo regional. Se o pai e a mãe trabalham numa mesma empresa, as cotas do salário-família são devidas a cada um deles.

As cotas pagas são deduzidas do total dos encargos recolhidos ao IAPAS. É conveniente lembrar que, cotas pagas a maior, não podem ser compensadas nos recolhimentos futuros. Faz-se necessário requerer, mediante comprovação, a devolução das mesmas ao IAPAS.

2.4.7. Salário-Maternidade

Objetivo - Proteção à maternidade.

Legislação - Lei 6.136 de 07/11/74, regulamentada pelo Decreto 75.207 de 10/01/75.

Recursos - 0,30% (zero, trinta por cento) da folha de contribuição.

O Salário-Maternidade é devido, mediante atestado médico, constando o período de afastamento, 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas após o parto, podendo ser, a critério médico, antecipado ou prorrogado em até 2 (duas) semanas.

O benefício é devido, também, nos casos de ABORTO NÃO CRIMINOSO, comprovado por atestado médico, pelo período de 2 (duas) semanas. O Salário-Maternidade é reembolsado à empresa, desde que a empregada continue vinculada a ela.

Para fazer jus ao reembolso, é importante que a empresa anote na Carteira de Trabalho e Previdência Social da empregada, o afastamento por parto.

No recibo de pagamento deve constar, inequivocamente, a natureza do pagamento - Salário-Maternidade.

Desfeito o vínculo empregatício, o IAPAS não reembolsará a empresa salvo nos casos de despedida por justa causa.

É oportuno lembrar que muitos Sindicatos de Classe, conseguiram introduzir em seus acordos e/ou dissídios coletivos, cláusula assecuratória de direitos às mulheres. Estas, quando grávidas, se demitidas sem justa causa, têm direito a uma indenização de 60 dias. A indenização é devida, também, se a despedida ocorrer logo após a volta do afastamento previsto na CLT.

2.4.8. FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Objetivo - Garantir indenização ao trabalhador urbano, optante pelo FGTS.

Legislação - Lei 5.107 de 13/09/66, com vigência a partir de 01/01/67, regulamentada pelo Decreto 59.820 de 20/12/66 e legislação posterior.

Recursos - 8% (oito por cento) da folha de pagamento, excluindo-se apenas ajuda de custo instalação e diárias não excedentes a 50% (cinquenta por cento) do salário. Havendo excesso, consideram-se as diárias pelo valor total.

O problema da garantia do tempo de serviço, no Brasil, é bastante antigo e a legislação sobre o assunto veio se aperfeiçoando no decorrer do tempo.

Assim, com o Decreto-Lei 5.452 de 01/05/43, que aprovou a CLT, se teve consagrado o princípio da estabilidade no emprego, isto é, depois de 10 anos numa mesma empresa, o trabalhador adquire estabilidade não podendo ser demitido, salvo nos casos de justa causa, devidamente comprovada.

Bem mais tarde, tivemos a criação, pela Lei 3.470 de 28/11/50, do F.I.T., Fundo de Indenizações Trabalhistas, que consistia num ônus imposto ao empregador, de 3,0% (três por cento) da folha de pagamento, mais tarde reduzido a 2% (dois por cento) pela Lei 4.923 de 23/12/65, que criou o Fundo de Assistência ao Desempregado, com recursos provenientes da contribuição de 1% (hum por cento) calculado sobre a folha de pagamento, para fazer face ao pagamento de eventuais indenizações.

O FIT e o FAD foram substituídos pelo FGTS, que coexiste com o sistema da estabilidade.

Hoje o empregado ao ser admitido numa empresa

pode optar pelo Sistema do FGTS. Optando, não adquire estabilidade no emprego.

Os sistemas são jurídica, e não economicamente, equivalentes, conforme Súmula 98 do T.S.T.

No caso de demissão de empregado optante, este recebe o FGTS a que tiver direito, acrescido da multa de 10% (dez por cento) do valor existente em sua conta vinculada, não podendo reclamar quaisquer outras parcelas a título de indenização por tempo de serviço.

Lembra-se que o empregado optante demitido no decorrer do contrato experimental de trabalho, faz jus a indenização de 50% (cinquenta por cento) do tempo que faltar para completar o prazo experimental, deduzido o valor depositado no FGTS. No caso, o empregado recebe a Autorização de Movimentação de Conta Vinculada, para se haver do valor deduzido da indenização.

2.4.9. INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

Objetivo - Proceder à reforma agrária, criando áreas prioritárias para a reforma e dispondo sobre a participação das empresas na implantação de projetos de colonização, inclusive nas terras devolutas da União na Amazônia Legal, e nas Áreas do Programa de Integração Nacional.

Legislação - Decreto-Lei 1.110/70 regulamentado pelo Decreto 68.153/71 e Decreto 68.524/71 e legislação posterior.

Recursos - 0,20% (zero, vinte por cento) calculados sobre a folha de contribuição.

A reforma agrária é um problema muito antigo, e vem sendo estudado ao longo dos anos, sem maiores resultados.

Foi a partir de 1964, com o advento da Lei nº 4.504 de 30/11/64, dispondo sobre o Estatuto da Terra, que o problema passou a ser verdadeiramente estudado e as ações passaram a ser executadas.

Em 1965 teve-se o Instituto Brasileiro de Reforma Agrária - IBRA - encampado, neste mesmo ano, pelo Instituto Nacional de Desenvolvimento Agrário - INDA.

Desde 1970 que o INDA foi substituído pelo INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, que é o órgão atuante, atualmente.

2.4.10. SESI - Serviço Social da Indústria

Objetivo - Estudar, planejar e executar política que contribua para o bem-estar social dos trabalhadores na indústria, visando o aumento do padrão de vida no país, fortalecendo, ainda, os princípios morais e cívicos e o desenvolvimento do espírito da solidariedade entre as classes.

Legislação - Decreto-Lei 9.403 de 25/06/46, regulamentado pelo Decreto 57.375 de 02/12/65 e legislação

posterior.

Recursos - 1,50% (hum, cinqüenta por cento) calculados sobre a folha de contribuição.

O SESI, além dos vários benefícios proporcionados em forma de treinamento específico e escolas de base, oferece atividades de lazer e assistência médica, odontológica e hospitalar.

2.4.11. SENAI - Serviço Social de Aprendizagem Industrial

Objetivo - Organizar, administrar e coordenar escolas de aprendizagem para industriários, ministrando ensino de continuação, aperfeiçoamento e especialização.

Legislação - Decreto-Lei 4.048 de 22/11/42 e legislação posterior.

Recursos - 1,0% (hum por cento) calculado sobre a folha de contribuição. As empresas que tiverem mais de 500 (quinhentos) empregados, recolherão mais 20% (vinte por cento) calculados sobre a contribuição inicial e a esta acrescidos.

Isenções - Empresas que mantiverem, por conta própria, escolas com currículos e corpo docente adequados ao aprendizado de seus empregados, e a critério do SENAI, estarão isentas da contribuição acima mencionada.

2.4.12. DPC - Diretoria de Portos e Costa

Objetivo - Suplementar recursos públicos destinados a manutenção do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo.

Legislação - Lei 5.461 de 25/06/68

Decreto-Lei 828 de 05/09/69

Decreto 65.331 de 10/10/69 regulamentou a matéria e legislação posterior.

Recursos - 2,50% (dois, cinquenta por cento), calculados sobre a folha de contribuição.

Aplicável apenas a empresas ligadas a navegação, exploração marítima, pesca, área portuária, etc. (vide 2.3 - atividade V).

2.4.13. INCRA - ESPECIAL - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

Objetivo - Estudar, planejar e executar política que contribua para o bem estar do trabalhador rural, visando o aumento do padrão de vida e colaborar na introdução de novos métodos de trabalho.

Legislação - A Lei 2.613 de 23/09/55 criou o Serviço Social Rural (SSR). Decreto-Lei 1.146 de 31/12/70,

consolidou a legislação anterior e legislação posterior.

Recursos - 2,50% (dois, cinquenta por cento), calculados sobre a folha de contribuição.

Aplicável apenas a empresas industriais e cooperativas ligadas ao setor agro-pecuário (vide 2.3 - atividade IV, dos quadros sinóticos I a VI).

2.4.14. INFRAERO - Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária

Objetivo - Suplementar recursos públicos destinados a manutenção da infra estrutura aeroportuária.

Legislação-Decreto-Lei 270 de 28/02/67, constitui o Fundo Aeroviário.

Lei 5.862 de 12/12/72.

Lei 5.989 de 17/12/73 e legislação posterior.

Recursos - 2,50% (dois, cinquenta por cento), calculados sobre a folha de contribuição.

Aplicável apenas a empresas ligadas a indústria e /ou exploração aérea (vide 2.3 - atividade VI, dos quadros sinóticos I a VI).

2.5. Encargos Sociais e Folha de Pagamento

Antes de enumerar os ônus sociais do empregador, deve-se chamar atenção para a grande diferença entre os encargos incidentes sobre a mão de obra efetivamente trabalhada e os que se calculam sobre a folha de pagamento.

Juntamente com o salário do empregado são pagos alguns ônus sociais, como por exemplo, o repouso semanal remunerado. Assim não é correto aplicar-se a soma dos percentuais das obrigações do empregador sobre a folha de pagamento para se obter o total de encargos. É necessário separar aqueles que já se incluem na remuneração do empregado.

Para mostrar tais composições de Encargos montou-se a seguir três quadros analíticos bem como os demonstrativos dos percentuais adotados nas situações que poderão ocorrer nas contratações por administração, consubstanciados na legislação vigente.

Para tanto, faz-se necessário algumas considerações, a saber:

Os Encargos Sociais são divididos em quatro grupos:

GRUPO A - aqueles que incidem, diretamente, sobre a folha de pagamento e, como tal, recaem sobre os ônus pagos ao empregado.

