

**FACULDADE DOCTUM  
THALITA DE LIMA E SILVA**

**FOLHA DE PAGAMENTO:  
O IMPACTO DO PAGAMENTO DE COMISSÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR  
DE DROGARIA**

Juiz de Fora  
2019

**THALITA DE LIMA E SILVA**

**FOLHA DE PAGAMENTO:  
O IMPACTO DO PAGAMENTO DE COMISSÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR  
DE DROGARIA**

Monografia de Conclusão de Curso,  
apresentada ao curso de Ciências Contábeis,  
Faculdade Doctum de Juiz de Fora, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Ciências Contábeis.

Prof.<sup>a</sup>: Lucimar de Souza Santos

Juiz de Fora  
2019

**Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca Faculdade Doctum/JF**

Silva, Thalita de Lima.

FOLHA DE PAGAMENTO: O IMPACTO DE PAGAMENTO DE  
COMISSÃO EM UMA EMPRESA DE DROGARIA/ Thalita de Lima  
e Silva, - 2019.

43 folhas.

Monografia (Curso de Ciências Contábeis) –  
Faculdade Doctum Juiz de Fora – Zona Norte

1. Folha de Pagamento. 2. Comissionista

I. FOLHA DE PAGAMENTO: O IMPACTO DE  
PAGAMENTO DE COMISSÃO EM UMA EMPRESA DE  
DROGARIA. II Faculdade Doctum Juiz de Fora

**THALITA DE LIMA E SILVA**

**FOLHA DE PAGAMENTO:  
O IMPACTO DO PAGAMENTO DE COMISSÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR  
DE DROGARIA**

Monografia de Conclusão de Curso, submetida à Faculdade Doctum de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis e aprovada pela seguinte banca examinadora.

---

Prof.<sup>ª</sup> (Ma. Lucimar de Souza Santos)  
Orientador (a) e Docente da Faculdade Doctum - Unidade Juiz de Fora

---

Prof.<sup>º</sup> (Me. Júlio César Mendes)  
Docente da Faculdade Doctum - Unidade Juiz de Fora

---

Prof.<sup>ª</sup> (Gizele Sá Correa)  
Docente da Faculdade Doctum - Unidade Juiz de Fora

Examinada em: 04/12/2019.

## AGRADECIMENTOS

GRATIDÃO. Essa é a palavra que resume esse término de curso e toda a caminhada até aqui.

Gostaria de agradecer inicialmente a Deus, o Senhor da minha vida. Aquele que renova as minhas possibilidades todos os dias e em todos eles está ao meu lado me fortalecendo.

Agradeço a Nossa Senhora, minha mãe e companheira que esteve e está sempre a frente dos meus caminhos.

Agradeço ao meu Santo de devoção São Judas Tadeu, que nunca me abandonou e intercede por mim a Deus.

Agradeço de todo o meu coração à minha filha Thairynne. Sem ela jamais eu chegaria aqui. Minha filha é um ser iluminado que sempre aceitou minha ausência da melhor maneira e em todos os momentos me fortaleceu. Minha parceira de vida.

Quero agradecer imensamente aos meus pais Suely e Sérgio. Deus me deu pais simplesmente maravilhosos, duas pessoas diferenciadas e totalmente acima da média. Uma mãe guerreira, vitoriosa e extremamente otimista. Uma mãe que sempre diz: “vai dar certo”, “eu estou aqui”, “eu resolvo”, “nós vamos conseguir”!

E o que dizer sobre alguém que só tem uma filha e é chamado por muitos de “paizão”. Esse é meu pai que dispensa comentários de tão especial.

Agradeço a minha tia Sônia que foi um fator muito importante nessa graduação e representa muito em minha vida.

Quero também agradecer, ao meu marido Fabricio. Um companheiro de todas as horas que sempre me incentivou e segurou todas as pontas na nossa casa devido a minha ausência.

Por fim e não menos importante, agradeço a minha orientadora Lucimar. A você que teve tanta paciência comigo e desde primeiro momento acreditou que eu era capaz, o meu muito obrigada de coração.

## RESUMO

Lima, Thalita e Silva. FOLHA DE PAGAMENTO: O IMPACTO DO PAGAMENTO DE COMISSÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR DE DROGARIA, 43 folhas. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis). Faculdade Doctum, Juiz de Fora, 2019.

A Folha de Pagamento é uma obrigatoriedade das empresas e as remunerações inseridas nela geram para as empresas tributadas no Regime de Lucro Presumido, além de diversos impostos, a contribuição ao INSS Patronal

A finalidade desse trabalho foi de realizar uma análise do custo de dessa Contribuição conforme a forma de remuneração aplicada. Foi realizada uma comparação entre a folha de pagamento de um funcionário remunerado como comissionista puro e outro remunerado como comissionista misto, em uma empresa localizada na cidade de Juiz de Fora – MG que atua no ramo de revenda de medicamentos e artigos de perfumaria e cosméticos.

Os resultados da pesquisa mostraram que os valores de INSS Patronal atingidos por comissionistas puros são superiores aos atingidos por comissionistas mistos.

Cabe ressaltar a importância do conhecimento e análise da Folha de Pagamento não só pela Contabilidade, mas também pelo RH, uma vez que a forma de remuneração é definida no ato da contratação e essa tem influência direta em determinados custos da empresa.

**Palavras-chave:** Folha de Pagamento, comissionista, INSS Patronal.

## **ABSTRACT**

The Payroll is a requirement of the companies and the remuneration inserted in it generates for the companies taxed in the Presumed Profit Regime, besides several taxes, the contribution to the Employer INSS.

The purpose of this work was to perform an analysis of the cost of this Contribution according to the form of compensation applied. A comparison was made between the payroll of a paid employee as a pure commissioner and a paid employee as a mixed commissioner, in a company located in the city of Juiz de Fora - MG that operates in the resale of medicines and perfumery and cosmetics.

Survey results showed that employer INSS values achieved by pure commissioners are higher than those achieved by mixed commissioners.

It is noteworthy the importance of knowledge and analysis of Payroll not only by Accounting but also by HR, since the form of compensation is defined at the time of hiring and this has a direct influence on certain costs of the company.

**KEYWORDS:** Payroll, Commissioner, Employer INSS.

## **ABREVIATURAS**

**CF** - Constituição Federal

**CLP** - Consolidação de Legislação Previdenciária

**CLT** - Consolidação das Leis de Trabalho – CLT

**FAP** - Fator Acidentário de Prevenção

**FGTS** - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social

**RAT** - Risco Ambiental do Trabalho

**RFB** - Receita Federal do Brasil

**TST** – Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Salário Família	16
Tabela 2 - Contribuição dos Segurados Empregados	17
Tabela 3 - Desconto de Imposto de Renda	18
Tabela 4 - Valor de Comissão e Total das Vendas	31
Tabela 5 - Valor da Comissão e Total das Vendas	31
Tabela 6 - Remuneração Versus INSS Patronal	32
Tabela 7 - Remuneração Versus INSS Patronal	33
Tabela 8 - INSS Patronal por Trimestre 2017 x 2018	34
Tabela 9 - Simulação Comissionista Puro em Comissionista Misto	34

