

85FEAG

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE E  
SECRETARIADO

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CONTABILIDADE APLICADA A SETOR PESSOAL

SHEYLA MARIA NOGUEIRA MARTINS

FORTALEZA, JULHO/99

CONTABILIDADE APLICADA A SETOR PESSOAL

SHEYLA MARIA NOGUEIRA MARTINS

Orientador: JOSÉ ALBERTO SOARES

Monografia apresentada à  
Faculdade de Economia,  
Administração, Atuária,  
Contabilidade e Secretariado, para  
obtenção do grau de Bacharel em  
Ciências Contábeis

FORTALEZA - CE  
1999

Esta monografia foi submetida à Coordenação do Curso de Ciências Contábeis, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, outorgado pela Universidade Federal do Ceará – UFC e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Média

~~Sheyla Maria Nogueira Barbosa~~  
 Sheyla Maria Nogueira Barbosa

.....

Nota

Prof. Alberto Soares  
 Prof. Orientador

.....

Nota

~~Prof. Célia Maria Braga Carneiro~~  
 Prof. Célia Maria Braga Carneiro  
 Membro da Banca Examinadora

.....

Nota

Prof. Osório Cavalcante Araújo  
 Membro da Banca Examinadora

.....

## AGRADECIMENTOS

A DEUS, pelo dom da vida, pela vocação que me deste e pela força que move minha vida me incentivando a ir em busca dos meus objetivos.

Aos meus pais que, mesmo diante de sacrifícios e obstáculos, souberam me guiar conduzido-me ao caminho da batalha em busca dos meus ideais, sempre me apoiando nos momentos mais difíceis.

Ao meu filho, Ádanny Filipe, pedacinho de minha carne, que me incentiva a lutar por um mundo melhor.

Aos amigos Cleber e Ivete, pelo apoio que me deram durante a realização desta monografia.

Ao professor Alberto que, dedicadamente, me orientou objetivando o sucesso deste trabalho.

E aos demais, que de alguma forma contribuíram na elaboração desta monografia.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	01
2. ADMISSÃO DE EMPREGADO	03
3. CONTRATO DE TRABALHO	07
4. JORNADA DE TRABALHO	23
5. BANCO DE HORAS	25
6. SALÁRIO – REMUNERAÇÃO	26
7. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	28
8. SEGURIDADE SOCIAL	31
9. FÉRIAS	79
10. 13.º SALÁRIO	87
11. FOLHA DE PAGAMENTO	91
12. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	93
13. CONCLUSÃO	100
14. BIBLIOGRAFIA	101
15. ANEXOS	103

## RESUMO

Este trabalho compila informações sobre a legislação trabalhista e previdenciária necessária à execução rotineira dos serviços de departamento de pessoal.

O estudo mostra as formas de seleção e recrutamento de pessoal, as modalidades de contrato de trabalho vigente, a conveniência do contrato de experiência, as formas de cálculo de folha de pagamento, férias, 13.º salário, e formas de cálculo e recolhimento das contribuições previdenciárias devidas pelo empregado e empregador.

Ressalta-se que todos os procedimentos de departamento de pessoal devem ser feitos cautelosamente, objetivando diminuir consideravelmente, a demanda de litígios entre empregado e empregador e, conseqüentemente, evitar submeter a empresa a ônus financeiros. Portanto, num país, onde as relações de trabalho são cada vez mais tumultuadas em virtude de os encargos, por parte da empresa, serem elevados, é de fundamental e importância o conhecimento detalhado dos aspectos legais que movem as rotinas de departamento de pessoal.

Conquanto leigo e pouco interessado em assuntos trabalhistas, o empregador, geralmente, confia essas rotinas de departamento de pessoal, aos contadores e/ou contabilistas que, por sua vez, delegam a execução dos serviços aos auxiliares de contabilidade, ou, o empregador designa uma seção de pessoal (funcionários de escritório), para executarem os serviços, mediante uma chefia específica. Se essas pessoas a quem foi confiado a execução dos serviços de departamento de pessoal, mantiverem atualizada a literatura técnica específica, a empresa estará bem servida, caso contrário, terá prejuízos financeiros cada vez maiores. Convém lembrar que, num país de cultura de trabalho contraditória, um procedimento legal em vigor até ontem, poderá ser diferente hoje, fato cada vez mais justificativo, para que não se descuide da atualização.

Gerenciar rotinas de departamento de pessoal, é atividade intrinsecamente ligada à gestão administrativa da empresa, portanto é aconselhável que esta disponha de gestão de recursos humanos ou pelo menos de um acompanhamento rigoroso no que diz respeito ao cumprimento legal das obrigações.

## 1 – INTRODUÇÃO

O Brasil, país de quase meio milênio e de economia respeitável e crescente, ainda está distante de desenvolver plenamente uma cultura de relação de trabalho, na qual as partes, empregado e empregador, estejam conscientes de seus papéis, no cumprimento dos deveres e obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Mesmo nas regiões tidas como carros da economia do país, as relações de trabalho ainda são conflitantes.