GRUPO B - são os encargos referentes ao direito de perceber salários de dias em

que não há prestação de serviço e, assim sofrem a incidência do GRUPO A.

GRUPO C - são os encargos que não sofrem incidência a exceção do FGTS.

GRUPO D - são os encargos referentes às incidências cumulativas do GRUPO A sobre o GRUPO B e a incidência do Depósito de 10% sobre o FGTS sobre o GRUPO B.

O primeiro grupo, GRUPO A, tem seus percentuais invariáveis, à exceção da contribuição para custeio das prestações de acidente de trabalho que varia de acordo com a atividade da empresa, conforme Portaria 2784/82 de 9 de fevereiro de 1982 com vigência a partir de 01/03/82.

O cálculo das obrigações que compõem o segundo grupo, GRUPO B, depende fundamentalmente do parâmetro, "DIAS E FETIVAMENTE TRABALHADOS NO ANO". Durante qualquer exercício, o empregado não presta serviço aos domingos, nos feriados, durante as férias, durante o prazo de aviso-prévio e no caso de doença. Exceptuando-se os domingos e feriados, os três outros casos são variáveis e só a empresa tem dados para quantificá-los. As férias e o aviso prévio; apesar de variarem, ainda podem ser determinados com precisão, porque os intervalos de variação são estabelecidos em lei.

Os feriados, remunerados obrigatoriamente, são limitados pelo Decreto-lei 86 de 27/12/66 em sete feriados nacionais e quatro municipais. Os feriados federais são:

1º DE JANEIRO - lei 662 de 6 de abril de 1949

21 DE ABRIL - lei 1266 de 8 de dezembro de
1950

1º DE MAIO - lei 662 de 6 de abril de 1949

7 DE SETEMBRO - lei 662 de 6 de abril de 1949

12 DE OUTUBRO - lei 6802 de 30 de junho de 1980

15 DE NOVEMBRO - lei 662 de 6 de abril de 1949

25 DE DEZEMBRO - lei 662 de 6 de abril de 1949

E, em conformidade com o Decreto-lei 86 de 27 de dezembro de 1966, cujo texto se transcreve:

"São feriados civis os declarados em lei federal e são feriados religiosos os dias de guarda declarados em lei municipal, de acordo com tradição local e em número não superior a quatro, neste incluído a sexta-feira da paixão".

O auxílio-enfermidade, composto dos 15 primeiros dias em que o empregado fica impossibilitado de trabalhar, varia em função da saúde e segurança dos empregados. Segundo a revista Conjuntura Econômica, 35% dos empregados utilizam-se deste benefício, conforme edição de junho de 1975 pg. 76.

O cálculo das obrigações que compõem o 3º grupo, GRUPO C, não depende do parâmetro "DIAS EFETIVAMENTE TRABALHADOS NO ANO" a exceção do provisionamento do 13º salário.

O cálculo do quarto grupo, GRUPO D, é dependente dos anteriores.

Ainda, tem-se a comentar a obrigatoriedade do

recolhimento dos encargos sobre as horas extras. O recolhimento sobre férias, aviso prévio, 13º salário, depósito de 10% do FGTS e FGTS sobre o 13º salário, só se faz quando as horas extras são consideradas habituais, conforme prejudgado nº 24 Proc. nº TST-E-RR - 1277/65. Assim sendo parte-se da premissa que hora extra é eventual, daí o não recolhimento.

Cabe ainda ressaltar, que a confecção dos Quadros analíticos VII, VIII e IX, a seguir, bem como o sistema computacional da metodologia proposta mantêm as três faixas salariais definidas pelo IAPAS anteriores a lei 6950, lei esta que elevou o limite máximo de recolhimento para 20MSM e elevou também, o limite de contribuição ao INCRA de 10MVR para o novo limite de recolhimento, fazendo com que não haja diferença no recolhimento no salário contribuição até o limite máximo de recolhimento. Tendo em vista uma eventual mudança na legislação atual, bem como uma possível comparação entre os recolhimentos feitos, anteriores a lei 6950 sob a atual sistemática e a metodologia proposta, para as firmas enquadradas na Atividade I (vide 2.3).

DESCRIÇÃO DOS ENCARGOS	VER NOTA Nº	PERCENTUAIS - %		
		ATE 10 MVR	DE 10 MVR ATE 1M	ACIMA DE 1M
GRUPO A				
ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS	1			
A1 - IAPAS		10,00	10,00	-
A2 - IAPAS SOBRE O 13º SALÁRIO	2	0,75	0,75	-
A3 - SALÁRIO EDUCAÇÃO		2,50	2,50	-
A4 - SALÁRIO FAMÍLIA		4,00	4,00	-
A5 - SALÁRIO MATERNIDADE		0,30	0,30	-
A6 - SESI OU SESC		1,50	1,50	-
A7 - SENAI OU SENAC	3	1,00	1,00	-
A8 - FUNRURAL		2,40	2,40	-
A9 - INCRA		0,20	0,20	-
A10 - SEGURO S/Acidente TRABALHO	4	0,40/1,20/ 2,50	0,40/1,20/2,50	-
A11 - FGTS		8,00	8,00	8,00
TOTAL DO GRUPO A		31,05/31,85/33,15	31,05/31,85/33,15	8,00
GRUPO B				
ENCARGOS TRABALHISTAS INCLUIDOS NA FOLHA DE PAGAMENTO E QUE SOFREM INCIDÊNCIA DO GRUPO A	5			
B1 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	6	17,71	17,71	17,71
B2 - FÉRIAS	7	4,06	4,06	4,06
B3 - FÉRIAS	8	11,07	11,07	11,07
B4 - AVISO PRÉVIO	9	2,31	2,31	2,31
B5 - AUXÍLIO ENFERMIDADE	10	1,94	1,94	1,94
TOTAL DO GRUPO B		37,09	37,09	37,09
GRUPO C				
ENCARGOS QUE NÃO RECEBEM INCIDÊNCIA DO GRUPO A COM EXCESSÃO DO FGTS				
C1 - 13º SALÁRIO	11	11,07	11,07	11,07
C2 - FGTS REFERENTE AO 13º SALÁRIO	12	0,89	0,89	0,89
C3 - DEPÓSITO DE 10% SOBRE FGTS	13	0,80	0,80	0,80
TOTAL DO GRUPO C		12,76	12,76	12,76
GRUPO D				
INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS				
D1 - INCIDÊNCIA DO GRUPO "A" SOBRE O GRUPO "B"	14	11,52/11,81/12,30	11,52/11,81/12,30	2,97
D2 - INCIDÊNCIA DE C3 SOBRE "B"	15	0,30	0,30	0,30
TOTAL DO GRUPO D		11,82/12,11/12,60	11,82/12,11/12,60	3,27
TOTAL GERAL	16	92,72/93,81/95,60	95,77/93,81/95,60	61,12

QUADRO VII - Encargos Sociais e Trabalhistas Pagos pelas Horas Efetivamente Trabalhadas.

NOTAS SOBRE O QUADRO VII

- NOTA 1 - Os percentuais serão calculados levando-se em conta as faixas salariais definidas pelo IAPAS.
- NOTA 2 - O "IAPAS sobre o 13º salário", refere-se ao recolhimento mensal de 0,75% da parcela devida pelo empregador, fixado recentemente pelo Decreto lei 1910 de 29/12/81.
- NOTA 3 - O "SENAI ou SENAC", refere-se ao recolhimento mensal de Empresas até 500 empregados. Quando as empresas tiverem mais de 500 empregados, recolherão mais 20% (vinte por cento) calculados sobre a contribuição inicial e a esta acrescidos, totalizando assim, 1,2% (hum vírgula dois por cento) sobre a folha de contribuição.
- NOTA 4 - O "seguro sobre acidente de trabalho" tem seu valor fixado conforme portaria 2784 de 01 de fevereiro de 1982 segundo os graus de risco, a saber:
- a) riscos leves - 0,4%
 - b) riscos médios - 1,2%
 - c) riscos graves - 2,5%
- NOTA 5 - Para o grupo B devemos definir o número de horas efetivamente trabalhadas. O valor desse parâmetro deve ser determinado com muito cuidado, uma vez que sua participação, no cálculo dos encargos do grupo B é preponderante. Assim temos:

ANO COMERCIAL	= 360 DIAS X 8 HORAS/DIA =	2880 hs.
DOMINGO(REPOUSO SEMANAL)	= 48 DIAS X 8 HORAS/DIA =	384 hs.
FERIADOS	= 11 DIAS X 8 HORAS/DIA =	88 hs.
FÉRIAS (INCLUSIVE OS 4 DOMINGOS NO MÊS DE FÉRIAS)	= 30 DIAS X 8 HORAS/DIA =	240 hs.
TOTAL DE HORAS NÃO TRABALHADAS	=	712 hs.
HORAS EFETIVAMENTE TRABALHADAS NO ANO	=	2168 hs.