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	10
1.1 Justificativa .....	10
1.2 Objetivos .....	11
1.2.1 Geral .....	11
1.2.2 Específicos .....	11
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	12
2.1 Reforma Trabalhista .....	12
2.2 Especificação dos proventos e descontos da folha de pagamento .....	12
2.3 Proventos .....	12
2.3.1 Salário .....	13
2.3.2 Horas Extras .....	13
2.3.3 Adicional de Insalubridade .....	14
2.3.4 Adicional de periculosidade .....	14
2.3.5 Adicional noturno .....	15
2.3.6 Salário – família .....	15
2.3.7 Diárias .....	16
2.3.8 Ajuda de Custo .....	16
2.4 Descontos .....	17
2.4.1 Previdência Social .....	17
2.4.2 Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) .....	17
2.4.3 Adiantamentos .....	18
2.4.4 Faltas e atrasos .....	18
2.4.5 Vale transporte .....	19
2.5 Encargos Sociais sobre a folha de pagamento .....	20
2.5.1 INSS .....	20
2.5.2 RAT .....	21
2.5.3 FAP .....	21
2.5.4 Outras entidades (Terceiros) .....	21
2.5.5 FGTS .....	22
2.5.6 Multa rescisória do FGTS nas dispensas sem justa causa. ....	22
2.5.7 Aviso Prévio Indenizado .....	23
2.5.8 Salário educação .....	23
2.5.9 Descanso Semanal Remunerado (DSR) .....	23
2.5.10 Férias + 1/3 Constitucional .....	24
2.5.11 13º Salário .....	24
2.5.12 Afastamentos por: Auxílio Doença e Acidentes de Trabalho .....	25

2.5.13	Licença maternidade e paternidade.....	25
<b>3.</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>26</b>
<b>4.</b>	<b>ESTUDO DE CASO .....</b>	<b>27</b>
4.1	– Apresentação da Empresa.....	27
4.2	Remunerações da folha de pagamento estudada.....	27
4.2.1	Remunerações .....	27
4.2.2	Comissão.....	28
4.2.3	Comissionista puro x Comissionista Misto.....	29
4.2.4	INSS Patronal da empresa estudada .....	29
4.3	Apresentação dos Resultados .....	30
4.3.1	Análise dos Resultados.....	33
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>36</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

Esta pesquisa mostra a importância de considerar a forma de pagamento das remunerações, definida no ato da contratação de um funcionário e o impacto nos custos relacionados à Folha de Pagamento de uma empresa.

A Folha de Pagamento discrimina os nomes dos empregados, o total dos proventos (salário, horas extras, insalubridade, feriado, ajuda de custo), dos descontos (vale transporte, INSS, adiantamentos, faltas, atrasos) e o valor líquido que deverá ser pago a cada funcionário da empresa.

De acordo com Andreotto (2012), o processamento da Folha de Pagamento é comum a todas as organizações de negócios, independentemente de seu tamanho e sua influência no mercado corporativo. Apesar de ser uma atividade de suporte o processo da Folha de Pagamento pode trazer grandes benefícios. Através de uma análise minuciosa podem ser adotadas medidas corretivas para melhoria de processos internos da empresa.

Buscando melhor elucidação do assunto, foi realizada pesquisa em uma empresa de comércio varejista de medicamentos e artigos de perfumaria e cosméticos. A Folha de Pagamento inclui funcionários mensalistas e comissionistas, divididos entre comissionistas puros e comissionistas mistos. Foi realizada dada ênfase aos funcionários comissionistas e se fez uma comparação entre os funcionários remunerados como comissionistas puros e mistos.

### **1.1 Justificativa**

Conhecer as formas de pagamento de remuneração de acordo com o ramo de negócios de uma empresa é fundamental, pois a escolha poderá impactar diretamente nos custos com pagamento da Contribuição Previdenciária Patronal.

Neste sentido, a assessoria contábil contribui instruindo o empregador ~~cidadãe~~ com informações sobre as legislações que vigoram, apresentando os direitos e obrigações perante os funcionários e o fisco, e apresentando também a relação dos proventos e descontos da folha.

## 1.2 Objetivos

Os objetivos devem ser estabelecidos com antecipação para que seja possível completar as pesquisas, uma vez que objetivos são diretrizes que orientam as pesquisas.

### 1.2.1 Geral

O objetivo geral de uma pesquisa acadêmica, na definição de Santos (1999, p.60) é:

Um projeto de pesquisa científica é sua espinha dorsal. Deve expressar claramente aquilo que o pesquisador pretende conseguir com sua investigação. Não é o que ele vai fazer (isto se prevê nos procedimentos), mas o que pretende conseguir como resultado intelectual final de sua investigação.

Buscando atender o tema proposto, o objetivo dessa pesquisa será analisar o impacto do INSS Patronal de acordo com a forma de remuneração Comissionista Misto e Comissionista Puro, realizando o estudo da Folha de Pagamento, descrevendo os proventos e descontos que incidem mensalmente nos departamentos de uma empresa do segmento de comércio varejista de medicamentos e artigos de perfumaria e cosméticos tributada pelo Regime Lucro Presumido.

### 1.2.2 Específicos

Em relação aos objetivos específicos, Santos (1999, p.63) define – os como “subdivisão em tantos quanto os necessários para o estudo e solução satisfatória do problema contido no objetivo geral”.

Diante do exposto os objetivos específicos estabelecidos foram:

- Demonstrar os principais proventos e descontos da folha de pagamento;
- Informar os encargos gerados mensalmente e a importância dos mesmos;
- Apresentar em um estudo de caso a diferenciação da forma de cálculo da remuneração entre comissionistas puros e comissionistas mistos;
- Destacar o impacto da Contribuição Previdenciária Patronal em razão à forma de pagamento das comissões.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Reforma Trabalhista**

As leis trabalhistas foram regulamentadas através da Lei 5.452/43, onde o então presidente Getúlio Vargas criou a Consolidação da Leis do Trabalho - CLT. Tal fato foi visto como um grande avanço para a classe trabalhadora.

Desde então houveram alterações e principalmente inclusões de direitos na CLT, como por exemplo a instituição do 13º salário em 1962 através da Lei 4.090.

Um dos marcos dessas mudanças foi a Constituição Federal de 1988, na qual os trabalhadores e seus representantes conseguem garantir direitos importantes, como a proteção contra a demissão arbitrária, o piso salarial proporcional, a licença-maternidade, a irredutibilidade salarial e a jornada semanal de 40 horas.

Em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. Tal lei foi amplamente reconhecida como reforma trabalhista e alterou, revogou e criou diversos artigos e parágrafos da CLT. Torna-se importante destacar que as alterações, revogações e inovações da atual legislação não interferiram nos objetivos desta pesquisa.

### **2.2 Especificação dos proventos e descontos da folha de pagamento**

Brongiel (2014) afirma que a folha de pagamento é dividida em duas partes proventos e descontos. Os principais proventos são Salário, Horas Extras, Adicional de Insalubridade, Adicional de Periculosidade, Adicional Noturno, Salário Família, Diárias para Viagem e Ajuda de Custo. Em relação aos descontos os principais são a Quota de Previdência Social, Imposto de Renda, adiantamentos, faltas e atrasos e Vale Transporte.

### **2.3 Proventos**

Conforme Dias, et al (2015) provento é o salário adicionado de gratificações, bonificações e dividendos pagos pelo empregador para ao empregado que exerce de forma direta ou indireta alguma prestação de serviço para os fins da empresa

contratante, através de um contrato firmado entre as partes.

Brongiel (2014) afirma que “proventos são os valores de ganho do funcionário”.

Proventos incluem o salário e os demais valores adicionais pagos ao trabalhador.