Na tentativa de disciplinar a relação laboral conflitante, entre empregado e empregador, o Governo Federal através dos órgãos do Ministério do Trabalho, tem editado ao longo dos últimos 55 (cinquenta e cinco) anos, uma biblioteca específica disposta sobre Leis, Decretos, Decretos-lei, Portarias, Resoluções, Circulares, Instruções e Orientações Normativas, Enunciados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Medidas Provisórias, além de manter um verdadeiro batalhão de fiscais, tudo isso, no sentido de fazer valer os direitos do empregado e empregador. Paralelamente, instituiu-se no país uma legião de Sindicatos de categorias profissionais, todos com objetivos claros de zelar, em princípio, pelos direitos dos empregados.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) constitui o texto legislativo básico do Direito do Trabalho do Brasil, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. As normas do Direito do Trabalho são geralmente imperativas, inafastáveis pela vontade das partes, salvo para conferir maior proteção ao empregado.

As relações de trabalho regulamentadas pela CLT são as de emprego, ou seja, trabalho subordinado ou por conta alheia. O empregador pode ser um ente de Direito Privado ou de Direito Público, desde que a relação seja de emprego. Não estão abrangidas as relações decorrentes de: atividade estatutária, própria dos funcionários públicos; regime especial de trabalho; trabalho autônomo; trabalho prestado exclusivamente por razões humanitárias (caridade); trabalho exclusivo de ensino ( escola ou estágio, com as cautelas legais ou doutrinárias, que não o tornem empresarial); trabalho exclusivo para recuperação de pessoas (detentos).

Assim, entende-se por empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O direito social ampara apenas o trabalho humano pessoal; os serviços prestados por pessoa jurídica não podem ser objeto de um contrato de trabalho.

A filosofia da Lei não é proteger o empregado, nem proteger o empregador, mas fortalecer as relações de trabalho entre ambos. No entanto, ainda é muito forte por parte do empregado, o sentimento de que o empregador o engana nos seus direitos e, por outro lado, o empregador acha que, oferecendo a oportunidade de trabalho, nada mais quer investir na relação de trabalho. Na verdade, o que temos mesmo entre empregador e empregado, salvo raras exceções, é veladamente uma relação litigiosa, pronta para o combate nos balcões das Delegacias Regionais do Trabalho, ou, nas salas de audiência das Juntas de Conciliação e Julgamento.

Entretanto, a empresa precisa se precaver no que diz respeito ao cumprimento das obrigações legais e rotinas de departamento de pessoal, as quais, geralmente, são confiadas aos contadores e/ou contabilistas que, por sua vez, devem estar atualizados para bem servir a empresa, caso contrário, a empresa fatalmente se exporá a multas trabalhistas e previdenciárias e, provavelmente, perderá dinheiro com cálculos inadequados quer na folha de pagamento, quer nas verbas rescisórias.

Para gerenciar melhor as rotinas de trabalho de departamento de pessoal, faz-se necessária a reciclagem permanente dos envolvidos, através de treinamentos específicos, bem como, o estudo constante da literatura técnica.

Este trabalho, portanto, vem trazer ao leitor, de modo especial aos contadores e contabilistas, informações legais atualizadas de práticas de departamento de pessoal, desde o recrutamento e seleção de empregado até a rescisão contratual, enfatizando a legislação previdenciária pertinente.



## **2 – ADMISSÃO DE EMPREGADO**

### **2.1. Conceito:**

É o ato de registrar o candidato aprovado em documentos próprios e obrigatórios pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **2.2. Providências Admissionais**

O processo de admissão obedece as seguintes etapas:

#### **1. Recrutamento**

A empresa vai recrutar mão-de-obra? Por que não escolher a pessoa certa para o lugar certo?

O recrutamento eficaz, evita custos de contratações sucessivas, em busca da mão-de-obra adequada;

O recrutamento pode ser feito através de anúncios em jornais, solicitações de emprego e fichas de inscrição de candidato.

#### **2. Seleção**

O recrutamento aliado a uma seleção eficaz, aplica testes seletivos, através dos quais, se conhece:

- Aspectos vocacionais do candidato;
- Formação profissional do candidato;
- Outros dados necessários à admissão.

Se a contratação está decidida, então, mesmo com todos os critérios do recrutamento e seleção, o contrato de trabalho deve ser celebrado inicialmente, no regime de experiência, porquanto prudente.

A experiência contratual prevista em Lei, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado uma única vez, quando celebrado por período inferior ao máximo legal, é necessária:

- a) para que a empresa avalie a performance técnico/profissional e, o traço de caráter do empregado experimental e;
- b) para que o empregado também avalie se a empresa preencherá as suas expectativas profissionais e humanas.

### **2.3. Documentos necessários para admissão:**

#### **2.3.1. Para todos os candidatos a serem admitidos**

- a) Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) Cédula de Identidade (xerox);
- c) Título de Eleitor (xerox);
- d) Cadastro de Pessoa Física – CPF (xerox);
- e) Cartão do Programa de Integração Social – PIS/Programa de Assistência ao Servidor Público – PASEP (xerox);
- f) Declaração de não cadastramento no PIS/PASEP;
- g) Quitação com o serviço Militar - Certificado de Reservista – 1<sup>a</sup>/2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> categoria (xerox). Somente para homens;

- h) Carta de referência do último emprego. Sendo seu primeiro emprego, a carta de recomendação poderá ser de uma pessoa idônea e com firma reconhecida em cartório;
- i) Folha corrida policial atualizada;
- j) Certidão Negativa;
- k) Exame Médico;
- l) Abreugrafia (raio x do tórax);
- m) Fotografias;

**2.3.2. Para candidatos casados ou com filhos menores de 14 anos**

- a) Certidão de casamento;
- b) Certidão de Nascimento dos filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade (necessário para o pagamento de salário-família);
- c) Caderneta de vacinação (filhos até 6 anos).

