



Ofício s/nº 64/2017 DIV. CONTÁBIL/UFVJM

Diamantina – MG, 17 de novembro de 2017.

A Sua Senhoria, o Senhor  
Matheus Augusto Silva  
Divisão de Licitação/PROAD/UFVJM

Assunto: **Parecer técnico-contábil sobre planilha de encargos sociais**

Em atendimento ao email encaminhado a esta Divisão Contábil em 09/11/2017 para análise da planilha de encargos sociais incidentes sobre a mão de obra na Construção Civil, apresentamos, parecer técnico-contábil evidenciando seus aspectos fiscais.

RDC Eletrônico – Edital 01/2017  
Empresa: Delcom Serviços e Comércio Ltda. – ME

A empresa Delcom Serviços e Comércio Ltda. ME, inscrita no CNPJ 15.415.712/0001-49 tem seu regime de tributação a Opção pelo Simples Nacional conforme consulta à Secretaria da Receita Federal em 12/11/2017. A empresa indicou a desoneração pela folha de pagamento.

### **Encargos Sociais**

Os custos com encargos sociais e trabalhistas, conforme legislação em vigor, geralmente são expressos como um percentual incidente sobre os salários. São tratados de duas formas diferentes: sobre a folha de pagamento, pela permanência dos trabalhadores (regime mensal) e sobre o custo operacional de mão-de-obra, pelas horas efetivamente trabalhadas. (horistas)

### **Grupo A**

São encargos que correspondem a percentuais fixos sobre a remuneração total do trabalhador, determinados em lei.

A empresa optante pelo Simples Nacional recolhe seus tributos de maneira unificada. Porém se a atividade que exercer estiver prevista no § 5º-C do artigo 18 da Lei Complementar nº 123/2006, e anexo IV, a alíquota comum do Simples Nacional não contempla a **Contribuição Previdenciária Patronal – CPP**, que deverá ser recolhida segundo a legislação prevista para os demais contribuintes.

*A empresa recolherá a título de Previdência Social em sua GPS, apenas o valor descontado de seus empregados.*

*O FGTS não está abrangido pelo sistema do Simples Nacional.*

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**



## GRUPO B

### Repouso Semanal Remunerado e Feriado

#### **Mensalistas:**

O **Descanso Semanal Remunerado** é de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, concedido preferencialmente aos domingos, garantido a todo trabalhador urbano, rural (Artigo 7, XV, da Constituição Federal).

Para cálculo dos empregados mensalistas não são incluídos os 15 (feriados) e os 16 (repouso semanal remunerado) para efeito de cálculo de custo, uma vez que os mesmos já estão computados no salário mensal.

**A empresa utilizou corretamente quando indicou a não incidência de percentuais para mensalistas.**

#### **Horistas:**

DSR - É considerado o número anual de horas correspondentes aos domingos, excluídas as coincidências com férias gozadas.

FERIADOS - É adotado o número anual de horas correspondentes aos feriados existentes na praça de referência.

Tanto para o Descanso Semanal Remunerado quanto para os feriados, a empresa considerou os percentuais existentes na praça de referência São Paulo.

→ **O percentual apresentado pela empresa diverge do percentual de referência apresentado pela UFVJM.**

### Auxílio-Enfermidade, Auxílio Acidente de Trabalho e Faltas Justificadas

#### Mensalistas

Este grupo de direitos trabalhistas e previdenciários é composto das seguintes situações estabelecidas em lei:

- 1) Pagamento pelas Empresas dos primeiros quinze dias de afastamento do empregado do trabalho, por motivo de incapacidade, em razão de enfermidade ou acidente de trabalho: Lei 8.213/91
- 2) Pela determinação dos itens elencados no artigo 473 da CLT.

O conjunto dessas situações implicam uma taxa de absenteísmo remunerado, a custo das empresas. Em geral a incidência apresenta variação em torno de 2 a 5% ao mês nas empresas.

De acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015, o percentual geral de contribuintes que receberam o benefício foi de 3,37%. Por não haver identificado estatística específica para o setor, adotou-se o número geral como representativo do setor da construção civil.



As faltas justificadas conceituam-se pelo número de dias correspondentes as ausências abonadas por ano. Adota-se a média de 2(dois) dias/ano.  $(2/360) \times 100$

**A empresa apresentou percentuais de 0,70%, 0,08% e 0,56% (auxílio enfermidade, auxílio acidente trabalho e faltas justificadas).**

↳ **Nos três casos os percentuais estão abaixo daqueles indicados nos normativos adotados.**

#### **Horistas**

Os direitos trabalhistas e previdenciários são os mesmos. Entretanto, podemos dizer que dependendo da forma com que o empregado for contratado, no caso desta análise - horista, terá um percentual de Encargos Sociais diferente.