### 2.3.1 Salário

Para Gomes (2015) o salário é a retribuição do empregador, dos serviços prestados pelo empregado. Seu valor é fixado de acordo com a demanda de mão de obra, sempre respeitando o limite mínimo determinado pela Constituição Federal.

De acordo com a doutrina de Amauri Mascaro (2011) o salário do ponto de vista do contrato de trabalho é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, que retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho.

Segundo Martins (2018, p.217) o salário pode ser classificado como fixo, variável e misto. Onde o fixo trata se de uma quantia sem variáveis. O salário variável é determinado conforme a realização das tarefas do empregado podendo ser por peça, tarefa, comissão, entre outros. O salário misto é um salário composto por parte fixa e variável simultaneamente.

### 2.3.2 Horas Extras

A duração normal do trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais no máximo, de acordo com o art.58 § 1o da CLT. No entanto o art.58 A § 3o, complementa que a jornada diária de trabalho pode ser acrescida de duas horas, no máximo, para serviços extraordinários. Essas horas são denominadas como horas extras e devem ser pagas com um valor mínimo de 50% superior ao valor da hora normal. O art. 59 da CLT cita que a jornada diária poderá incluir horas extras, inclusive com percentual maior que 50%, desde que não ultrapassem duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

### 2.3.3 Adicional de Insalubridade

Conforme Ramos (2016) o adicional de Insalubridade está relacionado a atividades em que os empregados estejam expostos a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância em razão da natureza, condições ou métodos de trabalho.

De acordo com o art. 190 da CLT o quadro das atividades e operações que adota os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes deve ser aprovado pelo Ministério do Trabalho.

O art.192 da CLT descreve que ao trabalhador que exercer atividades insalubres acima dos limites tolerados pelo Ministério do Trabalho é assegurado um adicional que tem seus graus divididos em máximo, médio e mínimo que correspondem a 40%,20% e 10% do salário mínimo da região de acréscimo ao salário respectivamente.

### 2.3.4 Adicional de periculosidade

O art.193 da CLT assegura ao empregado um acréscimo de 30% sobre o salário, denominado Adicional de Periculosidade.

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I – Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II – Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Art.193, 1.º CLT).

O pagamento desse acréscimo é devido quando são exercidas atividades ou operações perigosas. Essas atividades são regulamentadas e aprovadas pelo Ministério do Trabalho e consistem em contato permanente com inflamáveis, eletricidade ou explosivos em condições de risco.

### 2.3.5 Adicional noturno

A Constituição Federal no seu artigo 7º, inciso IX, garante o pagamento da hora noturna com um acréscimo de 20 % sobre a hora diurna. Esse acréscimo é denominado adicional noturno na folha de pagamento.

O art.73 da CLT destaca que o adicional noturno é pago aos funcionários que trabalham no horário entre 22:00 de um dia e 05:00 da manhã do outro dia e que a hora do trabalho noturno deve ser computada como 52 minutos e 30 segundos. O caput desse artigo diz que nos casos de revezamento semanal ou quinzenal o pagamento de adicional pode ser ignorado. No entanto esse conceito perdeu a validade a partir de uma decisão do Supremo Tribunal Federal publicada na súmula 213 que prevê o pagamento de adicional independente de do regime de revezamento.

### 2.3.6 Salário – família

O salário família foi estabelecido através da Lei 4266\63.Em sua redação original o art. 7º, XII, da CF previa o salário família para os trabalhadores urbanos e rurais. A emenda Constitucional 20 alterou o XII do art. 7º e também o art. 201 da CF passando a dispor:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XII — salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

Trata se de um valor pago ao empregado, referente a cada filho que possua.

De acordo com o decreto 53.153/63 somente filhos até 14 anos tem direito, com ressalva dos filhos inválidos, que não tem limite de idade.

Os valores seguem uma tabela atualizada anualmente de acordo com o salário mínimo.

A portaria do Ministério da Economia, n º 9 de 15 de Janeiro de 2019 determinou no Art. 4º o valor da cota do salário-família por filho em 2019 :R\$ 46,54 para o empregado segurado com remuneração mensal até R\$ 907,77 e R\$ 32,80 para remuneração mensal acima de R\$ 907,77 até R\$ 1.364,43.

Tabela 1- Salário Família

Tabela 1 - Salário Família (vigente em 01/01/2019)	
Salário Contribuição (R\$)	Valor cota (R\$)
Até 907,77	46,54
De 907,77 a 1364,43	32,80

Fonte: Site INSS

Durante a pesquisa houve uma alteração do valor do salário-família, através da Emenda Constitucional 103/2019, da Reforma da Previdência que estabeleceu que a partir de 13 de novembro, todos os segurados com renda bruta até R\$ 1364,43 devem receber o valor de R\$ 46,54.

### 2.3.7 Diárias

Martins, (2012) afirma que diárias são valores referentes a despesas necessárias para realização de serviços externos a mando do empregador são elas: alimentação, transporte, hotéis, alojamento e sua manutenção. O autor diz ainda que tratam se de pagamentos diretamente ligado à mobilidade do empregado em realizar uma viagem para cumprir tarefas designadas pelo empregador.

A Lei 13.467 de 2017 alterou a redação do parágrafo 2º do art. 457 da CLT e a partir de tal alteração as diárias de viagens que até então integravam a base de cálculo para incidência de encargo trabalhista e previdenciário passaram a ter caráter indenizatório.

### 2.3.8 Ajuda de Custo

De acordo com Martins (2011), denomina se ajuda de custo o pagamento feito ao empregado afim de financiar condições para realização de um trabalho. As ajudas de custo não são integradas ao salário tendo natureza indenizatória. Conforme TST Pleno, 5305/90 que diz:

Ajuda de custo, Caráter indenizatório. Ajuda de custo, qualquer que seja o seu valor, não integra o salário em face de sua natureza indenizatória. Embargos conhecidos e rejeitados. ” (TST Pleno, ERR 5.305/90, Rel. Min. Mendes Cavaleiro, DJU 15-8-86).

Não tem como finalidade subsidiar os gastos com a viagem e sim reembolsar despesas do empregado na prestação de serviço para o empregador.

## 2.4 Descontos

“São os valores que devem ser deduzidos do trabalhador”. (BRONGIEL,2014).

De acordo com art.462 da CLT os descontos em folha de pagamento são devidos somente quando resultam de adiantamentos, dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

### 2.4.1 Previdência Social

A Lei 8212/91 prevê a obrigatoriedade do desconto de um determinado percentual de todos os trabalhadores como uma contribuição compulsória para financiamento da Seguridade Social. O desconto do INSS incide sobre a remuneração do empregado e é retido diretamente da folha de pagamento. O valor do desconto é estipulado por uma tabela anual elaborada pelo governo federal. A tabela vigente no ano de 2019 foi divulgada no Diário Oficial da União no dia 16 de janeiro de 2019 através da Portaria n.º 9, de 15/01/2019

Conforme tabela abaixo:

Tabela 2 - Contribuição dos Segurados Empregados

Salário Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.751,51	8
De 1.751,51 a 2.912,72	9
De 2.912,72 a 5.839,45	11

Fonte: Site INSS

### 2.4.2 Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)

O desconto foi instituído através da Lei 7.713/88 a qual trata da tributação do IRRF. Trata se de um desconto incidente sobre os rendimentos do empregado. A dedução do salário é feita através da folha de pagamento e está embasada em uma

tabela determinada pelo governo federal que teve sua última atualização em abril de 2015.