**2.3.3. Para candidatos menores de 16 (dezesseis) anos na condição de aprendizes**

- Declaração da escola que confirme estar freqüentando algum curso

**2.4. Documentos que o empregador deve manter em seus arquivos:**

- a) Contrato de trabalho;
- b) Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- c) Termo de Responsabilidade de salário-família;

- d) Ficha de salário-família;
- e) Declaração de dependentes para fins de Imposto de Renda;
- f) Cartão de ponto ou livro de ponto;
- g) Ficha financeira (avaliação de desempenho funcional).

NOTA: A empresa prepara o dossiê de cada empregado.

### **3 – CONTRATO DE TRABALHO**

#### **3.1. Conceito – Requisito para sua validade**

Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego (art. 442 da CLT).

A relação de emprego existe sempre que alguém estiver prestando serviços a outrem, na condição de empregado.

Desta forma, toda vez que uma pessoa física ou jurídica, estando a esta subordinada hierarquicamente e, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário ou remuneração), temos a existência de um CONTRATO DE TRABALHO. Ressalta-se que, na caracterização da relação de emprego, o elemento principal a ser observado é a subordinação, que se substancia no direito que tem o empregador de comandar, dar ordens e fiscalizar os serviços ou atividades do empregado. Desses direitos, decorre naturalmente, a obrigação de o empregado se submeter àquele comando.

#### **3.2. Requisitos necessários à formação de um Contrato de Trabalho**

##### **1. Capacidade dos Contratantes**

Empregado e empregador devem ter capacidade para contratar, isto é, não sejam declarados por lei, como incapazes. Assim temos:

- a) Maior de 18 (dezoito) anos: pode contratar independentemente de autorização. Os maiores entre 18 e 21 anos, podem recorrer à justiça do trabalho, para suprimento da vontade de seu responsável legal, caso este se oponha à contratação;
- b) Menores de 14 a 18 anos: dependem da autorização do representante legal;
- c) Menores a partir de 14 a 16 anos, somente na condição de aprendizes;
- d) Menores de 18 anos, não podem exercer trabalho noturno, perigoso ou insalubre.

## **2. Manifestação da Vontade**

Os contratantes devem manifestar livremente sua vontade, isto é, ela deve estar livre de qualquer artifício que possa influenciar, por exemplo, o erro, a má fé, a coação, a simulação ou fraude.

Tais vícios podem anular o Contrato de Trabalho, salvo aqueles praticados sem dolo (má fé) não prejudiquem ninguém nem fraudem a lei.

## **3. Objeto Lícito**

A prestação de serviço, deve ter por fim, a realização de um objetivo legal, permitido em Direito. A atividade a ser desenvolvida deve ser lícita, autorizada por lei.

## **4. Forma Prescrita em Lei**

Os contratos de trabalho para serem válidos, independem da forma pela qual foram elaborados. Podem ser acordados verbalmente ou escrito e, ainda, expressa ou tacitamente. Por fim, cumpre-se ressaltar que as cláusulas constantes do Contrato de Trabalho, são de livre estipulação das partes, desde que não contrariem as normas legais pertinentes.

### **3.3. Distinção dos Contratos de Trabalho, tendo em vista sua duração**

#### **3.3.1. Contrato por Prazo Indeterminado**

É a regra geral de contratação. Nesse caso, não se determina por ocasião da celebração do contrato, a condição ou termo para sua cessação

#### **3.3.2. Contrato por Prazo Determinado**

É aquele cujo término foi previsto, quando de sua celebração. Essa modalidade de contrato é excepcional, isto é, só poderá ser utilizada em alguns casos, conforme será visto a seguir.

### 3.3.2.1. Condições em que pode ser celebrado

O contrato de trabalho por prazo determinado só pode ser celebrado nas seguintes circunstâncias:

- a) Serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo: são os serviços de pouca duração, passageiros, decorrentes de necessidades específicas, por exemplo: funcionamento e manutenção de máquinas de uma empresa que esteja iniciando suas atividades;
- b) Atividades empresariais de caráter transitório: aqui, a transitoriedade não se relaciona com o serviço a ser desenvolvido pelo empregado, mas sim, com a atividade empresarial.

Exemplo: empresas criadas exclusivamente para o fim de comercializar artigos e enfeites de natal, na respectiva época. Observa-se que, mesmo sendo a atividade empresarial de caráter permanente, é possível a realização de determinada atividade por certo período de tempo;

- c) Contrato de Experiência: aqui, a finalidade é propiciar ao empregador, a verificação da capacidade funcional do empregado, na execução do serviço. Outrossim, permitir ao empregado saber se se adaptará ou não, ao serviço ou ao sistema de trabalho da empresa.