NOTA 6 - No cálculo do "repouso semanal remunerado" se tem:

$$\frac{384h \times 100}{2168h} = 17,71\%$$

NOTA 7 - No cálculo do "feriados" se tem:

$$\frac{88h \times 100}{2168h} = 4,06\%$$

NOTA 8 - No cálculo das "férias", se tem:

$$\frac{240h \times 100}{2168h} = 11,07\%$$

NOTA 9 - No cálculo do "Aviso Prévio", se tem:

2 horas de dispensa por dia, conforme CLT

25 dias úteis no mês

$$\frac{2 \times 25 \times 100}{2168} = 2,31\%$$

NOTA 10 - O "Auxílio Enfermidade" refere-se aos primeiros 15 dias de licença concedida pelo IAPAS e cujo pagamento é assumido pelo empregador. Este benefício não nos permite cal

cular um valor realista, em virtude das inúmeras dificuldades de seu controle efetivo. Segundo a Revista Conjuntura Econômica de junho de 75, página 76, considera-se que 35% dos empregados recorrem a esse benefício, logo:

$$\frac{15 \text{ dias} \times 8 \text{ horas} \times 0,35 \times 100}{2168} = 1,94\%$$

NOTA 11 - O "13º salário" corresponde ao pagamento de 1(um) mês de salário por ano de trabalho, logo:

$$\frac{30 \text{ dias} \times 8 \text{ horas} \times 100}{2168} = 11,07\%$$

NOTA 12 - O "FGTS sobre o 13º salário" corresponde aos 8% (oito por cento) sobre o 13º salário, logo:

$$0,08 \times 0,1107 \times 100 = 0,89\%$$

NOTA 13 - O "depósito de 10% sobre o saldo do FGTS" serve para cobrir eventual dispensa do empregado sem justa causa, assim:

$$0,08 \times 0,10 \times 100 = 0,8\%$$

NOTA 14 - Os cálculos das incidências do GRUPO A sobre o GRUPO B, levando-se em conta, diferentes parcelas devido as taxas de seguro (item A.10) são:

$$0,3105 \times 0,3709 \times 100 = 11,52$$

$$0,3185 \times 0,3709 \times 100 = 11,81$$

$$0,3315 \times 0,3709 \times 100 = 12,30$$

$$0,08 \times 0,3709 \times 100 = 2,97$$

NOTA 15 - O cálculo da "incidência do depósito de 10% sobre o FGTS" fornece

$$0,008 \times 0,3709 \times 100 = 0,30$$

NOTA 16 - O "TOTAL GERAL" apresenta os valores da Encargos Sociais e Trabalhistas que poderão ser considerados quando do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

DESCRIÇÃO DOS ENCARGOS	VIDE NOTA	PERIÓDIOS		
		ATÉ 10 MVR	DE 10 MVR ATÉ 1M	ACIMA DO 1M
GRUPO A ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS	1			
A1 - IAPAS		10,00	10,00	-
A2 - IAPAS SOBRE 13º SALÁRIO		0,75	0,75	-
A3 - SALÁRIO EDUCAÇÃO		2,50	2,50	-
A4 - SALÁRIO FAMÍLIA		4,00	4,00	-
A5 - SALÁRIO MATERNIDADE		0,30	0,30	-
A6 - SESI OU SISC		1,50	1,50	-
A7 - SENAI OU SENAC		1,00	1,00	-
A8 - FUNRURAL		2,40	2,40	-
A9 - INCRA		0,20	0,20	-
A10 - SEGURO S/ACIDENTE TRABALHO		0,40/1,20/ 2,50	0,40/1,20/ 2,50	-
A11 - FGTS		8,00	8,00	8,00
TOTAL DO GRUPO A		31,05/31,85/33,15	31,05/31,85/33,15	8,00
GRUPO B ENCARGOS TRABALHISTAS QUE RECEBEM INCIDÊNCIAS DO GRUPO A				
B1 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	2	-	-	-
B2 - FERIADOS	3	-	-	-
B3 - FÉRIAS	4	8,33	8,33	8,33
B4 - AVISO PRÉVIO	5	2,08	2,08	2,08
B5 - AUXÍLIO ENFERMIDADE	6	1,46	1,46	1,46
TOTAL DO GRUPO B		11,87	11,87	11,87
GRUPO C ENCARGOS SOCIAIS QUE NÃO RECEBEM INCIDÊNCIAS DO GRUPO A COM EXCE ÇÃO DO FGTS				
C1 - 13º SALÁRIO	7	8,33	8,33	8,33
C2 - FGTS REFERENTE AO 13º SALÁRIO	8	0,67	0,67	0,67
C3 - DEPÓSITO DE 10% SOBRE O FGTS	9	0,80	0,80	0,80
TOTAL DO GRUPO C		9,80	9,80	9,80
GRUPO D INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS				
D1 - INCIDÊNCIA DO GRUPO A SOBRE O GRUPO B	10	3,69/ 3,78/ 3,93	3,69/3,78/3,93	0,95
D2 - INCIDÊNCIA DE C3 SOBRE O GRUPO B	11	0,09	0,09	0,09
TOTAL DO GRUPO D		3,78/ 3,87/ 4,02	3,78/3,87/4,02	1,04
TOTAL GERAL	12	56,50/57,39/58,84	56,50/57,39/58,84	30,71

QUADRO VIII - Encargos Sociais e Trabalhistas Reembolsados pela
Folha de Pagamento.

NOTAS SOBRE O QUADRO VIII

NOTA 1 - Salienda-se que ao se reembolsar as folhas de pagamento de mensalistas, já estão incluídos o repouso semanal remunerado e os feriados; portanto as taxas serão calculadas conforme QUADRO VIII.

NOTA 2 - O "repouso semanal remunerado" já está incluso na folha; portanto não é calculado.

NOTA 3 - Os "feriados" já estão inclusos na folha, portanto não são calculados.

NOTA 4 - Para cálculo das "férias", temos um mês em doze de trabalho:

$$\frac{1 \times 100}{12} = 8,33\%$$

NOTA 5 - No cálculo do "aviso prévio", temos 2 horas de dispensa por dia conforme CLT 30 dias corridos do mês.

12 meses ou 360 dias no ano, donde

$$\frac{2 \times 30 \times 100}{8 \times 360} = 2,08\%$$

NOTA 6 - Levando em conta as considerações da NOTA 9 do QUADRO I, porém utilizando 360 dias no ano, donde temos:

$$\frac{15 \times 0,35 \times 100}{360} = 1,46\%$$

NOTA 7 - O "13º salário" corresponde ao pagamento de um mês de salário por ano de trabalho, logo:

$$\frac{1 \times 100}{12} = 8,33\%$$

NOTA 8 - O "FGTS sobre o 13º salário" corresponde aos 8% sobre o 13º salário ou seja

$$0,08 \times 0,0833 \times 100 = 0,67\%$$

NOTA 9 - O "depósito de 10% sobre o saldo do FGTS" serve para cobrir eventual dispensa do empregado sem justa causa

$$0,08 \times 0,10 \times 100 = 0,80\%$$

NOTA 10 - As incidências D1 levando-se em conta as diferentes taxas de seguro (item A10), nos fornece

$$0,3105 \times 0,1187 \times 100 = 3,69\%$$

$$0,3185 \times 0,1187 \times 100 = 3,78\%$$

$$0,3315 \times 0,1187 \times 100 = 3,93\%$$

$$0,08 \times 0,1187 \times 100 = 0,95\%$$

NOTA 11 - O cálculo da incidência D2 fornece

$$0,008 \times 0,1187 \times 100 = 0,09$$

NOTA 12 - O TOTAL GERAL deste QUADRO VIII, apresenta os valores de Encargos Sociais e Trabalhistas que poderão ser considerados quando reembolsamos as folhas de pagamento de mensalistas das empresas.

DESCRIÇÃO DOS ENCARGOS	PERCENTUAIS - %		
	ATÉ 10 MVR	DE 10 MVR ATÉ 1M	ACIMA DE 1M
GRUPO A			
ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS			
A1 - IAPAS	10,00	10,00	-
A2 - IAPAS SOBRE O 13º SALÁRIO	0,75	0,75	-
A3 - SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50	2,50	-
A4 - SALÁRIO FAMÍLIA	4,00	4,00	-
A5 - SALÁRIO MATERNIDADE	0,30	0,30	-
A6 - SENI OU CISC	1,50	1,50	-
A7 - SENAI OU SENAC	1,00	1,00	-
A8 - FUNRURAL	2,40	2,40	-
A9 - INCVIA	0,20	0,20	-
A10 - SEGURO S/ACIDENTE TRABALHO	0,40/1,20/2,50	0,40/1,20/2,50	-
A11 - FGTS	8,00	8,00	8,00
TOTAL DO GRUPO A	31,05/31,85/33,15	31,05/31,85/33,15	8,00
GRUPO C			
ENCARGOS QUE NÃO RECEBEM INCIDÊNCIA DO GRUPO A COM EXCESSÃO DO FGTS			
C1 - DEPÓSITO DE 10% SOBRE O FGTS	0,80	0,80	0,80
TOTAL GERAL	31,85/32,65/33,95	31,85/32,65/33,95	8,80

QUADRO IX - Encargos Sociais e Trabalhistas Pagos Incidentes Sobre as Horas Extras Efetivamente Trabalhadas.

2.6. Definição de Limites de Recolhimento

2.6.1. Valor de referência

Através do Dec. 75.704/75, foi criado o valor de referência, partindo-se dos salários mínimos regionais vigentes em 1º de maio de 1974 até 30 de abril de 1975. Sobre o maior salário mínimo regional (Cr\$ 376,80), aplicou-se o percentual de 33%, arredondando-se as frações; desta forma convencionou-se chamar o resultado em maior valor de referência - MVR.

Abaixo discriminamos todos os MVRs existentes até a data.

TABELA DE MAIORES VALORES DE FERÊNCIA

Meses de Competência	Coefficientes de Atualização Monetária (*)	Maiores Valores de Referência	Fundamentos
maio/75 a abril/76	1,33(33)**	501,00	Dec.75.704/75
maio/76 a abril/77	1,274(27,4%)	638,30	Dec.77.511/76
maio/77 a abril/78	1,375(37,5%)	877,70	Dec.79.611/77
maio/78 a abril/79	1,311(31,1%)	1.150,70	Dec.81.624/78
maio/79 a outubro/79	1,383(38,3%)	1.591,40	Dec.83.398/79
novembro/79 a abril/80	1,233(23,3%)	1.962,20	Dec.84.144/79
maio/80 a outubro/80	1,264(26,4%)	2.480,20	Dec.84.675/80
novembro/80 a abril/81	1,208(20,8%)	2.996,10	Dec.85.311/80
maio/81 a outubro/81	1,359(35,9%)	4.071,70	Dec.85.951/81
a partir de novembro/81 até 30 de abril/82	1,408(40,8%)	5.733,00	Dec.86.515/81

(*) Embora na Tabela constem apenas os MVR (São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Brasília), foram utilizados os mesmos índices para atualização dos valores de referência das demais regiões.