Segue tabela:

Tabela 3 - Desconto de Imposto de Renda Retido na Fonte

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,98 a 2.826,65	7,5	142,8
De 2.826,65 a 3.751,05	15	354,8
De 3.751,05 a 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27	869,36
Dedução por dependente		189,59

Fonte: Site Receita Federal

#### 2.4.3 Adiantamentos

São valores proporcionais que podem ser pagos ao funcionário antes da data de pagamento da folha. O adiantamento salarial não é obrigatório por lei, geralmente está previsto em acordos e/ou convenções coletivas. No entanto, o mesmo é permitido através do art.462 da CLT que diz:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

O percentual do adiantamento pode variar de acordo com a definição de cada empresa, no entanto é importante que tal percentual seja analisado com cautela para que se cumpra o art. 82, parágrafo único da CLT, que assegura o pagamento mínimo de 30% do salário mínimo percebido pelo empregado.

#### 2.4.4 Faltas e atrasos

O art. 473 da CLT descreve as situações em que o empregado poderá se ausentar do trabalho sem que haja descontos. São elas:

- I** - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II** - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III** - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- IV** - Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V** - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
- VI** - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
- VII** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- VIII** - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
- IX** - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- X** - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- XI** - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.
- XII** - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

As situações citadas são consideradas faltas justificadas. De acordo com Pinto (2017) existem ainda outras hipóteses que podem ampliar a previsão da CLT, que podem estar contidas em acordos e/ou convenções coletivas ou leis específicas de cada carreira.

As demais faltas são consideradas injustificadas e poderão ser descontadas na folha de pagamento. Os dias referentes às faltas serão computados e terão reflexos para efeito de férias conforme a proporcionalidade de dias descrita no art.130, da CLT e também no 13º salário.

Em relação aos atrasos, segundo o Artigo 58 da CLT, há tolerância de 10 minutos diários. Nesse prazo o funcionário não poderá sofrer descontos. Uma vez ultrapassado esse tempo o desconto no salário será permitido.

#### 2.4.5 Vale transporte

O vale transporte é um benefício previsto pelo artigo 4º da Lei 7418/1985, que deve ser antecipado ao empregado para custear as despesas de deslocamento do empregado residência – casa e vice-versa. Não há expressamente na lei a previsão de uma distância mínima para o pagamento do vale transporte. Sendo assim

mesmo que a distância entre a residência do funcionário seja mínima é devido o pagamento do benefício.

É permitido o desconto de no máximo 6% do salário básico na folha de pagamento dos empregados optantes do benefício, referente ao uso do vale transporte.

## **2.5 Encargos Sociais sobre a folha de pagamento**

A folha de pagamento tem além do salário e demais proventos, vários outros custos que devem ser calculados ou estimados para que se conheça a real dimensão do custo dos empregados. Entre eles temos o INSS (Previdência Social), RAT (Risco Ambiental do Trabalho), FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), Multa Rescisória do FGTS nas dispensas sem justa causa, Adicional de 10% nas dispensas sem justa causa, Aviso Prévio Indenizado, Salário – educação, outras entidades (SENAI, SENAC, SESC, SESI, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT e INCRA), Repouso Semanal Remunerado, Férias +1/3 Constitucional, 13º Salário, Auxílio Doença, Licença maternidade e paternidade.

### **2.5.1 INSS**

O INSS tem como finalidade garantir direitos ao trabalhador relacionados à saúde, previdência e assistência social. É regulamentado pela Lei nº 8.212/91 que dispõe sobre como deve ser organizada e financiada a Seguridade Social.

Conforme Markus (2017), o recolhimento da previdência social das empresas de um modo geral, refere-se à aplicação de alíquotas, sobre o valor total dos vencimentos creditados ou pagos, durante todo o mês aos segurados empregados. São elas:

- a) 20% referente ao INSS Patronal para as empresas NÃO optantes do Simples Nacional;
- b) 1%, 2%, 3% referente a Risco de Acidente do Trabalho (RAT) e contribuição adicional, se for o caso, variando conforme o grau de risco, acrescido do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) a partir de janeiro /2010; e
- c) geralmente 5,80% de contribuição variável de outras Entidades (Terceiros),

destinada às entidades SENAI, SESC, SESI, etc., onde o INSS se incumba de arrecadar e repassar.

### 2.5.2 RAT

O RAT (Risco Ambiental do Trabalho) é uma contribuição previdenciária obrigatória prevista no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91. Pode ser definida como um seguro obrigatório destinado para custeio de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais dos trabalhadores.

Para a cobertura deste seguro a alíquota aplicada sobre o valor da Folha de Pagamento, de acordo com a lei, pode ser:

- 1% para empresa que exerce atividades com risco de acidente do trabalho considerado leve;
- 2% para empresa que exerce atividades com risco de acidente do trabalho considerado médio;
- 3% para empresa que exerce atividades com risco de acidente do trabalho considerado grave.

### 2.5.3 FAP

De acordo com Markus (2017), o Fator Acidentário de Prevenção afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. O FAP é um multiplicador variável em um intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado sobre a alíquota RAT com quatro casas decimais.

O FAP está normatizado no Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto 3.048/1999.

### 2.5.4 Outras entidades (Terceiros)

As empresas em geral estão sujeitas ao recolhimento de contribuições para outras entidades e fundos sobre a folha de pagamento dos empregados e dos trabalhadores avulsos conforme previsto na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 240. A contribuição é destinada às instituições que visam o aperfeiçoamento e

o aprendizado profissional. De acordo com o Art. 109 ,caput , Instrução Normativa RFB nº 971/2009 são competências da Receita Federal do Brasil (RFB) tributar, fiscalizar, arrecadar e cobrar as contribuições devidas a terceiros. Para as empresas em geral será considerada a alíquota de 5,8% incidentes sobre o valor total da folha de pagamento dos empregados. A alíquota é rateada entre as entidades: SENAI, SENAC, SESC, SESI, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT e o INCRA de acordo com cada segmento.

O setor de revenda de medicamentos, inserido no FPAS 515 aplica a alíquota de 5,8% e apresenta o seguinte rateio:

SENAC = 1%

SESC = 1,5%

SEBRAE = 0,6%

INCRA = 0,2%

Totalizando 3,3 % que somados a 2,5% do salário educação compõem a alíquota de 5,8%

Cada empresa possui um código chamado FPAS que é um código que identifica a atividade financeira que a mesma exerce, através desse código é definido o percentual de recolhimento que estará sujeita.

#### 2.5.5 FGTS

O FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) foi instituído pela Lei 5.107/66 que dizia que os funcionários poderiam optar por esse regime ou não. Em 1990 a Lei 8.036 revogou a lei anterior e desde então toda empresa é obrigada a recolher mensalmente uma guia que corresponde a 8% da remuneração de cada trabalhador, incluindo horas extras, 13º salário e demais. Esse depósito é destinado a uma conta individualizada de cada funcionário mantida e controlada pela CEF (Caixa Econômica Federal) e é usado como auxílio financeiro em casos de demissão.

Este depósito é obrigatório em situações de interrupção de contrato, como por exemplo em casos de auxílio doença até 15 dias, durante todo período por afastamento de acidente de trabalho, licença maternidade e licença paternidade

#### 2.5.6 Multa rescisória do FGTS nas dispensas sem justa causa.

Trata se de uma obrigatoriedade imposta ao empregador em relação ao FGTS constante no art.18 da Lei 8.036/90. A qual descreve que a Multa Rescisória do FGTS é um benefício no qual o empregador arca com uma multa de 40% de todo o valor depositado na conta de FGTS vinculada ao funcionário.