**A empresa apresentou percentuais (auxílio enfermidade, auxílio acidente trabalho e faltas justificadas) coerentes com os indicados nos normativos.**

#### **13º salário**

##### **Mensalista**

É direito instituído pela Lei 4.090 de 13/07/62. A provisão mensal representa 1/12 da folha para que ao final do período complete um salário. Cálculo:  $(1/12) \times 100 = 8,33\%$ .

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

##### **Horista**

Representa o valor acrescido a cada hora de trabalho correspondente ao décimo terceiro salário. Remunera-se ao trabalhador o equivalente a trinta dias para cada ano inteiro de efetivo trabalho.

↳ **A empresa apresentou percentual de 10,92%. Percentual abaixo do indicado no normativo adotado pela UFVJM.**

#### **Licença Paternidade**

##### **Mensalista**

Considera-se a incidência de indivíduos do sexo masculino no setor da construção civil (90,64%), a proporção desses trabalhadores na faixa dos 18 aos 49 anos (76,34%), e a probabilidade de um trabalhador nessas condições requerer a Licença Paternidade (5,22%) – Dados obtidos no Anuário RAIS (Ministério do Trabalho e Emprego) de 2015 e em publicação intitulada "Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios", datada de 2015, obtida através do Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA.

Aos trabalhadores que solicitarem a Licença Paternidade cabem cinco dias de afastamento, fixados conforme Artigo 10º, inciso II, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Nova Constituição.

$$(5\text{dias} \times 92,44\% \times 77,42\% \times 6,45\%) = 0,18/360 = 0,05\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

##### **Horista**



Adota-se o mesmo conceito aplicado para o trabalhador mensalista. É adotado o número de horas correspondentes aos dias de licença paternidade por ano.

$$(5\text{dias} \times 92,44\% \times 77,42\% \times 6,45\%) \times 7,33 \text{ horas} = 1,32 \text{ horas} / 2,01549 = 0,07\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

### Salário Maternidade

#### **Mensalista**

Às trabalhadoras seguradas pela Previdência Social é devido o pagamento de salário por um período de 120 dias. Tal benefício é pago pela própria Previdência.

A probabilidade de que uma trabalhadora venha a requerer o salário maternidade, tendo em vista a taxa de natalidade do Brasil (IBGE – 2016), é de 4,91%. Considerando-se ainda que 9,36% das vagas de trabalho da construção civil são ocupadas por mulheres, e que 78,06% (dados da RAIS de 2015) estão em idade fértil (15 – 49 anos), tem-se que a incidência deste encargo sobre a folha de pagamentos da construção civil é de 0,08 dias ao ano, ou 0,59 horas:

$$\left( 4,91\% \times 9,36\% \times 78,06\% \times \left( \frac{120 \text{ dias}}{365,25 \text{ dias}} \right) \times (30 \text{ dias} + 30 \text{ dias} + 10 \text{ dias}) \right) = \frac{0,08 \text{ dias}}{360 \text{ dias}} = 0,02\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

#### **Horistas**

Adota-se o mesmo conceito aplicado para o trabalhador mensalista. É adotado o número de horas correspondentes aos dias de licença maternidade por ano.

$$\left( 4,91\% \times 9,36\% \times 78,06\% \times \left( \frac{120 \text{ dias}}{365,25 \text{ dias}} \right) \times (30 \text{ dias} + 30 \text{ dias} + 10 \text{ dias}) \right) \times 7,33 = 0,61 \text{ horas}$$

$$0,61 \text{ horas} / 2,01549 \text{ horas} = 0,03\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

### Férias Gozadas

#### **Mensalista**

Em contratos de trabalho com duração média de 18,60 meses (aproximadamente 1 ano e meio), o trabalhador faz jus a um período de 30 dias em gozo de férias, adquiridos após o primeiro ano de contrato, e indenização proporcional aos 6,60 meses seguintes. Como no Grupo B dos Encargos Sociais encontram-se os direitos trabalhistas sobre os quais incidem os encargos do Grupo A,



quantifica-se aqui apenas o período de 30 dias de férias gozadas. Deve-se, portanto, calcular o impacto proveniente de 30 dias de férias (adicionando-se o equivalente a 10 dias, referentes ao terço Constitucional) gozadas em um contrato de 18,60 meses.

$$(30 \text{ dias} + 10 \text{ dias}) \times \left( \frac{12}{18,60} \right) = \frac{25,81 \text{ dias}}{360 \text{ dias}} = 7,17\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