(**) O percentual de 1,33(33%) foi aplicado ao maior salário mínimo vigente em 1º de maio de 1974 (até 30/04/75), Cr\$ 376,80 x 1,33 = Cr\$ 501,00 (desprezada a fração de cruzeiro).

2.6.2. Limites de recolhimento

Até o dia 10 de junho de 1973, o teto de contribuição para a previdência social era limitado a 10 maiores salários mínimos (MSM).

O advento da Lei 5.890/73 trouxe várias modificações no campo previdenciário, especialmente quanto ao teto de contribuição. Assim, desde 11 de junho/73, data da vigência da referida lei, o então teto de 10 MSM elevou-se ao dobro, ou seja, passou para 20 MSM.

Dessa forma, o encargo previdenciário das empresas resumia-se na aplicação da taxa única à época geralmente 28%, até 10 MSM e 21,5% de 10 a 20 MSM.

Esta situação manteve-se até 05/75, época em que surgiu o valor de referência.

O teto de contribuição, em consequência, passou a ser constituído por múltiplos de valor de referência (São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Brasília - 501,00), bem assim como a tabela de salários-base (aplicável aos contribuintes individuais, autônomos, empregadores, etc.).

Nessa oportunidade, tinha-se um menor valor-teto ($10 \times 501,00 = 5.010,00$) para aplicação da taxa única então vigente, geralmente 28%, e um maior valor-teto 10.020,00 ($501,00 \times 20$). Sobre o excedente do menor valor-teto 5.010,00 até o maior valor-teto 10.020,00, a taxa única aplicada à época era geralmente 21,5%.

Em janeiro/76, houve alteração da taxa única, pelo aumento da alíquota relativa ao Salário-Educação (1,4% para 2,5%) e extensão de sua incidência até o maior valor-teto. Em consequência, a taxa única de 28% passou a 29,1% (acréscimo da diferença de 1,4% para 2,5%) e a de 21,5% a 24% (acréscimo total dos 2,5%).

Em maio/76, reajustado o valor de referência em 1,274, o menor valor-teto passou a 6.383,00 (10 x 638,30) e o maior 12.766,00 (20 x 638,30).

Ainda nesse ano, no mês de junho, a lei 6.332/76 alterou o teto de contribuição, a taxa única e a tabela de salários-base. Manteve-se o valor de referência para constituição do menor valor-teto (638,30 x 10 = 6.383,00). Todavia, o maior valor-teto deixou de ser constituído por múltiplos de valor de referência, tendo sido fixado em 14.872,00 (376,80 x 20 x 1,38 x 1,43 = 14.872,00).

A taxa única de 24%, em decorrência do acréscimo da alíquota de 2,4% relativa ao FUNRURAL, que só incidia até o menor valor-teto, passou a 26,4% pela sua incidência até o maior valor-teto (14.872,00).

A tabela de salários-base deixou de ser constituída por múltiplos de valor de referência, passando a ser composta por avos proporcionais ao maior valor-teto (14.872,00).

Em maio/77, o valor de referência vigente em 1976/77 (638,30) foi reajustado em 1,375 passando a 877,70. O menor valor-teto passou a 8.777,00 (10 x 877,70) e o limite máximo 20.820,00 (14.872,00 x 1,40).

Em maio/78, o valor de referência vigente em 1977/78 (877,70) foi reajustado em 1,311 passando a 1.150,70. Assim, o menor valor-teto passou a 11.507,00 (10 x 1.150,70) e o maior 28.940,00 (14.872,00 x 1,39).

Em março/79, com a vigência do RCPS² - Decreto nº 83.081/79, a tabela de salários-base deixou de ser composta de avos proporcionais ao teto máximo, passando a ser constituída de percentagens do limite máximo (28.940,00).

Em maio/79, o valor de referência vigente em 1978/79 (1.150,70) foi reajustado em 1,383 passando a 1.591,40. Por conseguinte, o menor valor teto passou a Cr\$ 15.914,00 (10 x 1.591,40) e o maior Cr\$ 41.674,00 (28.940,00 x 1,44).

Em novembro/79, o valor de referência vigente até 10/79 (1.591,40) foi reajustado em 1,233, passando a 1.962,20. O menor valor teto, nessa época, é Cr\$ 19.622,00 (10 x 1.962,20).

Observa-se que o maior valor teto, no período de 06/76 a 10/79, foi aumentado segundo o fator de reajustamento salarial (índice usado nos dissídios coletivos) decretado para o mês em que entravam em vigor os novos níveis de salário mínimo (14.872 x 1,40 x 1,39 = 28.940 x 1,44 = 41.674).

Todavia, desde 11/79 o reajuste do teto máximo de contribuição é efetuado com base em tabela elaborada de acordo com o INPC divulgado pelo IBGE, destinado à correção salarial nos meses em que entram em vigor os novos níveis de salário mínimo (11/79 - 26,6% e 05/80 - 37,7% etc.). Assim, o teto máximo em 11/79 foi para 51.929,00 (41.674 x 1,2128 + 1.387,57 = 51.929,00).

O teto de 51.929,00 vigorou no período nov./

²RCPS - Regulamentação e Custeio da Previdência Social.

dez./79. Em 01/80 houve fixação do teto, por decreto-lei, em 51.930,00 vigente até 04/80. O valor de referência (1.962,20) para constituição do menor valor teto (19.622,00), foi, contudo, mantido.

No período de 05 a 10/80, o maior valor de referência era 2.480,20 ($1.962,20 \times 1,264$), o menor valor teto 24.802,00 ($10 \times 2.480,20$) e o limite máximo de contribuição 70.136,00 ($51.930 \times 1,3016 + 2.543$).

De 11/80 a 04/81 vigorou o maior valor de referência de 2.996,10 ($2.480,20 \times 1,208$), o menor valor teto de 29.961,00 e o limite máximo de 93.706,00 ($70.136 \times 1,2872 + 3.426,30$).

Em 03/81 a taxa única de 26,4% passou a 28,9%, em conseqüência do acréscimo na base de cálculo das contribuições relativas ao SENAI/SESI e SENAC/SESC, que passaram a incidir até o limite máximo de contribuição previdenciária.

A receita, contudo, está assim distribuída:

- a resultante da aplicação das alíquotas até 10 MVR, às citadas entidades;
- a resultante da aplicação das alíquotas no excedente de 10 MVR ao teto, ao FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social).

De 05 a 10/81, o maior valor de referência era 4.071,70 ($2.996,10 \times 1,359$), o menor valor teto 40.717,00 ($10 \times 4.071,70$) e o limite máximo 133.540,00 ($93.706,00 \times 1,2310 + 18.186,00$).

Em 11/81, o maior valor de referência passa a 5.733,00 ($4.071,70 \times 1,408$), o menor valor teto 57.330,00 ($10 \times 5.733,00$), e o limite máximo 184.390,00 ($133.540,00 \times 1,2045 +$

23.542,00).

Em 12/81, manteve-se o valor de referência de 5.733,00 (bem como os demais) e o limite máximo passa a 20 vezes o maior salário mínimo vigente, ou seja, 238.560,00 (20 x 11.928). A escala de salários-base, por sua vez, passa a constituir-se de percentagens (10, 15, 25% etc.) de 20 vezes o maior salário mínimo vigente, ou seja, 238.560,00 (limite máximo).

As contribuições destinadas ao INCRA (0,2%), INCRA - DL 1.146/70 (2,5%), DPC (2,5%) e Fundo Aeroviário (2,5%) passaram a incidir também até o teto máximo.

Em 01/82, com vigência do Decreto-lei nº 1.910/81, mantiveram-se:

- o maior valor de referência (5.733), base para constituição do menor valor teto, Cr\$ 57.330,00 (10 x 5.733). As contribuições relativas a SENAI/SESI e SENAC/SESC continuaram a incidir no valor correspondente ao total da folha dos salários de contribuição, limitado ao menor valor teto (57.330). As taxas de 1,5 e 1,0% (SESI/SESC e SENAI/SENAC, respectivamente) também continuaram a incidir no valor excedente do menor valor teto ao limite máximo - Fundo de Previdência);
- o teto máximo de contribuição de Cr\$ 238.560,00 (20 x 11.928), em vigor desde a competência 12/81.

A seguir, Quadro X, com evolução da taxa única e teto de contribuição previdenciária no período de 70/82.