### 3.3.2.2. Prazo de duração: Prorrogação – Sucessão

Na celebração de um contrato por prazo determinado, devem ser observadas as seguintes regras (salvo em relação aos contratos de experiência, cujas normas específicas se encontram no tópico seguinte):

- a) Prazo máximo de duração: não pode ser estipulado por prazo superior a dois anos, qualquer que tenha sido o motivo de sua celebração;

- b) Prorrogação: quando estipulado por prazo inferior ao máximo legal previsto, permite-se uma única prorrogação, tendo essa como limite, o período que complete o prazo máximo;
- c) Mais de uma prorrogação: havendo mais de uma prorrogação, o contrato passará a vigorar sem determinação de prazo, ou seja, passará à condição de contrato por prazo indeterminado.
- d) Sucessão: Para se celebrar novo contrato a prazo com o mesmo empregado, é necessário um intervalo de no mínimo 6 (seis) meses, sob pena de o referido contrato transformar-se em prazo indeterminado. Entretanto, se o término do primeiro contrato se deu em virtude da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, a sucessão pode ser feita, independentemente de carência;
- e) Rescisão antecipada: a rescisão antecipada do contrato de trabalho, implica o pagamento ao empregado, de indenização pela metade, dos dias restantes os contrato (art. 479 da CLT) e, direitos complementares de férias, 13.º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) etc.. Caso a rescisão seja efetuada por parte do empregado, este se desliga da empresa, recebendo haveres trabalhistas de 13.º mês e, nada indenizará à empresa, a menos que, desse fato, resulte prejuízo comprovado (art.480 da CLT).

Na prática, quando o empregado rescinde o contrato de trabalho e não tenha causado nenhum prejuízo, a empresa nada descontará dele a título de indenização. Neste caso, não vale a interpretação análoga do aviso prévio que, se o empregado não comunica sua demissão antecipadamente, a empresa desconta automaticamente o valor correspondente. O artigo 480 da CLT, fala em indenização dos prejuízos causados ao empregador. Não havendo, portanto, prejuízos devidamente comprovados, nada há que se descontar do empregado.

- f) Cláusula de rescisão antecipada: havendo referida cláusula e, na ocorrência efetiva de rescisão antecipada, na interpretação do artigo 481 da CLT, os direitos das partes, se baseará nos princípios que regem os contratos por prazo indeterminado.



Esse tipo de contrato de trabalho é pouco ou quase nada difundido nos pactos laborais. De pouco uso, esse tipo de instrumento contratual é inócuo.

- g) Anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS): torna-se obrigatória a anotação da existência de prazo no contrato de trabalho.

### **3.3.2.3. Comentário da Lei 9.601/98 – Contrato de Trabalho Temporário**

O Governo Federal, objetivando, em princípio, de meios legais que possam tornar menos engessadas e mais fortalecidas as relações de trabalho, instituiu diplomas legais que possibilitam a contratação por prazo determinado, nos mais variados setores e atividades empresariais, desde que, tais contratações sejam acréscimos no número de empregados

Todavia, precavendo direitos da relação de trabalho, atrelou o novo contrato de trabalho, às convenções e acordos coletivos, formalizados entre sindicatos de categorias profissionais e as empresas interessadas, quando essas satisfizerem à média aritmética mensal dos empregados contratados por prazo indeterminado, conforme abaixo:

- a) Apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo.
- b) Para a média semestral, apurar-se-á pela soma das médias mensais dividida por seis.
- c) Apurada a média, faz-se então o enquadramento nos percentuais a seguir:
  - 1. 50% do número de trabalhadores para parcela inferior a 50 empregados;
  - 2. 35% do número de trabalhadores para parcela entre 50 a 199 empregados;
  - 3. 20% do número de trabalhadores para parcela acima de 200 empregados

Caso a empresa não tenha empregados ou tenha iniciado suas atividades recentemente, a média será aferida contando-se o prazo de seis meses a começar do 1.º dia do mês subseqüente à data da primeira contratação por prazo indeterminado.

Os encargos são reduzidos por dezoito meses em :

- a) 50% - Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Social do Transporte (SEST), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), bem como o Salário Educação e financiamento de Seguro de Acidente de Trabalho.
- b) 2% - Para a alíquota do FGTS. Esta nova modalidade de contrato, além de 2% do FGTS, existe a obrigatoriedade de um outro depósito vinculado, em percentual a ser definido pelas partes, em conta corrente aberta em estabelecimento bancário cuja periodicidade de saque, também, será determinada através dos sindicatos.

Essas reduções de encargos serão asseguradas desde que, no momento da contratação:

- a) O empregador seja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).
- b) O contrato de Trabalho por prazo determinado e a relação mencionada no § 3º do art. 4º desta Lei tenham sido depositados no Ministério do Trabalho (MTB). Deve-se afixar no quadro de avisos da empresa, cópias do Instrumento Normativo e a relação de contratados, que conterà dentre outras informações o nome dos empregados, número da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), número do cadastro no Programa de Integração Social (PIS) e as datas de início e término do contrato por prazo determinado.

Esta nova modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, em nada se assemelha aos contratos por prazo determinado já em vigor. É na verdade, uma iniciativa,

ainda tímida do Governo Federal, buscando incentivar as relações de trabalho, ainda muito arraigadas de excessivos encargos sociais calculados sobre a folha de pagamento.

Aprender-se-á muito na prática, quando surgirem situações que não estejam alcançadas pela Lei 9.601/98 e o Decreto regulador n.º 2.190/98.