#### **Horistas**

Adota-se o mesmo conceito aplicado para o trabalhador mensalista: É adotado o número de horas correspondentes.

$$(30 \text{ dias} + 10 \text{ dias}) \times \left( \frac{12}{18,60} \right) \times 7,33 = 189,26 \text{ horas}$$

$$189,26 \text{ horas} / 2,01549 = 9,39\%$$

↪ **A empresa apresentou percentual de 9,39%. Percentual abaixo do indicado no normativo adotado pela UFVJM.**

#### **Dias Chuva**

##### **Mensalista**

*As paralisações motivadas por dias de chuva não são consideradas para a formação dos custos. Considera-se que não há relação significativa entre as chuvas e os serviços prestados pelos trabalhadores mensalistas.*

**A empresa utilizou corretamente quando indicou a não incidência de percentuais para mensalistas.**

##### **Horistas**

O percentual é calculado considerando a média de chuva na praça de referência, considerando dias úteis e premissas utilizadas em estudo.

O percentual de referência utilizada pela UFVJM refere-se a 1,18%.

↪ **A empresa utilizou como praça de referência a cidade de São Paulo com um percentual de 1,34%.**

##### **Grupo C**

Trata-se da incidência parcial dos encargos sobre o grupo A (FGTS). São indenizatórios e devidos na ocasião da demissão do trabalhador.



### Aviso Prévio Indenizado

Existem duas modalidades de Aviso Prévio: o indenizado e o trabalhado. Pela não existência de dados oficiais acerca da proporção entre elas, adotou-se a razão de 90% dos casos como indenizados para a situação paradigma da construção civil.

O pagamento de Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo trinta dias, é um direito do trabalhador garantido pela Constituição e por disposições da CLT. A Lei 12.506/2011 garante o acréscimo de três dias ao aviso prévio a cada ano de serviço prestado (além do primeiro), até um máximo de 60 dias, o que atingiria um total de 90 dias (30+60).

Com a utilização dos dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do CAGED, obtêm-se uma Taxa de Rotatividade Anual Descontada (excluem-se as transferências, aposentadorias, falecimentos e desligamentos voluntários) de 64,52% (2016) e uma proporção de dispensados sem justa causa de 82,90%, permitindo o cálculo da incidência deste encargo da seguinte maneira:

$$(33 \times 64,52\% \times 82,90 \times 90\%) \times 7,33\% = 15,89/360\text{dias} = 4,41\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

#### **Horista**

Horistas

Adota-se o mesmo conceito aplicado para o trabalhador mensalista, considerando as horas trabalhadas.

→ **A empresa apresentou percentual de 5,78%. Percentual abaixo do indicado no normativo adotado pela UFVJM.**

### Aviso Prévio Trabalhado

#### **Mensalista**

O cálculo deste encargo toma por base o custo equivalente a 7 dias de trabalho (2 horas por trinta dias, de acordo com a Lei).

Levam-se em conta os 10% resultantes da adoção de 90% para Avisos Prévios Indenizados, procedendo-se ao seguinte cálculo:

$$(7 \times 64,52\% \times 82,90\% \times 10\%) \times 7,33 = 0,37/360\text{dias} = 0,10\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

#### **Horista**

O conceito é o mesmo. Porém seu cálculo baseia-se nas horas efetivamente trabalhadas.

→ **A empresa apresentou percentual de 0,14%. Percentual abaixo do indicado no normativo adotado pela UFVJM.**

### Férias Indenizadas

#### **Mensalista**



Trata-se de indenização proporcional aos 6,60 meses finais do contrato de trabalho (duração média de 18,60 meses), uma vez que o encargo gerado pelos primeiros 12 meses de contrato já foi tratado no Grupo B.

De acordo com o Artigo 146 da CLT, na cessação do contrato de trabalho, após 12 meses de serviço, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, tem direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o Artigo 130, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

Portanto, devem ser considerados 7 meses para o cálculo desta indenização.

Este encargo é aplicado apenas aos trabalhadores dispensados sem justa causa (82,90%).

$$(30 \text{ dias} + 10 \text{ dias}) \times 7/18,60 \times 82,90\% = 12,48 \text{ dias} / 360 \text{ dias} = 3,47\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

#### Horista

O conceito para horista segue os mesmos critérios do trabalhador mensalista, acrescidos das horas trabalhadas.

**A empresa apresentou percentual de 4,54%. Percentual superior ao indicado na planilha adotada pela UFVJM.**

#### Depósito Rescisão Sem justa Causa

A Constituição garante ao trabalhador o pagamento adicional de 40% de todos os depósitos realizados no FGTS durante o contrato de trabalho, quando demitido sem justa causa. A Lei Complementar 110/2001 instituiu o pagamento de 10% adicional ao encargo, arcando o empregador com o total de 50% de todos os depósitos realizados na conta do FGTS do trabalhador.