Período	Maior Salário Mínimo (MSM)	Maior Valor de Referência (MVR)	Taxa	Até 10 MSM	Taxa	Exc. Máximo de 10 até 20 MSM	Taxa	Até 10 MVR	Taxa	Exc. Máximo de 10 até 20 MVR	Taxa	Até 10 MVR	Taxa	Até o Teto Máximo	Exc. de 10 MVR Até o Lim. Máx.	Teto Máximo
01/05/70 - 30/04/71	187,20	-0-	25,8%	1.872,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-
01/05/71 - 30/06/71	225,60	-0-	25,8%	2.256,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	1.872,00
01/07/71 - 30/04/72	225,60	-0-	28%	2.256,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	2.256,00
01/05/72 - 30/04/73	268,80	-0-	28%	2.688,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	2.256,00
01/05/73 - 10/05/73	312,00	-0-	28%	3.120,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	2.688,00
11/06/73 - 30/04/74	312,00	-0-	28%	3.120,00	21,5%	3.120,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	3.120,00
01/05/74 - 30/04/75	376,80	-0-	28%	3.768,00	21,5%	3.768,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	6.240,00
01/05/75 - 31/12/75	-0-	501,00	-0-	-0-	-0-	-0-	28,0%	5.010,00	21,5%	5.010,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	7.536,00
01/01/76 - 30/04/76	-0-	501,00	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	5.010,00	24,0%	5.010,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	10.020,00
01/05/76 - 31/05/76	-0-	638,30	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	6.383,00	24,0%	6.383,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	10.020,00
01/06/76 - 30/04/77	-0-	638,30	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	12.766,00
01/05/77 - 30/04/78	-0-	877,70	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	6.383,00	26,4%	-0-	-0-	14.872,00
01/05/78 - 30/04/79	-0-	1.150,70	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	8.777,00	26,4%	-0-	8.489,00	14.872,00
01/05/79 - 31/10/79	-0-	1.591,40	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	11.507,00	26,4%	-0-	12.043,00	20.820,00
01/11/79 - 31/12/79	-0-	1.962,20	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	15.914,00	26,4%	-0-	17.433,00	28.940,00
01/01/80 - 30/04/80	-0-	1.962,20	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	19.622,00	26,4%	-0-	25.760,00	41.674,00
01/05/80 - 31/10/80	-0-	2.480,20	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	19.622,00	26,4%	-0-	32.307,00	51.929,00
01/11/80 - 28/02/81	-0-	2.996,10	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	24.802,00	26,4%	-0-	32.308,00	51.930,00
01/03/81 - 30/04/81	-0-	2.996,10	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	29.961,00	26,4%	-0-	45.334,00	70.136,00
01/05/81 - 31/10/81	-0-	4.071,70	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	29.961,00	28,9%	-0-	63.706,00	93.706,00
01/11/81 - 30/11/81	-0-	5.733,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	40.717,00	28,9%	-0-	63.706,00	93.706,00
01/12/81 - 31/12/81	11.928,00	5.733,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	57.330,00	28,9%	-0-	92.823,00	133.540,00
01/01/82 -	11.928,00	5.733,00	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	29,1%	-0-	-0-	-0-	127.060,00	184.390,00
											(*)	-0-	-0-	238.560,00	-0-	238.560,00
												-0-	-0-	238.560,00	-0-	238.560,00

(*) Variável (24,3 a 33,4%), segundo a alíquota de contribuição dos empregados (8,5 a 10%) e atividade econômica da empresa.

QUADRO X - Tetos de Contribuição Previdenciária de 19/05/70 a 19/01/82

2.7. Principais Limitações da Atual Sistemática

Definidos os percentuais dos Encargos de acordo com as leis vigentes, caberá à firma contratante, quando da entrega das especificações e cláusulas contratuais, apresentar os Quadros dos Encargos que venham atender os serviços a serem contratados por administração.

Desta forma deveria ser informado às firmas candidatas a contratação qual a composição dos encargos sociais e trabalhistas que seriam reembolsados pela firma Contratante no transcorrer do Contrato.

Porém, normalmente, a firma Contratante solicita a apresentação pela firma Contratada do Quadro dos Encargos Sociais e Trabalhistas que ela habitualmente recolhe, tendo em vista que esses Encargos fazem parte do fator multiplicador do Contrato, pois é este fator o objeto de negociação entre as partes.

Entende-se como fator multiplicador o somatório dos salários dos empregados, acrescido de seus respectivos Encargos Sociais, dos custos indiretos e do "over price".

Daí, por facilidade e por representar os maiores valores percentuais, as empresas contratadas utilizam normalmente as taxas de encargos sociais relacionadas nos Quadros I, II e III (apresentadas na coluna até 10 MVR), inclusas no item 2.5.

Os Quadros I,II,III do item 2.5 mostram que as progressões de salário e o recolhimento dos encargos sociais são inversamente proporcionais; isto é, quanto maiores forem os salários, menores serão as taxas de encargos sociais e trabalhis-

tas. Esta proporcionalidade se evidencia a partir da lei 6950 quando então para determinadas empresas foram unificadas as duas primeiras faixas salariais definidas anteriormente à dita lei pelo IAPAS.

Desta forma a prática das firmas contratadas descrita acima, isto é, a apresentação pela Contratada à Contratante de Taxas de Encargos Sociais e Trabalhistas superiores às que ela habitual e legalmente recolhe é mais uma fonte de lucro para a firma Contratada, haja vista que em certos casos como por exemplo contratos com firmas de Consultoria, onde a mão de obra empregada é eminentemente técnica, pode haver uma substancial sobretaxação.

Outra importante limitação da atual sistemática é de que a prestação dos serviços cria uma vinculação laboral entre os empregados envolvidos e a Contratante e obviamente uma vinculação no perfeito recolhimento das obrigações previdenciárias e fiscais.

C A P Í T U L O I I I

METODOLOGIA PROPOSTA

3.1. Introdução

Conforme mencionado no Capítulo anterior, o hábito da sobretaxação dos Encargos Sociais e Trabalhistas das firmas contratadas é mais uma fonte de lucro para estas Empresas.

Entretanto, este recebimento a maior é indevido e legalmente é configurado como enriquecimento ilícito e, conseqüentemente, passível de sanções penais.

Entende-se como Encargos Sociais e Trabalhistas todas as obrigações do empregador para com seu empregado e com as entidades previdenciárias não cobertas pelo salário.

As obrigações previdenciárias variam sua composição em função dos salários conforme se enquadrem nas seguintes faixas:

- a) até 10 MVR
- b) de 10 MVR até LM
- c) acima de LM

Entende-se como MVR, o maior valor de referência e LM como o limite máximo de contribuição ao IAPAS.

Daí, ser algo erroneo e impossível estabelecer uma taxaço de encargos sociais e trabalhistas absoluta, conforme mencionado em 2.7.

Tomar uma taxa média ponderada calculada por rateio é uma tarefa que dependerá da composição salarial da força de trabalho e que é variável de empresa para empresa, e ramo de negócio.

Ainda assim, se for possível fixar uma taxa média a mais real possível, a estratificação da força de trabalho variará durante a execução do serviço.

A metodologia proposta proporciona antes de mais nada melhores condições de negociar contratos, pois a mesma irá especificar individualmente o quanto irá ser recolhido a título de encargos sociais e trabalhistas de cada empregado, evitando-se a sobretaxação mencionada anteriormente.

Em resumo, se as empresas quiserem evitar a sobretaxação, só lhe restam as seguintes opções:

1. Estabelecer uma taxa média para todas as classes

É o critério da média, isto é, trabalha-se com valores médios de encargos sociais referentes à força de trabalho. Pode-se admitir que esta taxa média estará em alguns meses indo a favor da Contratada e em outros contra, dependendo única e exclusivamente da extratificação da força de trabalho.

2. Estabelecer diferentes taxas por faixa e classe salarial

É esta segunda alternativa, exatamente, a opção proposta pela presente metodologia.

Para colocá-la em prática é necessário inicialmente tomar-se algumas providências tais como:

- cadastrar a relação dos empregados informando seus dados pessoais e
- informar os percentuais de Encargos Sociais a serem utilizado, bem como o percentual de Ajuda de Custo e o número de horas normais e extras de cada empregado trabalhadas no mês do contrato em questão.

A segunda etapa da metodologia é a etapa de cálculo. São calculados os salários normais, salários extras, a a ajuda de custo, mediante as informações recebidas na etapa anterior.

Na terceira etapa, são calculados os encargos sociais de cada empregado obedecendo-se as faixas salariais definidas pelo IAPAS, somando-se a este resultado o salário e a ajuda de custo já calculado anteriormente, obtendo assim o total a ser pago por empregado.

Na quarta e última etapa, são elaborados os relatórios produzidos como resultado de cada medição. Visando o controle e facilidade de gerência do contrato em questão, são produzidos também nesta etapa 3(três) resumos da medição para melhor visualização do usuário.

Tanto numa como noutra opção as taxas serão distintas conforme tratou-se no item 2.5; porém na 1^ª opção, além de se ter possíveis distorções, a parte mais delicada será concluir a quantidade de empregados em cada faixa salarial conforme discriminado na legislação vigente.

Assim sendo, a metodologia aqui proposta será a de estabelecer diferentes taxas de encargos sociais por classe

e faixa salariais conforme discriminado na legislação vigente, e descrito no Capítulo II.

3.2. Implementação Computacional

3.2.1. Introdução

A aplicação da metodologia proposta necessitará de uma maneira geral de sua implementação computacional. Isto ocorre em função da complexidade das interrelações entre o número de empregados e os percentuais de encargos sociais e trabalhistas, que tornará praticamente inviável a resolução do problema pelos métodos tradicionais. Outro fator a ser considerado é que uma medição de um determinado contrato, acarretará um cálculo matemático extenuante e lento, quando não realizado via computador.

3.2.2. Esquematização do sistema

A linguagem empregada na elaboração da metodologia proposta é o PL1.

A esquematização do sistema foi feita obedecendo a quatro grupos. O primeiro grupo consiste nos DADOS DE ENTRADAS do sistema onde são fornecidos o número do funcionário, nome do funcionário, função, salário base, indicação do tipo de mão de obra, indicação do tipo de remuneração, data de admissão, indicação de demissão, data de demissão se houver, indicação de ajuda de custo e horas trabalhadas. O segundo grupo é o PROCESSAMENTO onde o sistema efetuará os cálculos necessários para se obter, salário normal, salários extras, por tipo, ajuda de custo e encargo social. O terceiro grupo são as SAÍDAS do sistema, o sistema pro-

duzirá um relatório mensal, contando os dados e resultados da medição para cada funcionário e, ao final, para facilitar a visualização do usuário um relatório resumo mensal. O quarto e último grupo são os ARQUIVOS do sistema. Estes arquivos em número de dois mantêm arquivados todos os dados de entrada e todas as horas trabalhadas por mês aos empregados.