#### **3.3.2.4 Contrato de Experiência: Prazo Máximo – Prorrogação e Sucessão**

Tratando-se de contrato de experiência, deve-se observar o seguinte:

- a) Prazo máximo de duração: 90 (noventa) dias;
- b) Prorrogação: pode ser prorrogado uma única vez, quando celebrado por período inferior ao máximo legal, desde que, com a prorrogação, não ultrapasse a 90 (noventa) dias;
- c) Mais de uma prorrogação: vigorará automaticamente sem determinação de prazo, quando for prorrogado mais de uma vez;
- d) Sucessão: para se celebrar novo contrato de experiência, deve-se aguardar um período de pelo menos 6 (seis) meses, sob pena de o segundo ser considerado como contrato sem prazo. Observa-se que nessa hipótese, só é possível, em se tratando de um novo serviço a ser desempenhado pelo empregado dentro da empresa, pois seria absurdo submeter-se a um novo teste na mesma função, empregado já avaliado anteriormente;
- e) Rescisão antecipada: Na experiência frustrada pela empresa ou pelo empregado, na rescisão antecipada, aplicar-se-á os mesmos critérios concernentes aos contratos de trabalho por prazo determinado.
- f) Cláusula de rescisão antecipada: havendo referida cláusula e, na ocorrência efetiva de rescisão antecipada, sobre esse contrato incidirão as normas concernentes aos contratos de trabalho por prazo indeterminado.

- g) Anotação obrigatória: é obrigatório anotar na CTPS do empregado, na parte destinada a “Anotações Gerais”, a existência de contrato de experiência e o prazo ajustado;
- h) Penalidades: a infração aos dispositivos concernentes aos contratos de trabalho, será passiva de multa aplicada por Órgão competente do Ministério do Trabalho, nos valores determinados por Atos Normativos.

### **3.4. Contrato de trabalho do empregado comissionista**

Na carteira profissional de todo trabalhador, é exigida a remuneração especificada do contrato de trabalho. No caso do empregado contratado com salário variável de comissões sobre vendas por ele realizadas, não há como se determinar no ato da contratação, quanto será sua remuneração, no entanto, deve ficar clara e objetiva a especificação do tipo de remuneração, tal como:

Exemplo: Remuneração especificada “comissões de 4% (quatro por cento) sobre as vendas/mês realizadas pelo empregado, na seção de cosméticos”. Aqui, verifica-se clara e objetivamente que não existe nenhuma dúvida sobre a remuneração do empregado.

Ressalta-se que, ao comissionista será sempre garantido o salário mínimo, ou, o piso normativo da categoria, por mês de trabalho, caso suas comissões mais os repousos remunerados, calculados das comissões, não atinjam o salário mínimo, ou o piso normativo da convenção sindical.

Conquanto bilateral, os contratos de trabalho só podem ser alterados com a concordância das partes, ou seja, empregador e empregado. No caso do empregado comissionista, na hipótese de transferência para outra seção de trabalho, que implique mudança no percentual de comissões, esse fato deve ser anotado na carteira de trabalho, além do que, deve o empregado ser notificado por escrito internamente e, caso aceite a transferência de seção de trabalho, deve a empresa exigir sua anuência na notificação interna.

### **3.5. Alteração do Contrato de Trabalho**

#### **3.5.1. Requisitos para sua validade**

Toda e qualquer alteração nas condições de Contrato de Trabalho, só é lícita quando houver mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não acarrete, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado. Assim, para alteração das condições do contrato de trabalho, são necessários:

- a) concordância do empregado;
- b) que de fato não lhe resulte prejuízos, não só pecuniários mas, de qualquer natureza, de forma direta ou indireta e ainda, presentes ou futuros, desde que o empregado o preveja no ato da alteração. Dessa forma, tendo em vista as condições pactuadas no contrato, deve-se verificar se há prejuízos ao empregado com alterações propostas, razão que enseja sua nulidade, independentemente do consentimento do empregado.

#### **3.5.2. Modalidades de alteração contratual – Possibilidades**

Havendo a concordância do empregado, são possíveis as seguintes alterações, no que tange aos aspectos principais do contrato de trabalho:

- a) Quanto à alteração:
  - 1- remoção para cargo do mesmo nível;
  - 2- promoção.
- b) Quanto à quantidade de trabalho:
  - 1- aumento, desde que haja correspondente aumento salarial;
  - 2- redução.

c) Quanto à remuneração:

- 1- Aumento;
- 2- redução, desde que haja a correspondente diminuição da jornada de trabalho;
- 3- alteração na forma de pagamento;
- 4- alteração nos intervalos de pagamento.