Em 2001, foi aprovada através da Lei Complementar 110 o acréscimo de 10% como contribuição adicional ao governo, que é embutido na guia de recolhimento dos empregados demitidos. Ou seja, a multa rescisória do FGTS para o empregador equivale a 50% do valor depositado, sendo 40% para o empregado e 10% para os cofres públicos.

#### 2.5.7 Aviso Prévio Indenizado

Observando o inciso I do art. 7º da Constituição Federal temos a seguinte orientação:

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

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Através dessa legislação temos mais um custo do empregador em relação às demissões. O Aviso Prévio Indenizado que consiste no pagamento de no mínimo 30 dias de trabalho do empregado a título de indenização.

Sobre tal valor incidem INSS e projeção de 13º salário e férias.

#### 2.5.8 Salário educação

Trata-se de uma contribuição destinada ao desenvolvimento do ensino público através de programas, projetos e ações prevista através do art. 212 § 5º da Constituição Federal. São recolhidos 2,5% sobre folha de pagamento que são somados a outras entidades (terceiros).

#### 2.5.9 Descanso Semanal Remunerado (DSR)

Conforme a Lei 605/49 todo trabalhador tem direito a ao menos um dia de descanso na semana e receber por esse descanso, desde que cumpra

integralmente a sua jornada semanal.

O artigo 67 da CLT assegura um descanso semanal de 24 horas consecutivas, que na maioria dos casos deverá coincidir com o domingo.

#### 2.5.10 Férias + 1/3 Constitucional

A CLT nos art.129 a 133 prevê o direito e a duração das férias. Trata se de um descanso após completar um ano de trabalho. Esse descanso é remunerado assim como os meses trabalhados. Porém é acrescido ao valor da remuneração 1/3.

O máximo de dias para gozo das férias é de 30 dias podendo variar entre 24 dias ,18 dias,12 dias e até mesmo 0 de acordo com o número de faltas injustificadas do empregado no período aquisitivo que corresponde a 12 meses.

O art.143 da CLT dá direito ao empregado de converter 1/3 dos dias de férias em dinheiro de acordo com os dias que tem direito, o qual é dado o nome de abono pecuniário.

Sobre os valores pagos de férias há incidência de FGTS, INSS e IRRF, conforme tabela de incidências da RFB.Com exceção do abono pecuniário que está isento de tais descontos de acordo com a tabela.

#### 2.5.11 13º Salário

De acordo com Gomes (2015), o 13º Salário foi instituído pela Lei 4.090/62. Em 1965 através de alterações trazidas pela Lei 4.749, foi determinado que, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador deverá pagar a título de adiantamento, o 13º salário, sendo a metade do salário recebido pelo empregado no mês. A lei prevê que o pagamento seja realizado em duas parcelas, a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro.

O valor do 13º é proporcional aos meses trabalhados no ano e é devido o seu pagamento a partir de 15 dias trabalhados no mês de acordo com o TST.

Sobre esse pagamento há incidência de INSS, FGTS e IRRF de acordo com tabela da RFB.

### 2.5.12 Afastamentos por: Auxílio Doença e Acidentes de Trabalho

Nos casos de afastamentos de funcionários sendo por doença, a empresa paga os 15 primeiros dias e a partir do 16º os pagamentos são de responsabilidade do INSS conforme art. 59 da lei 8213/91. Durante o período de afastamento do empregado, o empregador não estará sujeito ao recolhimento de INSS e FGTS para o mesmo.

Há um entendimento de que não há incidência de INSS patronal sobre os 15 dias iniciais pagos pela empresa. Tal entendimento foi uniformizado pela Turma Nacional de Uniformização dos Juízes Especiais Federais (TNU) em 2012, o qual o seu relator, o juiz federal Rogério Alves esclareceu o seguinte:

Durante o período de espera — primeiros 15 dias do afastamento —, a empresa paga remuneração ao empregado, mas a remuneração não se destina a retribuir prestação de serviço. Logo, a hipótese de incidência não se aperfeiçoa.

Já nos casos de afastamento por acidente de trabalho, o processo é semelhante, no entanto o recolhimento de FGTS do funcionário deve ser mantido durante todo o afastamento.

### 2.5.13 Licença maternidade e paternidade

Nos casos de gravidez de funcionárias, elas possuem direito de se ausentar da empresa por um prazo de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, de acordo com o art.392 da CLT. Entretanto em 2008 a Lei 11.770, instituiu o Programa Empresa Cidadã que garante 180 dias de licença para as empregadas das empresas que aderirem ao Programa.

Para os pais o prazo da licença é de 5 dias, conforme a Constituição Federal/88. Em seu artigo 7º, inc. XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

O Programa Empresa Cidadão prorroga esse prazo por mais 15 dias a partir de 2016 através da Lei nº 13.257.

Em ambos os casos os pagamentos e recolhimentos são feitos normalmente. No entanto os valores pagos de licença maternidade são deduzidos na GPS (Guia de Previdência Social) da empresa, uma vez que tal licença consta na Lei 8.213

como benefício previdenciário ao contrário da licença paternidade.

### **3. METODOLOGIA**

Para atingir os objetivos deste estudo fez-se necessária uma pesquisa afim de coletar dados e informações sobre o tema exposto.

A pesquisa em relação aos objetivos se classifica como descritiva pois visa descrever os conceitos básicos de uma folha de pagamento.

De acordo com Gil (2017), o principal objetivo da pesquisa descritiva é discriminar as características de determinada população ou acontecimentos e ou, o estabelecimento de analogia entre as variáveis.

Segundo Martins e Theóphilo (2007), a pesquisa que busca explicar e discutir um assunto baseado em referencias publicadas, livros e artigos sobre o tema tem caráter bibliográfico.

A pesquisa apresenta um estudo de caso em uma empresa de comércio varejista de medicamentos, artigos de perfumaria e cosméticos e, analisa dois sistemas de remunerações dos funcionários por comissão, quais sejam, o de comissionista puro e o de comissionista misto, com o objetivo de apurar os custos dos funcionários em cada modalidade.

A empresa objeto de estudo é composta por 2 (dois) sócios, 9 (nove) funcionários, sendo 5 (cinco) mensalistas e 4 (quatro) comissionistas. A empresa atua no ramo de drogaria, comercializando medicamentos e artigos de perfumaria e é tributada pelo Regime de Lucro Real desde a de sua abertura.

A coleta de dados foi realizada junto ao Escritório de Contabilidade responsável pela prestação de serviços à empresa em questão através de uma pessoa próxima que é funcionária do escritório e tem acesso direto as informações. Desta forma foi possível ter obter às folhas de pagamento mensais da empresa, relativas aos anos de 2017 e 2018 afim de levantar informações fidedignas.

## **4. ESTUDO DE CASO**

### **4.1 – Apresentação da Empresa**

O estudo foi realizado em uma empresa que, atua no comércio varejista de medicamentos, artigos de perfumaria e cosméticos na cidade de Juiz de Fora /MG. A empresa foi constituída em 03/11/2005.

Trata se de uma sociedade de empresa LTDA, com capital social de R\$ 98.000,00. Possui em seu quadro societário 2 (dois) sócios, com a participação de 20% para um sócio e 80% para o outro.

O enquadramento da empresa em relação ao regime de tributação é o Lucro Presumido.