Cabe ressaltar que os depósitos do FGTS também são efetuados sobre o 13º salário, o adicional de 1/3 de férias e o aviso prévio trabalhado.

São utilizados para o cálculo deste encargo os dados obtidos no CAGED (prazo médio de contrato, rotatividade descontada e o percentual de dispensados sem justa causa), a incidência de 8% do FGTS e a multa de 50%, conforme o seguinte cálculo:

#### Mensalista

$$\left( (365,25 \text{ dias} + 30 \text{ dias} + 10 \text{ dias}) \times \left( \frac{18,60}{12} \right) \times 64,52\% \times 8\% \times 50\% \times 82,90\% \right) = 13,44 \text{ dias}$$

$$\frac{13,44 \text{ dias}}{360 \text{ dias}} = 3,73\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

#### Horistas

Adota-se o mesmo conceito aplicado para o trabalhador mensalista. É adotado o número de horas correspondentes.

*Olá  
Vá*



$$\left( (365,25 \text{ dias} + 30 \text{ dias} + 10 \text{ dias}) \times \left( \frac{18,60}{12} \right) \times 64,52\% \times 8\% \times 50\% \times 82,90\% \right) \times 7,33 = 98,55 \text{ horas}$$
$$\frac{98,55 \text{ horas}}{2.015,49 \text{ horas}} = 4,89\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

#### Indenização Adicional

##### **Mensalista**

De acordo com a Lei 7.238/1984 o empregado dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial (dissídio coletivo) tem direito a indenização equivalente a um salário mensal. Por não ter sido encontrada estatística acerca dessa ocorrência, adota-se conservadoramente que 1/12 (8,33%) dos trabalhadores demitidos sejam dispensados nestas condições.

Portanto, calcula-se da seguinte forma o encargo:

$$(8,33\% \times 30 \text{ dias} \times 64,52\% \times 82,90\%) = 1,34 \text{ dias}$$
$$1,34 \text{ dias} / 360 \text{ dias} = 0,37\%$$

**O percentual apresentado pela empresa está correto.**

##### **Horistas**

Adota-se o mesmo conceito aplicado para o trabalhador mensalista. É adotado o número de horas correspondentes.

$$(8,33\% \times 30 \text{ dias} \times 64,52\% \times 82,90\%) \times 7,33 = 9,80 \text{ horas}$$
$$9,80 \text{ horas} / 2.015,49 \text{ horas} = 0,49\%$$

→ **A empresa apresentou um percentual de 0,49% está em consonância com o Livro SINAPI – 3ª ed. – Out. 2017, mas divergente do percentual adotado pela UFVJM.**

##### **Grupo D**

O Grupo D considera casos de reincidência de um encargo, ou grupo de encargos, sobre outro. Ocorre quando o custo proveniente de determinado encargo não é calculado sobre o valor simples da remuneração, mas sobre a remuneração acrescida de outros encargos.

#### Reincidência do Grupo A sobre o Grupo B

##### **Horistas e Mensalistas**

Esta reincidência decorre do fato de que sobre todos os pagamentos realizados referentes aos itens do Grupo B incidem os encargos do Grupo A.



Mensalista:  $16,91\% \times 8\% = 1,35\%$

Horista:  $46,17\% \times 8\% = 3,69\%$

↳ O percentual apresentado pela empresa está incorreto.

#### Reincidências sobre Aviso Prévio

##### **Mensalistas e Horistas**

Sobre o Aviso Prévio Indenizado deve incidir o depósito do FGTS e sobre o Aviso Prévio Trabalhado incidi os encargos do Grupo A.

Mensalista:  $(4,41 \times 8\%) + (0,10 \times 8\%) = 0,36\%$

Horista:  $(5,78 \times 8\%) + (0,14 \times 8\%) = 0,47\%$

**Os percentuais apresentados estão coerentes aos normativos.**

#### **Considerações Finais**

O presente parecer buscou evidenciar os aspectos fiscais relativamente à planilha de encargos sociais para a construção civil – empresa optante pelo Simples Nacional e desonerada pela folha de pagamento.

Ressaltamos que foram elencadas algumas divergências em relação a planilha de referência apresentada pela UFVJM.

A planilha foi analisada e confirmada baseando-se no Livro SINAPI Metodologias e Conceitos 3ª edição - Outubro de 2017.

Atenciosamente.

Elba Maria Martins de Souza Silva  
Divisão Contábil/UFVJM

Vagner Campos de Araújo  
Divisão Contábil/UFVJM