NOTA: a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho e, a correspondente diminuição salarial poderá ser feita, no caso de empresa que, face à conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontre em condições que recomendem, transitoriamente, tal medida.

d) Quanto à jornada de trabalho:

- 1- aumento da duração, desde que sejam observados os limites legais e que sejam pagos os adicionais devidos;
- 2- redução da jornada;
- 3- alterações do horário;
- 4- exigência de horário e marcação de ponto ao empregado antes desobrigado.

e) Quanto ao local de trabalho:

A transferência do empregado de um estabelecimento para outro, pode ser feita desde que não seja necessário o empregado mudar de domicílio. Nas transferências que importem nesta mudança, deve haver a anuência do empregado, salvo se tratar de:

- 1- empregados que exerçam cargos de confiança, isto é, aqueles que exerçam poder de mando amplamente, através de mandato expresso ou implícito, de modo a representarem a empresa nos atos de sua administração;
- 2- empregados cujos contratos prevejam essa possibilidade (cláusula expressa em contrato);



- 3- nos casos em que a transferência decorra da própria natureza do serviço, para o qual o empregado foi contratado, isto é, essa condição esteja implícita no contrato de trabalho. Exemplo: Viajante, inspetor etc.;
- 4- necessidade imperiosa do serviço, desde que a transferência seja provisória, devendo a empresa, nesse caso, pagar ao empregado, um adicional nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário recebido na localidade da qual foi transferido, enquanto durar essa situação;
- 5- extinção de estabelecimento. Nessa hipótese, é lícita a transferência dos empregados para localidades diversas da qual resulta do contrato;

Na ocorrência de transferência de empregado, qualquer que seja a modalidade, todas as despesas resultantes, ficarão a cargo do empregador, tais como: passagens, fretes, carretos da mudança etc..

Ainda que não ocorra a mudança de domicílio do empregado, a empresa deve suprir os prejuízos eventualmente causados, por exemplo, o acréscimo nas despesas de condução.

### **3.6. Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho**

#### **3.6.1. Conceito e Distinção**

A extinção do Contrato de trabalho, se dá quando existir vínculo que une o empregado e empregador.

Todavia, existem determinadas situações que, embora não dissolvam essa relação, implicam a paralisação total ou parcial do contrato, isto é, embora o contrato continue a existir, todas ou algumas cláusulas deixam de surtir efeito temporariamente. Por exemplo: quando o empregado entra em gozo de férias subsiste a obrigação de o empregador pagar os salários correspondentes, mas, inexistente a obrigação de o empregado prestar serviços. Aqui, a cláusula contratual que determina a prestação de serviços pelo empregado, fica paralisada durante o período de férias.

Quando ocorre a paralisação total do contrato, diz-se que há suspensão. Quando a paralisação é parcial, isto é, quando somente uma ou algumas das cláusulas deixam de vigorar, diz-se que há interrupção.

### **3.6.2. Suspensão do Contrato de Trabalho - Efeitos**

Como se disse, na suspensão do contrato de trabalho, todas as suas cláusulas deixam de vigorar. Assim, o principal efeito dessa situação é que, durante esse período, o empregador não paga salários e o empregado não presta serviços.

Deixando de existir o motivo que determinou a suspensão do contrato, é assegurado ao empregado, o retorno ao cargo que exercia na empresa anteriormente e ainda, lhe são garantidas todas as vantagens que durante sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertenciam na empresa.

Assim, imagina-se, por exemplo, a hipótese de um empregado afastado por auxílio-doença (considerado como de suspensão, a partir do 16º dia), pelo período de 1 (um) ano, tendo ocorrido nesse ínterim, o reajuste salarial da categoria profissional. Nesse caso, quando o referido empregado retornar ao trabalho, seu salário deverá ser atualizado, de conformidade com o reajuste concedido.

Cumprido salientar ainda que, no retorno do empregado ao trabalho, é conveniente, sempre que possível, exigir-se a prova da cessação do motivo de sua suspensão. Exemplo: se o empregado estava em gozo de auxílio-doença, deve apresentar ao empregador, o respectivo atestado médico, fornecido pelo sistema de Previdência Social.

### **3.6.3. Interrupção do Contrato de Trabalho - Efeitos**

Na interrupção, a paralisação do contrato é parcial, isto é, embora continue a existir, o contrato não se opera em sua plenitude. Assim, há uma simples interrupção na prestação de serviços pelo empregado, prevalecendo, para o empregador, a obrigatoriedade de pagar os salários, no todo ou em parte.



Se subsiste o pagamento dos salários, evidentemente, todas as vantagens atribuídas à categoria do empregado na empresa, ser-lhe-ão asseguradas, principalmente aquelas que dizem respeito à alteração. Por outro lado, o período de interrupção do contrato, é computado normalmente no tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais.

Da mesma forma que na suspensão, é conveniente a comprovação por parte do empregado, da cessação do motivo que determinou a interrupção do contrato, por exemplo: a respectiva baixa no caso de término da prestação do serviço militar obrigatório.

### **3.6.3. Suspensão do Contrato de Trabalho – Hipóteses Legalmente Previstas**

São casos de suspensão do contrato de trabalho:

- a) Ausência por motivo de doença, a partir do 16º dia (auxílio doença);
- b) Aposentadoria por invalidez;
- c) Período de suspensão disciplinar;
- d) Ausência para exercício de encargo público (vogal na Justiça do Trabalho, cargo público eletivo, etc.);
- e) Ausência por motivo de greve, quando desatendidas as reivindicações formuladas pelos empregados, ainda que, observadas as formalidades legais para esta suspensão;
- f) Período em que o empregado esteve afastado, respondendo a inquérito na Justiça Comum ou Militar, ou na polícia, ou detido em previdenciárias aguardando julgamento na justiça Criminal;
- g) Encargos sindicais;
- h) Faltas injustificadas.