O primeiro arquivo, denominado CADASTRO poderá ser em fita magnética ou disco magnético, deverá estar classificado em ordem crescente de número de chapa do empregado. O processamento é apenas de leitura e é sequencial, os registros são de tamanho fixo tendo a seguinte descrição:

COLUNAS	CONTEÚDO	PICTURE
1 - 5	número de chapa do funcionário	'(5)9'
6	tipo de mão de obra (D/I)	'X'
7	tipo de remuneração (H/M)	'X'
8 - 37	nome do funcionário	'(30)X'
38 - 52	função do funcionário	'(15)X'
53 - 62	salário base	'(8)ZV99'
63	indicador de ajuda de custo (S/N)	'X'
64 - 69	data da admissão	'(6)Z'
70	indicador de demissão (S/N)	'X'
71 - 76	data de demissão	'(6)Z'

O segundo arquivo denominado HORAS TRABALHADAS poderá ser de cartões, fita ou disco magnético. Também é um arquivo apenas de entrada sendo que os registros são de tamanho fixo, processando-se sequencialmente tendo a seguinte descrição:

COLUNAS	CONTEÚDO	PICTURE
1 - 5	número de chapa do funcionário	'(5)9'
6 - 10	horas normais trabalhadas	'ZZZVZZ'
11 - 15	horas extras a 20%	'ZZZVZZ'
16 - 20	horas extras a 25%	'ZZZVZZ'
21 - 25	horas extras a 50%	'ZZZVZZ'
26 - 30	horas extras a 80%	'ZZZVZZ'
31 - 35	horas extras a 100%	'ZZZVZZ'
36 - 40	horas extras a 125%	'ZZZVZZ'
41 - 45	horas extras a 150%	'ZZZVZZ'
46 - 50	horas extras a 180%	'ZZZVZZ'

3.2.3. Etapas do sistema

O sistema está dividido em quatro etapas distintas. Na primeira etapa, são elementos de entrada o arquivo horas-trabalhadas; o processamento é feito através da leitura do arquivo e carregamento da tabela horas trabalhadas, fazendo com que haja na saída desta etapa a tabela carregada com número de chapa e horas trabalhadas de todos os empregados envolvidos na medição.

Na segunda etapa é elemento de entrada a tabela carregada com número de chapa dos empregados e horas trabalhadas de cada empregado envolvido na medição. O processamento desta etapa será a ordenação em ordem crescente desta tabela, usando como chavê o número de chapa dos empregados, como saída desta etapa se obtem a tabela carregada com o número de chapa e horas trabalhadas ordenadas em ordem crescente de número de chapa dos empre-

gados.

Na etapa três, os elementos de entrada são:

- tabela com o número de chapa e horas trabalhadas
- arquivo cadastro, que deverá estar classificado em ordem crescente de número de chapa
- constantes do sistema, que permanecem inalteradas durante a execução do programa e todas atribuídas dentro do programa. Tais constantes são: taxas para cada tipo de hora extra, ajuda de custo, percentuais de encargos sociais aplicados segundo a forma de remuneração e faixa salarial definida pelo IAPAS e delimitadores de percentuais de contribuição definidas pelo IAPAS, a saber: 10 MVR e 20 MSM
- datas de início e término da medição, número da medição, número do contrato, etc.

O processamento desta etapa se fará para cada modo da tabela de horas trabalhadas (em cada modo existe as horas trabalhadas de um funcionário) será pesquisado o Arquivo-Cadastro se não for encontrado o número de chapa da atual tabela no arquivo-cadastro, o programa emitirá a mensagem "FUNCIONÁRIO NÃO CADASTRADO". Se for encontrado, o programa verifica se o funcionário está demitido ou não. Caso esteja demitido imprimirá a mensagem "JÁ ESTÁ DEMITIDO" e passará para o modo seguinte, se não está demitido, o programa passa a calcular salário normal, salário extras,

ajuda de custo e encargo social, verificando se o funcionário é horista ou mensalista e se é mão de obra direta ou indireta imprimindo os resultados e acumulando os mesmos para a impressão final dos totais. Todos estes passos serão repetidos até que se cheque ao final da tabela ou do cadastro.

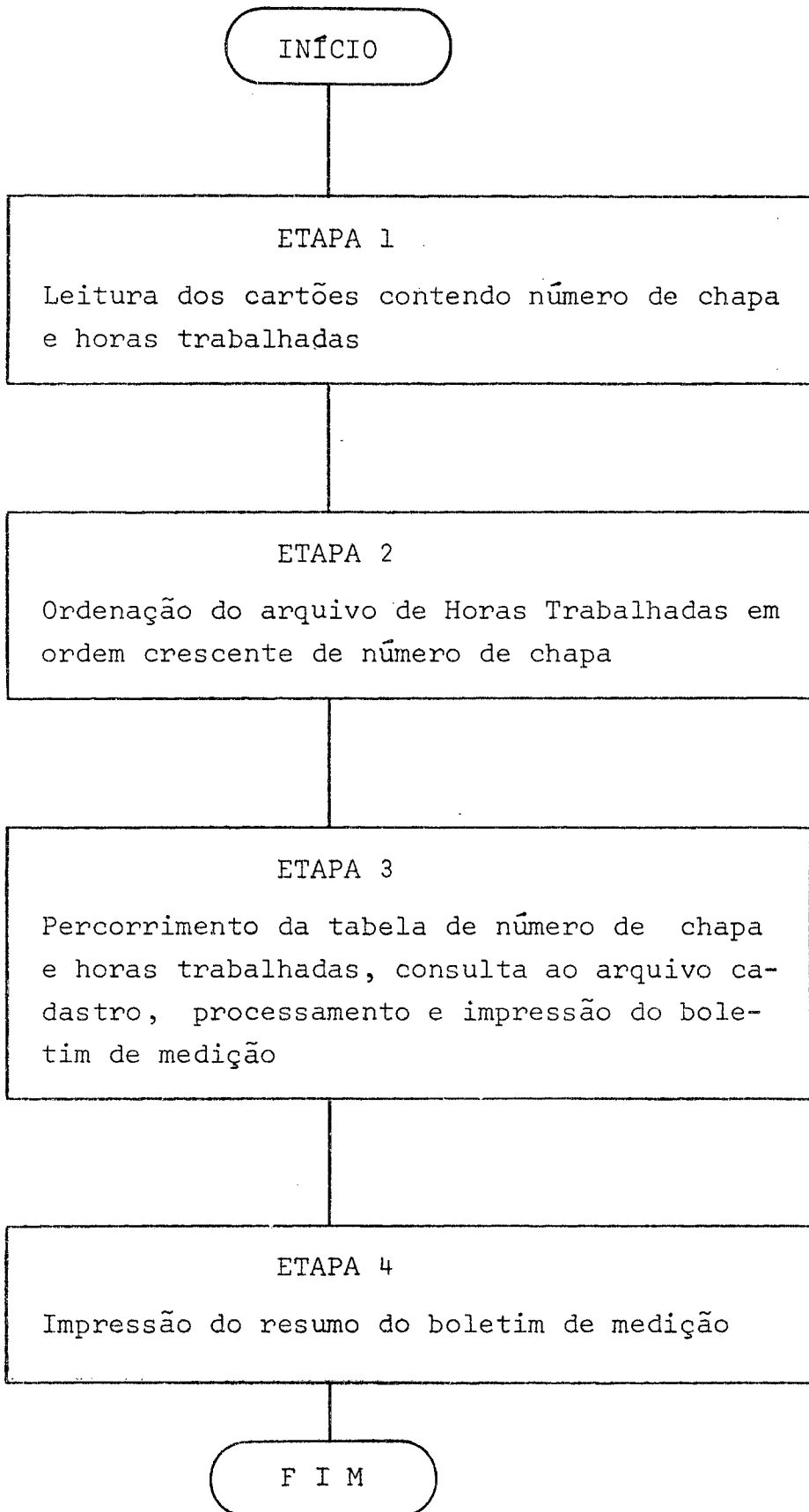
Como saída desta terceira etapa o programa emitirá relatório contendo os resultados dos cálculos efetuados para cada funcionário envolvido na medição e uma tabela contendo os somatórios dos resultados calculados de todos os funcionários.

Na última etapa, a etapa quatro, são elementos de entrada a tabela contendo salários normais, salários extras, ajuda de custo e encargos sociais. Todos estes dados, estão subdivididos nesta tabela nas quatro combinações possíveis, isto mão de obra direta, mensalista e horista e mão de obra indireta mensalista e horista.

O processamento desta etapa, se fará efetuando o somatório dos salários proveniente dos diversos tipos de horas extras e depois os somatórios de salários normais, extras, ajuda de custo e Encargos Sociais que ainda estão subdivididos. Calculando o valor da taxa de administração, se houver, e imprimindo todos os valores da tabela e também seus somatórios.

Como saída se tem o relatório resumo contendo resumidamente os resultados do boletim de medição.

Resumidamente, se tem:



3.3. Documentação do Sistema

3.3.1. Introdução

O sistema aqui proposto visa processar os cálculos necessários ao acompanhamento e pagamento da mão de obra empregada em serviços por Administração independente da Taxa de Administração contratual.

O Sistema produzirá basicamente relatórios referentes ao valor de cada medição mês a mês para demonstrar a praticidade da monografia apresentada. Dentro da necessidade de cada Empresa, poder-se-á, após algumas manutenções, vir a se manter arquivos de dados para análises históricas, orçamento, controle de projeto, contabilidade, etc.

3.3.2. Elementos de entrada

Em virtude da necessidade da emissão dos relatórios finais tão logo se encerre cada mês, a alimentação de dados e a operação do sistema poderão ser feitos via terminal de vídeo.

Inicialmente para a implantação do sistema serão fornecidos, os dados cadastrais, isto é, a relação dos empregados da Contratada, bem como seus dados pessoais tais como:

- número de chapa
- nome
- função
- salário base

- Indicação do empregado ser mão de obra direta ou indireta
- Indicação do empregado ser Horista ou Mensalista
- Data da admissão e demissão
- Se o empregado tem direito a ajuda de custo

Este cadastro poderá sofrer atualizações periódicas quando do reajuste da mão de obra para processamento de admissões ou demissões de empregados e outras alterações.