Atualmente a empresa conta com 9 (nove) funcionários em sua folha de pagamento. Sendo 2 (dois) comissionistas puros, 2 (dois) comissionistas mistos e 5 (cinco) funcionários mensalistas.

### **4.2 Remunerações da folha de pagamento estudada**

#### **4.2.1 Remunerações**

Conforme Oliveira (2013) na CLT, há várias formas de pagamento do salário, a mais utilizada pelas empresas é a de mensalista, no entanto o pagamento por comissão vem se destacando, principalmente a funcionários do comércio.

A empresa em estudo possui em sua folha de pagamento funcionários remunerados como mensalistas e comissionistas. Entre os comissionistas, apresentam se comissionistas puros, que de acordo com a CLT são aqueles que recebem somente o percentual sobre as vendas mensais enquanto comissionistas mistos, são aqueles que recebem além do salário fixo, mínimo previsto pela Convenção Coletiva da Categoria, um percentual sobre as vendas mensais. As vendas mensais são apuradas separadamente entre os setores de medicamentos e o de artigos de perfumaria e cosméticos e os percentuais incidentes sobre cada departamento também são diferentes, sendo 1% sobre o valor bruto no setor de artigos de perfumaria e cosméticos e 3% no setor de medicamentos.

De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho do SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACEUTICOS DO ESTADO MG (SINPRAFARMA), o valor da garantia mínima entre os meses de janeiro a setembro de 2017 é R\$ 1.056,85 (hum mil e cinquenta e seis reais e oitenta e cinco centavos) de outubro de 2017 a dezembro de 2018 o valor é de R\$ 1.088,00 (hum mil e oitenta e oito reais).

A forma de remuneração é acordada no ato da assinatura do contrato de trabalho dos empregados e é definida de acordo com setor no qual o mesmo irá exercer suas atividades, uma vez que a função é a mesma, ou seja a de Atendente. No entanto, atendentes de balcão que lidam apenas com medicamentos são comissionistas puros e os atendentes de perfumaria que lidam com os demais produtos comercializados pela entidade são comissionistas mistos.

#### 4.2.2 Comissão

Delgado (2017, p.865) afirma que:

As comissões consistem em parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato, calculando-se, variavelmente, em contrapartida a essa produção”.

Martins (2012, p.270) descreve que comissão é uma modalidade de salário geralmente utilizada para empregados do comércio.

De acordo com Martins (2012, p.271) ao empregado que não tem salário fixo e é remunerado apenas por comissão deve ser assegurado pelo empregador pelo menos um salário mínimo no mês que as comissões forem inferiores a essa importância.

O caput do art. 4º da Lei n. 3.207, prevê como regra geral, que o pagamento das comissões seja efetivado mensalmente.

Conforme Freitas (2015) os valores percebidos pelo empregado, a título de comissão, possuem natureza salarial, sendo assim, que estes valores estão sujeitos às regras de proteção ao salário vigentes no direito laboral, como o princípio da irredutibilidade salarial (Art. 7º, VI, a CF), impenhorabilidade salarial (649, IV do CPC), e a intangibilidade salarial (Art. 462 da CLT).

Segundo estabelece a Súmula nº 27 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), “é devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista”.

“Para a fixação do valor do repouso de comissionista, divide-se o produto mensal das comissões pelo número dos dias úteis do mês em causa. ” (TRT – 1ª – R – Ac. 1.259 da 2ªT, de 27.08.74 – RO 2.114/74 – Rel. Juiz Gustavo Câmara Simões Barbosa)

#### 4.2.3 Comissionista puro x Comissionista Misto

De acordo com Delgado (2017), o sistema comissionado pode, licitamente, corresponder ao mecanismo exclusivo de remuneração contratual, comissionamento puro, ou associar-se a uma parcela salarial fixa, comissionamento misto.

Não há legislação que proíba o sistema de pagamento com base em comissões, porém deve-se observar o art.7º da CF que prevê em seu inciso IV o direito aos trabalhadores de receber salário mínimo, fixado em lei. Sendo assim o comissionista tem uma garantia mínima de recebimento.

Na empresa estudada a definição entre comissionista puro e comissionista misto se dá pelo setor de atuação de cada empregado e ainda pelo percentual aplicado para pagamento da comissão que também é determinado através do setor.

Os comissionistas que trabalham no setor de medicamentos são classificados como puros e percebem um percentual de 3% sobre o valor das vendas mensais.

Já os comissionistas atuantes no setor de artigos de perfumaria e cosméticos são classificados como mistos e tem como base um percentual de 1% sobre as vendas mensais.

#### 4.2.4 INSS Patronal da empresa estudada

A empresa estudada é tributada pelo Regime de Lucro Presumido e conforme o artigo 22 da Lei 8.212.91 deve ser recolhida a alíquota de 20%, a título de Contribuição Previdenciária Patronal, com incidência sobre todas as remunerações pagas na folha de pagamento.

Além da contribuição patronal a contratação de empregados gera ao empregador outros encargos ao INSS. Esses encargos são chamados de Outras

Entidades (terceiros). A empresa analisada nesse estudo se enquadra no código FPAS nº 515, ou seja, comércio a varejo, sendo, portanto, aplicada a porcentagem de 5,8% sobre as remunerações pagas ou creditadas a cada empregado.

No montante final de encargos ao INSS somam se ainda o RAT e o FAP que são multiplicados um pelo outro. Existem tem três percentuais correspondentes ao RAT: 1%,2% e 3% que respectivamente referem se a risco leve, médio e grave. A entidade estudada está enquadrada na faixa de risco médio, ou seja,2%.

No que diz respeito ao FAP, é um multiplicador variável entre 0,50 e 2%, sendo avaliado. O FAP calculado para a empresa em questão é de 0,50%.

Desta forma, o resultado RAT *versus* FAP corresponde a 1% (2% x 0,5%).

### **4.3 Apresentação dos Resultados**

Para o levantamento dos resultados nos anos de 2017 e 2018 foram utilizadas como base de dados as remunerações de dois funcionários que exercem a mesma função, mas com formas de remuneração distintas. Um funcionário é comissionista misto, recebe salário fixo mais comissão. Já o segundo funcionário é comissionista puro com salário variável calculado com percentual sobre as vendas mensais.

Os comissionistas puros recebem comissão a partir de um valor mínimo de vendas estipulado pela empresa que é de R\$ 20.000,00.

Já os comissionistas puros para receberem comissão que supere o valor da garantia mínima tem como valor mínimo de vendas até setembro de 2017, R\$ 35.228,00. De outubro de 2017 em diante, o valor mínimo de vendas mensais passou a ser R\$ 36.266,50.

Para o cálculo do INSS Patronal foi aplicado o índice 26,8%, composto pela Contribuição Patronal, RAT e Terceiros com incidência sobre a remuneração devida na Folha de Pagamento mensal nos períodos 2017 e 2018.

A tabela 4 apresenta o valor das vendas acompanhado do respectivo valor da comissão no ano de 2017. A remuneração do Comissionista Misto corresponde ao percentual de 1% sobre as vendas do setor de perfumaria e cosméticos, enquanto ao Comissionista Puro corresponde o percentual de 3% sobre as vendas do setor de medicamentos.