NOTA: As hipóteses de acidentes do trabalho e prestação de serviço militar obrigatório, a rigor, caracterizam suspensão do contrato, já que não há a prestação de serviços nem o pagamento de salários. Contudo, tendo em vista o cômputo no tempo de serviço dos referidos períodos, enquadram-se na interrupção de contrato.

#### **3.6.4. Interrupção do Contrato de Trabalho – Hipóteses Legalmente Previstas**

São casos de interrupção do contrato de trabalho:

- a) Prestação de serviço militar obrigatório: embora sem pagamento de salários é computado como tempo de serviço, além de serem devidos os depósitos do FGTS;
- b) Acidente de trabalho: embora sem pagamentos de salários, o período também é computado como tempo e serviço efetivo, sendo devidos os depósitos de FGTS e o pagamento do salário – família;
- c) Ausência por motivo de doença até o 15º dia. Tais ausências são computadas como tempo de serviço, sendo devidos os respectivos salários de período;
- d) Licença remunerada;
- e) Período em que não houver serviço na empresa, por culpa ou responsabilidade dela. Os salários correspondentes deverão ser pagos e, o período computado como tempo de serviço;
- f) Férias: o período é computado como serviço efetivo, devendo ser pagos os salários correspondentes;
- g) Licença – gestante: durante esse período, são assegurados à empregada, os salários correspondentes e cômputo do tempo de serviço;
- h) As ausências legais: são computadas como tempo de serviço efetivo, sendo devidos também os salários respectivos;

- i) Greves: quando deferidas total ou parcialmente pela Justiça do Trabalho, as reivindicações dos empregados. O período é computado como tempo de serviço, sendo devidos os salários correspondentes;
- j) Repouso semanal e feriados: computa-se o tempo de serviço, devendo ser paga a remuneração correspondente;
- k) Testemunhar perante Júri e comparecimento a Juízo como parte: as ausências são consideradas como de serviço efetivo, devendo ser pagos os salários correspondentes.

### **3.7. Modalidades de Contrato de Trabalho em Vigor**

#### **1. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho**

- a) Art. 443 – Contrato por prazo determinado ou indeterminado
- b) Art. 443 § 2º - O Contrato por prazo determinado, nas seguintes hipóteses:
  - Serviço cuja natureza ou transitoriedade, justifique a determinação do prazo;
  - Atividades empresariais de caráter transitório e,
  - Contrato por experiência.

#### **2. LEI N.º 6.019 – 03.01.74**

- Empresa locadora de mão de obra – Serviços Temporários

#### **3. LEI N.º 9.601 – 21.01.98**

- Contrato de trabalho por prazo determinado com redução de encargos sociais de terceiros, precedido de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

#### **4. Medida Provisória N.º 1.709 – 03.09.98**

- Contrato de trabalho por tempo parcial
- Permite mediante instrumento de negociação coletiva de Trabalho a conversão dos atuais contratos de trabalho, ao regime de tempo parcial.

#### 4 – JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do trabalhador brasileiro, consta na constituição Federal, Capítulo II – Dos Direitos Sociais -, como preâmbulo legalístico, complementado pela Consolidação das Leis do Trabalho, determinando-se que:

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

Inciso XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Inciso XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Inciso XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Inciso XVI – remuneração do serviço extraordinário, superior no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

A Consolidação das Leis do Trabalho através dos artigos 57 a 75 e 224 ao 323 (Normas Especiais de Tutela do Trabalho) bem como a Lei n.º 4.923, de 23.12.65, dispõem sobre o horário de trabalho de diversas atividades profissionais, bem como, ao casos em que os horários podem ser modificados legalmente.

As empresas dentro da legitimidade, procuram adequar suas necessidades de horário de trabalho, às suas conveniências empresariais e imperativas. Para tanto, podem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com seus empregados, alterando horário de trabalho, inclusive no sistema de compensação, tudo em conformidade com o aprovo do Sindicato da categoria profissional.

Quando a empresa explora atividade que exija o trabalho ininterrupto, deve ser elaborada escala de revezamento, onde a jornada de trabalho não poderá exceder de 6 (seis)

horas, salvo negociação coletiva de trabalho, firmada com o Sindicato da categoria profissional. Mensalmente, a escala será organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização, de modo que cada empregado goze seu repouso semanal remunerado conforme a escala de revezamento, cujo repouso semanal do domingo, recaia a cada sete semanas.

Geralmente, as jornadas de trabalho ininterrupto, têm características distintas, tais como:

- a) Necessidade e existência de turnos, significando na empresa que há uma ordem e/ou alteração dos horários de trabalho prestados em revezamento;
- b) Turnos de trabalho mediante escala de revezamento, onde o empregado ou grupo de empregados trabalham alternadamente, possibilitando o descanso de outro empregado ou grupos de empregados e,
- c) Que os turnos sejam de revezamento ininterrupto, dentro das 24 horas, independentemente de haver ou não trabalho aos domingos

Na jornada de trabalho contínua e de duração superior a seis horas, torna-se obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e/ou alimentação, que será no mínimo, uma hora, não podendo exceder de duas horas, sendo que esse limite pode ser alterado em virtude de acordo escrito, ou seja, o acordo coletivo de trabalho, sob a anuência do Sindicato representativo da categoria. Sempre que a jornada de trabalho exceder de 4 (quatro) horas e não exceder a 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de 15 (quinze) minutos.