3.3.3. Constantes do sistema

Os únicos elementos de informação constantes no Sistema e que servirão de base de cálculo são os tipos de horas extras, todos em conformidade com a CLT.

3.3.4. Dados de medição

São os elementos de entrada variáveis atribuídos durante a execução do programa, permanecendo inalterados durante a execução do programa, a saber:

- Encargos Sociais;
- Ajuda de Custo;
- Número de chapa do empregado;
- Número de horas normais e extras trabalhadas no mês.

3.3.5. Critérios de cálculo do valor de mão de obra

A - Salário Normal (SN)

O salário normal é calculado tomando-se por empregado o salário-hora, multiplicado pelo número de horas normais trabalhadas.

Conforme a situação cadastral do empregado, o sistema agrupará os salários normais em:

TOT-HN-DIR-HOR	-	total das horas normais direta horista
TOT-HN-IND-HOR	-	total das horas normais indireta horista
TOT-HN-DIR-MEN	-	total das horas normais direta mensalista
TOT-HN-IND-MEN	-	total das horas normais indireta mensalista
VAL-TOT-HOR-NOR	-	acumulador do total das horas normais trabalhadas

No caso de empregados mensalistas o sistema calculará o salário hora destes empregados dividindo o salário mensal por 240 e arredondando frações de centavos. Desta forma, o somatório das horas aplicadas não será igual obrigatoriamente ao valor do salário mensal, a exceção quando o empregado trabalhar as 240 horas do mês.

B - Salário Extra (SE)

O salário extra é calculado tomando-se, por empregado, o somatório de:

$$SE = \sum HT_K * SH * K, \text{ onde}$$

- HT_K = número de horas trabalhadas de cada tipo de hora extra (da do pelo índice K)
- SH = salário hora normal
- K = taxa de cada tipo de hora extra, devendo ser em conformidade com a CLT os valores 1,20 - 1,25 - 1,50 - 1,80 - 2,00 - 2,25 - 2,50 - 2,80.

C - Ajuda de Custo (AJC)

É calculado o valor de W% sobre as horas normais dos horistas e mensalistas que estejam na condição de "contemplados" com uma eventual ajuda de custo, conforme cadastramento inicial.

Como este valor é uma variável no sistema para, efeito de cálculo no presente trabalho atribuir-se-á o valor de 25%, isto é, 0,25.

O valor desta ajuda de custo será calculado, empregado a empregado, e, em seguida, acumulado da seguinte maneira:

- TOT-AJC-DIR-HOR - Total da ajuda de custo dos funcionários "contemplados" com a ajuda de custo da mão de obra direta horista.
- TOT-AJC-DIR-MEN - idem para mão de obra direta mensalista.
- TOT-AJC-IND-HOR - idem para mão de obra indireta horista.
- TOT-AJC-IND-MEN - idem para mão de obra indireta mensalista.
- VAL-TOT-AJC - acumulador do total das ajudas de custo.

D - Encargos Sociais e Trabalhistas

O valor dos Encargos Sociais e Trabalhistas será calculado de empregado a empregado segundo as faixas salariais definidas pelo IAPAS, através das fórmulas abaixo e obedecidas as condições:

a) $(SN + AJC) \geq LM$

$$[(SN+AJC)-LM]K_3+(LM-10MVR)K_2+(10MVR.K_1)+(SE.Z_3)$$

b) $(SN + AJC) < LM$; $(SN+AJC+SE) \geq LM$

$$[(SN+AJC)-10MVR]K_2+(10MVR.K_1)+[LM-(SN+AJC)]Z_2+[(SN+AJC+SE)-LM]Z_3$$

c) $(SN + AJC) < LM$; $(SN+AJC+SE) < LM$; $(SN+AJC) \geq 10MVR$

$$[(SN+AJC)-10MVR]K_2+(10MVR.K_1)+(SE.Z_2)$$

d) $(SN + AJC) < LM$; $(SN+AJC+SE) < LM$; $(SN+AJC) < 10MVR$; $(SN+AJC+SE) \geq 10MVR$

$$(SN+AJC)K_1 + [10MVR-(SN+AJC)]Z_1 + [(SN+AJC+SE)-10MVR]Z_2$$

e) $(SN+AJC) < LM$; $(SN+AJC+SE) < LM$; $(SN+AJC) < 10MVR$; $(SN+AJC+SE) < 10MVR$

$$(SN+AJC)K_1 + (SE.Z_1)$$

onde

K_1 - percentual de encargos sociais e trabalhistas que assume os valores de X_1 a Y_1 , quando o empregado é respectivamente horista ou mensalista, e pertence a faixa salarial inferior a 10MVR.

K_2 - percentual de encargos sociais e trabalhistas que assume os valores de X_2 a Y_2 , quando o empregado é respectivamente horista a mensalista e pertença a faixa salarial compreendida entre 10MVR e LM.

- K_3 - percentual de encargos sociais e trabalhistas que assume os valores X_3 e Y_3 quando o empregado é respectivamente horista ou mensalista e pertença a faixa salarial superior ao LM.
- Z_1 - o percentual de encargos sociais e trabalhistas aplicado nos salários dos empregados de faixa salarial inferior a 10MVR que fazem horas extras.
- Z_2 - o percentual de encargos sociais e trabalhistas aplicado nos salários dos empregados de faixa salarial compreendida entre 10MVR até LM que fazem horas extras.
- Z_3 - o percentual de encargos e trabalhistas aplicado nos salários dos empregados de faixa salarial superior ao LM que fazem horas extras.

Caso se queira verificar os valores recolhidos a título de Encargos Sociais e Trabalhistas anteriores a lei 6950 os valores de X_1 e X_2 ; Y_1 e Y_2 serão diferentes entre si.

Já se o recolhimento for feito posteriormente a lei 6950 os valores de X_1 e X_2 ; Y_1 e Y_2 serão iguais entre si pois, houve a unificação destas duas faixas salariais para as empresas relacionadas na Atividade I (vide 2.3).

Como estes valores são constantes de cálculo do sistema, apesar de poderem ser modificados utilizam-se normalmente, para empresas relacionadas na Atividade I, os valores apresentados no capítulo anterior; posteriores a lei 6950, isto é

$$X_1 = 95,60\%$$

$$X_2 = 95,60\%$$

$$X_3 = 61,12\%$$

$$Y_1 = 58,84\%$$

$$Y_2 = 58,84\%$$

$$Y_3 = 30,71\%$$

$$Z_1 = 33,95\%$$

$$Z_2 = 33,95\%$$

$$Z_3 = 8,8\%$$

O valor destes encargos sociais será calculado empregado a empregado e, em seguida acumulado da seguinte forma:

TOT-ESOC-DIR-HOR - Total dos Encargos Sociais da Mão de Obra Direta Horista.

TOT-ESOC-DIR-MEN - Idem para a Mão de Obra Direta Mensalista.

TOT-ESOC-IND-HOR - Idem para a Mão de Obra Indireta Horista.

TOT-ESOC-IND-MEN - Idem para a Mão de Obra Indireta Mensalista.

VAL-TOT-ENC-SOC - Acumulador do total dos Encargos Sociais.

E - Relatórios de Saída

São os relatórios produzidos como resultado de cada medição visando o controle e gerência do contrato.

Conterão a relação de empregados horistas e mensalistas do mês com os seguintes dados:

- número da chapa do empregado
- indicação do empregado ser Horista ou Mensalista
- indicação do empregado ser Mão de Obra Direta ou Indireta
- nome do empregado
- função do empregado
- salário-hora do empregado
- horas trabalhadas por tipo de horas, isto é, hora normal (HNOR) e hora extra (HE) por empregado
- valor da ajuda de custo, se houver por empregado
- valor total dos encargos sociais e trabalhistas por empregado
- valor total a ser pago por empregado sem taxa de Administração.

Haverá também, ao final do relatório de saída três quadros resumos de toda a medição para melhor visualização do usuário.

APLICAÇÃO

4.1. Generalidades

A alteração da legislação previdenciária majorando as contribuições de todos os segurados da Previdência Social, e das empresas em geral, através do Decreto-lei 1910, trouxe à tona um velho problema econômico financeiro que é o recolhimento e provisionamento dos encargos sociais e trabalhistas.

A primeira delas é a quantificação do encargo social e trabalhista, já falado anteriormente, e a segunda, motivo desta monografia, é o recolhimento e provisionamento dos encargos sociais e trabalhistas de tal forma que este seja o estritamente permitido pela legislação brasileira.

Tem-se que entender primeiramente que somente o GRUPO A, dos encargos sociais e trabalhistas, são recolhidos mensalmente até o último dia útil do mês seguinte a prestação dos serviços; os demais, são provisionados.

Assim, pode-se, aplicando-se um artifício de cálculo no sistema, utilizar a metodologia aqui desenvolvida para

qualquer firma, seja ela contratante ou contratada.

Daí, as firmas em geral terem condições de orçar com segurança as despesas de mão de obra, não se sobrecarregando no final do ano com o 13º salário ou com qualquer outro benefício social.

O artifício mencionado é fazer com que a taxa de administração do sistema seja zero; de tal forma que se obtenha o total mensal das despesas de mão de obra, mais encargos sociais da empresa em questão.

4.2. Seleção e Escolha de um Contrato Específico

Com a finalidade de verificar a operacionalidade da metodologia proposta procurou-se realizar uma aplicação prática. Para tanto escolheu-se uma empresa no ramo de montagem industrial que realiza serviços sob o regime de administração, para uma empresa holding de energia elétrica.

No contrato em questão, são 244 empregados sendo que 210 deles estão na faixa salarial inferior a 10 MVR; 33 estão na faixa salarial compreendida entre 10 MVR e o LM e, apenas 1 empregado está na faixa superior ao LM.