Tabela 4 - Valor de Comissão e Total das Vendas

COMISSIONISTA MISTO			COMISSIONISTA PURO	
2017	Total de vendas	Valor de comissão	Total de Vendas	Valor de comissão
JANEIRO	47.203,00	472,03	56.750,67	1.702,52
FEVEREIRO	39.982,00	399,82	51.234,33	1.537,03
MARÇO	36.522,00	365,22	49.914,67	1.497,44
ABRIL	46.199,00	461,99	54.140,00	1.624,20
MAIO	40.026,00	400,26	62.539,33	1.876,18
JUNHO	32.315,00	323,15	46.822,00	1.404,66
JULHO	38.887,00	388,87	57.552,00	1.726,56
AGOSTO	34.239,00	342,39	45.777,33	1.373,32
SETEMBRO	44.217,00	442,17	44.466,33	1.333,99
OUTUBRO	30.753,00	307,53	41.071,33	1.232,14
NOVEMBRO	29.011,00	290,11	40.277,33	1.208,32
DEZEMBRO	22.785,00	227,85	43.793,00	1.313,79
TOTAIS	442.139,00	4.421,39	594.338,33	17.830,15

Fonte: Autora

A tabela 5 demonstra os valores de vendas mensais e comissões apurados no ano de 2018.

Tabela 5 - Valor da Comissão e Total das Vendas

COMISSIONISTA MISTO			COMISSIONISTA PURO	
2018	Total de vendas	Valor de comissão	Total de Vendas	Valor de comissão
JANEIRO	30.165,00	301,65	39.930,00	1.197,9
FEVEREIRO	31.796,00	317,96	18.765,20	<b>Garantia mínima</b>
MARÇO	38.853,00	388,53	47.521,67	1.425,65
ABRIL	32.995,00	329,95	52.458,33	1.573,75
MAIO	24.501,00	245,01	47.460,67	1.423,82
JUNHO	22.864,00	228,64	33.622,00	1.008,66
JULHO	29.276,00	292,76	55.411,67	1.662,35
AGOSTO	22.913,00	229,13	43.609,00	1.308,27
SETEMBRO	21.699,00	216,99	49.857,67	1.495,73
OUTUBRO	5.563,45	0	54.353,33	1.630,60
NOVEMBRO	37.720,00	377,2	84.627,67	2.538,83
DEZEMBRO	53.725,00	537,25	57.992,33	1739,77
TOTAIS	352.070,45	3.465,07	585.609,53	15.807,43

Fonte: Autora

A seguir são apresentadas as tabelas referentes aos anos de 2017 e 2018 correspondentes a aplicação do percentual da Contribuição Patronal de 26,8 % (composta pela Contribuição Patronal, Contribuição de Terceiros e pelo RAT) sobre as remunerações do Comissionista Misto e do Comissionista Puro.

A tabela 6 apresenta as Comissões e respectivas Contribuições ao INSS referentes ao ano 2017.

Tabela 6 - Remuneração Versus INSS Patronal

2017	REMUNERAÇÃO		INSS PATRONAL	
	COM. MISTO	COM. PURO	COM. MISTO	COM. PURO
JANEIRO	1.619,66	2.029,93	434,07	544,02
FEVEREIRO	1.523,31	1.793,20	408,25	480,58
MARÇO	1.476,18	1.719,28	395,62	460,77
ABRIL	1.659,45	2.118,52	444,73	567,76
MAIO	1.534,08	2.236,98	411,13	599,51
JUNHO	1.190,66	1.872,88	319,10	501,93
JULHO	1.520,50	2.058,59	407,49	551,70
AGOSTO	1.449,96	1.576,77	388,59	422,57
SETEMBRO	1.587,45	1.600,79	425,44	429,01
OUTUBRO	1.469,34	1.527,85	393,78	409,46
NOVEMBRO	1.450,64	1.510,40	388,77	404,79
DEZEMBRO	1.297,99	1.629,10	347,86	436,60
13 <sup>o</sup> SALÁRIO	1.258,79	1.379,07	337,36	369,59
TOTAIS	19.038,01	23.053,36	5.102,19	6.178,30

Fonte: Autora

A tabela 7 apresenta as Comissões e as respectivas Contribuições ao INSS referentes ao ano 2018.

Tabela 7 - Remuneração Versus INSS Patronal

2018	REMUNERAÇÃO		INSS PATRONAL	
	COM. MISTO	COM. PURO	COM. MISTO	COM. PURO
JANEIRO	1.447,66	1.428,27	387,97	382,78
FEVEREIRO	1.458,95	1.088,00	391,00	291,58
MARÇO	1.551,25	1.699,81	415,74	455,55
ABRIL	1.500,44	1.967,19	402,12	527,21
MAIO	1.391,81	1.765,54	373,01	473,16
JUNHO	1.362,37	1.344,88	365,12	360,43
JULHO	1.437,06	2.131,46	385,13	571,23
AGOSTO	1.351,08	1.502,09	362,09	402,56
SETEMBRO	1.359,24	1.869,66	364,28	501,07
OUTUBRO	1.088,00	1.944,18	291,58	521,04
NOVEMBRO	1.540,55	3.173,54	412,87	850,51
DEZEMBRO	1.754,20	2.157,31	470,13	578,16
13º SALÁRIO	1.436,88	1.463,23	385,08	392,15
TOTAIS	18.679,49	23.535,16	5.006,10	6.307,42

Fonte: Autora

#### 4.3.1 Análise dos Resultados

As tabelas apresentadas abordam um comparativo dos totais de encargos de INSS Patronal apurados pelas duas modalidades de remuneração de acordo com a tributação da empresa objeto a fim de analisar resultados obtidos por cada modalidade no ano de 2017 e 2018.

A tabela 8 apresenta um comparativo trimestral de valores, de maneira que podemos observar que de um modo geral os encargos recolhidos para um funcionário contratado como comissionista puro são maiores do que para um comissionista misto.

Apenas no 1º trimestre de 2018 houve uma contradição a esta afirmativa, pois o valor do imposto recolhido para o comissionista misto foi superior ao comissionista puro.

Através dessa tabela também podemos observar que em ambos os anos o 4º trimestre atingiu um valor superior aos demais, sendo tal fato justificado pelo pagamento de 13º salário que é dividido entre os meses de novembro e dezembro.

Tabela 8 - INSS Patronal por Trimestre 2017 x 2018

<b>INSS Patronal</b>				
	<b>2017</b>		<b>2018</b>	
	<b>Comissionista Misto</b>	<b>Comissionista Puro</b>	<b>Comissionista Misto</b>	<b>Comissionista Puro</b>
1º trimestre	1237,93	1485,37	1194,71	1129,91
2º trimestre	1174,96	1669,21	1140,24	1360,80
3º trimestre	1221,52	1403,29	1111,50	1474,86
4º trimestre	1467,77	1620,44	1559,66	2341,85
<b>Total</b>	<b>5102,19</b>	<b>6178,30</b>	<b>5006,10</b>	<b>6307,42</b>

Fonte: Autora

Em uma segunda abordagem, para efeito comparativo, o estudo simula uma alteração nas formas de remuneração. Desta forma, o comissionista puro passa a ser remunerado na condição de comissionista misto. Para o levantamento foram utilizados os mesmos valores de vendas para as duas situações, porém com alteração do percentual de acordo com a forma de remuneração.

Tabela 9 - Simulação Comissionista Puro em Comissionista Misto

Comissionista Puro				Comissionista Misto		
Percentual 3%				Percentual 1%		
2017	Valor Vendas	Valor comissão	DSR	Valor comissão	Salário	DSR
Janeiro	56.750,67	1.702,52	327,41	567,51	1.056,85	109,14
Fevereiro	51.234,33	1.537,03	256,17	512,34	1.056,85	85,39
Março	49.914,67	1.497,44	221,84	499,15	1.056,85	73,95
Abril	54.140,00	1.624,20	494,32	541,40	1.056,85	164,77
Mai	62.539,33	1.876,18	360,80	625,39	1.056,85	120,27
Junho	46.822,00	1.404,66	468,22	468,22	1.056,85	156,07
Julho	57.552,00	1.726,56	332,03	575,52	1.056,85	110,68
Agosto	45.777,33	1.373,32	203,45	457,77	1.056,85	67,82
Setembro	44.466,33	1.333,99	266,80	444,66	1.056,85	88,93
Outubro	41.071,33	1.232,14	295,71	410,71	1.088,00	98,57
Novembro	40.277,33	1.208,32	302,08	402,77	1.088,00	96,67
Dezembro	43.793,00	1.313,79	315,31	437,93	1.088,00	105,10
13° salário	45.969,00	1.379,07	0,00	459,69	1.088,00	0,00
Total	640.307,33	19.209,22	3.844,15	6.403,07	13.863,65	1.277,36
Total Geral	23.053,37			21.544,08		

Fonte: Desenvolvida pela autora

Com o objetivo de avaliar uma alteração no custo de INSS Patronal sem redução de vendas, foi efetuada uma simulação. Desta forma, foi aplicado o percentual de 1% sobre a base de vendas do Comissionista Puro, uma vez que este de acordo com a tabela 5 em todos os meses de 2017 obteve um valor maior no total de vendas.

Analisando a tabela 9 percebemos que houve uma alteração no valor do INSS Patronal, passando de R\$ 5.808,71 para R\$ 5.359,03 gerando uma redução de aproximadamente 7,7%.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a folha de pagamento, buscando levantar dados que auxiliam na tomada de decisão no ato de uma contratação de um empregado.

O Brasil possui uma alta carga tributária incidente sobre as empresas e isso permite que os empresários busquem formas de redução de custos, de forma lícita e que possa ajudar na sobrevivência das empresas.

É necessário o conhecimento amplo da forma de tributação dos impostos para que haja o controle financeiro da empresa.

Este trabalho enfatizou o custo do INSS Patronal em um Regime de Lucro Presumido, comparando valores reais de remuneração dos funcionários em duas modalidades de pagamento distintas, a de comissionista puro e a de comissionista misto.

Para a realização deste estudo, foi demonstrado um referencial teórico relacionando os principais Proventos e Descontos de uma folha de pagamento bem como os Encargos Sociais incidentes sobre ela. O estudo de caso foi elaborado com base em dados da Folha de Pagamento Analítico, utilizada para levantamento de valores e realização dos cálculos.

O estudo foi realizado e verificou-se que na empresa pesquisada, no exercício 2017 e 2018, o valor referente ao INSS Patronal de um funcionário remunerado como comissionista puro é superior ao de um funcionário com remuneração de comissionista misto.

Através deste estudo, demonstramos a importância de utilizar dados da folha de pagamento, *versus* a forma de remuneração como ferramenta auxiliar no ato de contratação, reduzindo os encargos trabalhistas da empresa.

Deste modo a empresa deve avaliar as formas de pagamento a serem aplicadas nas próximas contratações de acordo com os dados levantados.

É válido ressaltar a importância de uma integração constante entre empresários e os profissionais contábeis, para que juntos possam abordar estratégias em busca de redução de custos.

Como sugestão para trabalhos futuros fica a análise do faturamento em

comparação com os encargos a serem recolhidos. De forma a demonstrar claramente os valores recebidos e recolhidos. No entanto, existe um fator que limita este tipo de pesquisa que é o livre acesso às informações geradas pela Contabilidade das pequenas e médias empresas.

## REFERÊNCIAS

ANDREOTO, A. **Conceito da Folha de Pagamento, e alguns aspectos**. Essência Sobre a Forma, 2012. Acesso em 11/11/2018.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**.  
[http:// http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)  
Acesso em 14/04/2019.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**.  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 3.207, DE 18 DE JULHO DE 1957**.  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3207.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3207.htm)> Acesso em: 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962**.  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm)> Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 4.749, DE 12 DE AGOSTO DE 1965**.  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4749.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm)> Acesso em: 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 4.266, DE 13 DE OUTUBRO DE 1963**.<  
<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111175/lei-4266-63>> Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966**. Revogada pela Lei nº 7.839, de 1989.< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5107.htm)> Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949.**  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm) >Acesso em 18/10/2019

BRASIL. **LEI Nº 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985.**  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm) >Acesso em: 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990.**  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm) >Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991.**  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)> Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.**  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm) >Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008.**  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)>Acesso em 18/10/2019.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.**  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>Acesso em 18/10/2019.

BRONGIEL, A. M.de L. F. **Principais proventos e descontos incidentes sobre a Folha de Pagamento**, 2014. Disponível em:  
<<http://www.contabeis.com.br/artigos/2058/principais-proventos-e-descontos-incidentes-sobre-a-folha-de-pagamento/>>. Acesso em 06/09/2019.

CLT - **Consolidação das Leis do Trabalho**. 9.ed. Interpretada. São Paulo: Manole, 2018.

CONJUR - CONSULTOR JURÍDICO. **Empresa não deve pagar INSS para afastado por doença**,2012. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2012-ago-21/empresa-nao-pagar-inss-funcionario-afastado-doenca>>. Acesso em 31/10/2019.

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL - 1988** - Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>

Delgado, M. G. **Curso de direito do trabalho**. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo: LTr, 2017.

FREITAS, F. **Comissão e empregado comissionista: vendedores, viajantes e praticistas** (Lei nº 3.207/1957), 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39747/comissao-e-empregado-comissionista-vendedores-viajantes-e-pracistas-lei-n-3-207-1957/>. Acesso em 05 de nov. 2019.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Atlas. 2017.

GOMES, E. D. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. 15. ed. Belo Horizonte: RTPREV, 2015.

Markus, L. **Contribuição Previdenciária Patronal: saiba o que é e como ela funciona**, 2017. Disponível em: <https://www.leandromarkus.com.br/consultoria-tributaria/contribuicao-previdenciaria-patronal-saiba-o-que-e-e-como-ela-funciona/>. Acesso em 13/11/2019.

MARTINS, G. de A.; THEÓFILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para ciências Sociais Aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012

OLIVEIRA, A. C. **PROVENTOS E DESCONTOS DA FOLHA DE PAGAMENTO**, 2015 Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=1reta2&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=2495&path%5B%5D=1614> Acesso em 11/11/2019.

OLIVEIRA, A. **Comissão de vendas na CLT**, [2013]. Disponível em: <https://www.cpt.com.br/cursosgestaoempresarial/artigos/comissao-de-vendas-na-clt/>. Acesso em 31/10/2019.

PINTO, V. de A. **Falta no trabalho: Entenda as regras!** 2017. Disponível em: <<https://vanessadeandradepinto.jusbrasil.com.br/artigos/510344767/falta-no-trabalho-entenda-as-regras/>>. Acesso em 05/11/2019.

RAMOS, W. **Adicional de insalubridade e direitos do trabalhador**, 2016. Disponível em:<<https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/529671168/adicional-de-insalubridade-e-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em 05 de nov. 2019.

RECEITA FEDERAL, **Ministério da Economia**. Disponível em: <<http://receita.economia.gov.br/>>. Acesso em 03/10/2019.

SANTOS, A. R. dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em 3/10/2019.