Serão exatamente 34 divergências entre os cálculos efetuados com base na metodologia atual e na proposta, isto é, a metodologia proposta divergirá no recolhimento dos Encargos Sociais e Trabalhistas dos 33 empregados de faixa salarial compreendida entre 10 MVR e o LM e do único empregado cuja faixa salarial é superior ao LM.

A medição selecionada é referente aos servi-

ços prestados no período de 1º de fevereiro de 1982 a 28 de fevereiro de 1982, porém com a quantificação dos valores anteriores as leis 6950 e 1910.

Como foi mencionado anteriormente, não discutiremos a quantificação dos Encargos Sociais e sim a METODOLOGIA PROPOSTA.

Partindo-se desta premissa, os valores para esta aplicação são:

$$10 \text{ MVR} = 10 \times \text{Cr\$ } 5.733,00 = \text{Cr\$ } 57.330,00$$

$$\text{LM} = 20 \times \text{Cr\$ } 11.928,00 = \text{Cr\$ } 238.560,00$$

$$\text{AJC} = 25\%$$

$$\text{TAXA DE ADMINISTRAÇÃO} = 28\%$$

$$\text{X1} = 91,13$$

$$\text{X2} = 87,46$$

$$\text{X3} = 59,83$$

$$\text{Y1} = 56,35\%$$

$$\text{Y2} = 53,33\%$$

$$\text{Y3} = 30,62\%$$

$$\text{Z1} = 31,80\%$$

$$\text{Z2} = 26,70\%$$

$$\text{Z3} = 8,8\%$$

4.3. Cálculo dos Encargos Sociais Através da Metodologia Proposta

Conforme é demonstrado no Anexo II, a medição

em questão, realizada através da metodologia proposta, fornece resumidamente os seguintes resultados:

VALOR TOTAL DA MÃO DE OBRA DIRETA	:	Cr\$ 6.455.750,90
VALOR TOTAL DA MÃO DE OBRA INDIRETA	:	Cr\$ 8.052.721,26
VALOR TOTAL DA MÃO DE OBRA	:	Cr\$ 14.508.472,16
VALOR DA TAXA DE ADMINISTRAÇÃO DE 28%:		Cr\$ 4.062.372,20
VALOR TOTAL DA MEDIÇÃO	:	Cr\$ 18.570.844,36

4.4. Cálculo dos Encargos Sociais Através da Atual Sistemática

Conforme demonstra o Anexo III, a mesma medição, realizada agora através da atual sistemática, fornece resumidamente os seguintes resultados:

VALOR TOTAL DA MÃO DE OBRA DIRETA	:	Cr\$ 6.467.121,71
VALOR TOTAL DA MÃO DE OBRA INDIRETA	:	Cr\$ 8.090.867,39
VALOR TOTAL DA MÃO DE OBRA	:	Cr\$ 14.557.989,06
VALOR DA TAXA DE ADMINISTRAÇÃO DE 28%:		Cr\$ 4.076.236,93
VALOR TOTAL DA MEDIÇÃO	:	Cr\$ 18.634.225,99

4.5. Comparação e Análise dos Resultados Obtidos

4.5.1. Comparação dos resultados obtidos

Comparando-se as divergências encontradas através da metodologia proposta e a atual sistemática em cada um dos 34 empregados, tem-se:

Nº DE ORDEM	Nº DA CHAPA DO EMPREGADO	RECOLHIMENTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS (Cr\$)			
		ATUAL SISTEMÁTICA	METODOLOGIA PROPOSTA	SOBRETAXAÇÃO	
				VALOR CR\$	PERCENTUAL %
01	18	64.103,53	61.947,76	2.155,77	3,48
02	21	81.067,16	77.864,45	3.202,71	4,11
03	23	70.819,52	68.285,81	2.533,71	3,71
04	32	57.408,81	55.576,40	1.832,41	3,30
05	40	62.950,59	62.044,65	905,94	1,46
06	47	48.319,45	48.193,08	126,37	0,26
07	49	46.891,39	46.782,85	108,54	0,23
08	53	46.620,95	46.546,05	74,90	0,16
09	67	35.013,48	34.619,13	394,35	1,14
10	135	73.120,14	70.327,94	2.792,20	3,97
11	137	188.139,13	178.080,24	10.058,89	5,65
12	145	39.686,78	38.876,29	810,49	2,08
13	146	55.056,24	53.239,75	1.816,49	3,41
14	148	36.345,21	35.734,73	610,48	1,71
15	152	37.016,95	36.364,26	652,69	1,79
16	153	35.255,56	34.737,82	517,74	1,49
17	162	50.597,31	50.248,88	348,43	0,69
18	166	79.394,62	76.011,18	3.383,44	4,45
19	179	48.564,56	48.347,38	217,18	0,45
20	208	51.028,76	50.025,05	1.003,71	2,01
21	210	113.879,17	108.289,89	5.589,28	5,16
22	214	46.734,86	45.694,67	1.040,19	2,28
23	215	44.238,36	43.598,61	639,75	1,47
24	216	55.399,71	54.161,68	1.238,03	2,29
25	217	34.585,03	34.265,65	319,38	0,93
26	218	47.983,12	46.742,70	1.240,42	2,65
27	219	79.451,31	76.450,07	3.001,24	3,93
28	220	47.955,29	46.690,68	1.264,61	2,71
29	228	35.080,58	34.890,57	190,01	0,54
30	231	35.750,36	35.352,49	397,87	1,13
31	232	33.750,49	33.673,36	77,13	0,23
32	234	36.893,15	36.311,99	581,16	1,60
33	240	33.739,68	33.662,70	76,98	0,23
34	243	32.152,35	31.959,10	193,25	0,60
T O T A L		1.884.993,60	1.835.597,86	49.395,74	2,69

4.5.2. Análise dos resultados obtidos

Observando-se a tabela mostrada no item anterior, nota-se que no caso do empregado de nº de ordem 11 e nº de chapa 137 a sobretaxação a título de recolhimento e provisionamento de encargos sociais e trabalhistas com o uso da metodologia atual é de 5,65%.

Outro dado importante observado é que a sobretaxação média resultante do uso da atual sistemática no tratamento das divergências apuradas é de 2,69%.

Considerando que a duração média de um contrato de montagem é de 3 anos e que esta montagem é apenas parte de uma obra complexa, que envolve diversos outros tipos de contrato, tais como de projeto de engenharia, execução de obra civil, elétrica, saneamento, urbanização, serviço de saúde, etc., mesmo mantendo a mesma proporcionalidade por faixa salarial dos empregados, pode-se afirmar que o montante referente à sobretaxação dos encargos sociais e trabalhistas será bastante significativo.

Acresce ainda o fato de que em contratos tais como de projeto de engenharia, serviço de saúde, etc., onde uma parte significativa do pessoal empregado é de nível superior, percebendo salários acima do LM, a sobretaxação média será substancialmente mais elevada do que no caso da aplicação prática da metodologia proposta, fazendo com que o montante referente a esta sobretaxação seja aumentado significativamente.

C A P Í T U L O V

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

Tendo em vista os resultados obtidos e a extrapolação citada no capítulo anterior, pode-se concluir, partindo-se da premissa de que a maioria das grandes obras realizadas no país está sob a gerência de órgãos governamentais, seja na área federal estadual ou municipal, que a utilização da metodologia proposta neste trabalho em muito poderá contribuir para a diminuição do custo total dessas obras.

5.2. Recomendações

Como recomendação inicial, sugere-se a aplicação da metodologia proposta em qualquer empresa de médio ou grande porte do país, pois assim fazendo, tais firmas se provisionariam para atender a todos os custos sociais, oriundos da relação empregador-empregado, evitando assim a corrida aos órgãos financeiros para poderem cumprir tais obrigações.

Outra recomendação importante seria de que se fizesse uma análise dos equipamentos alocados para a execução das obras para se quantificar a conseqüente economia no custo horário desses equipamentos, tendo em vista que esse custo traz embutido

em sua planilha de cálculo o custo da mão de obra mais encargos sociais e trabalhistas necessária para a operação desses equipamentos.

B I B L I O G R A F I A

- CAMPANHOLE, A. Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo, Atlas, 1980.
- CAMPANHOLE, A. Consolidação das Leis da Previdência Social. São Paulo, Atlas, 1980.
- COSTA, Pedro Paulo Barbosa da. Encargos Sociais do Empregador. Conjuntura Econômica, Rio de Janeiro, 36(3):73-76, Mar 1982.
- Encargos Sociais do Empregador. Conjuntura Econômica Rio de Janeiro, 26(4):59-61, Abr 1972.
- Encargos Sociais do Empregador. Conjuntura Econômica. Rio de Janeiro, 29(6):74-81, Jun 1975.
- PAIXÃO, Florêncio. A Previdência Social em Perguntas e Respostas. 19ª ed. Porto Alegre, Síntese, 1981.
- PAIXÃO, Florêncio. O Fundo de Garantia em Perguntas e Respostas. 4ª ed. Porto Alegre, Síntese, 1980.
- PAIXÃO, Florêncio. O PIS-PASEP em Perguntas e Respostas. 8ª ed. Porto Alegre, Síntese, 1980.
- SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 13ª ed, São Paulo, LTR, 1980.

SEMINÁRIO SOBRE ENCARGOS SOCIAIS. Florianópolis, ELETROSUL. OUT/
NOV. 1980.

SERSON, José. Curso de Rotinas Trabalhistas. São Paulo, LTc,
1980.

TETOS DE CONTRIBUIÇÃO - EVOLUÇÃO - IOB, legislação trabalhista.
São Paulo. pg.110-112(9), Mar, 1982.

WONGTSCHOWSKI, Pedro. Implantação de Projetos Industriais, Rio
de Janeiro, Apostila IBP. pg. 27-40.