## **5 – BANCO DE HORAS**

### **5.1. Fundamentação Legal**

- Constituição Federal – 05.10.88 – Capítulo II
- Lei n.º 9.601 de 21.04.98 Dec. 2.490, 04/02/98
- Parágrafo 2.º - Art. 59 da CLT

### **5.2. Objetivo**

Permite mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, flexibilização da jornada de trabalho através da compensação sistemática dos créditos e/ou débitos, decorrentes de horas não trabalhadas ou trabalhadas extraordinariamente.

### **5.3. Atribuições Gerais**

- Prazo de Compensação: máximo de um ano
- Limite máximo de horas/dia: 10 (dez)
- Trabalho superior a 44 horas semanais poderá ser convertido em folgas remuneradas, na proporção de uma hora de trabalho, por uma hora de descanso
- Quando forem permitidos trabalhos aos domingos e feriados, a compensação poderá ser feita na proporção de uma hora de trabalho para duas horas de descanso
- Dias e horas não trabalhados na semana serão compensados quando a empresa determinar, sem remuneração, salvo o adicional noturno, se o serviço ocorrer naquele horário
- Devem ser evitadas compensações aos domingos e feriados.

## **6 – SALÁRIO – REMUNERAÇÃO**

### **6.1. Salário**

O salário pode ser conceituado, como um valor pactuado entre empresa e empregado, como contraprestação de serviços prestados.

#### **O salário quanto à forma pode ser:**

- Fixo
- Variável (comissões)
- Misto (fixo + variável)

#### **O salário quanto à forma de contratação, pode se subdividir assim:**

- Salário/hora
- Salário/dia
- Salário semanal
- Salário quinzenal
- Salário mensal
- Salário por peça
- Salário por tarefa

#### **O salário quanto à forma de pagamento, pode ser pactuado da seguinte forma:**

- Pagamento semanal
- Pagamento quinzenal
- Pagamento mensal

Salário contratual é o valor pactuado entre empresa e empregado.

Salário efetivo, é o valor realmente ganho pelo empregado no período pactuado.



## 6.2. Remuneração

Remuneração é o conjunto de rendimentos ganhos pelo empregado no período pactuado.

Exemplos:

- Salário fixo + horas extras
- Salário fixo + gratificações contratual
- Salário fixo + comissões
- Salário fixo + adicional noturno
- Comissões + horas extras
- Outros tipos de remuneração

Remuneração contratual, é o valor pactuado entre empresa e empregado.

Remuneração efetiva, é o valor realmente ganho pelo empregado. No período pactuado.

Os encargos sociais e tributos incidentes, na relação de trabalho, se referirão exclusivamente ao salário/remuneração efetivos.

Especial cuidado, deverá ser observado quando da especificação do salário e/ou remuneração, na carteira de trabalho.

No contrato de trabalho, prazo contratual e salário/remuneração, se justapõem entre si. Para os efeitos de folha de pagamento.

Exemplos:

- Contrato de 90 (noventa) dias, exige salário/remuneração equivalente;
- Licença-maternidade, exige pagamento de 120 (cento e vinte) dias de salário – maternidade.

## 7 – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Existem dois tipos de contribuição sindical, a que é devida pelo empregado e a que é devida pelo empregador denominada Contribuição Sindical Patronal.

Trata-se nesta monografia síntese, apenas da obrigatoriedade da contribuição sindical, devida pelo empregado incluindo-se ainda os aspectos práticos da influência do Sindicato, na atividade profissional do trabalhador

O capítulo completo sobre Instituições e Organização Sindical, se encontra na Consolidação das Leis do Trabalho, a partir do artigo 511 ao 625.

Anualmente é devida a contribuição sindical do trabalhador ao Sindicato de sua categoria profissional, no valor de um dia de trabalho contratual. O recolhimento ao Sindicato, ocorre através de desconto efetuado na folha de pagamento do empregado, no mês de março de cada ano, ou no mês subsequente ao reemprego, caso o empregado não esteja trabalhando no mês de março e, recolhido via rede bancária, no mês subsequente ao do desconto.

Exemplificando, se um empregado se encontra trabalhando no mês de março, naquele mês a empresa desconta um dia de trabalho de sua folha e recolhe ao Sindicato via rede bancária no mês de abril. Se no mês de março o empregado se encontra desempregado e se reemprega somente no mês de julho, a empresa, no mês de agosto, descontará um dia de trabalho de sua folha de pagamento e recolherá ao Sindicato via rede bancária no mês de setembro.

Quando o empregado se encontrar afastado por auxílio-doença ou por acidente do trabalho no mês de março, sua contribuição só será descontada no mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Quando se tratar de empregado que seja profissional liberal, a contribuição sindical poderá ser optativa à Entidade Profissional representativa de sua categoria.



Quando se tratar de profissional liberal que exerça emprego simultâneo, a contribuição sindical será múltipla, ou seja, pagará contribuição sindical à sua Entidade representativa e pagará contribuição sindical em relação à categoria profissional a qual pertença a atividade econômica onde trabalhe.

Entende-se também que, quando o empregado possui vários empregos, pagará contribuição sindical a cada emprego respectivo.

Em se tratando de advogados inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), o pagamento da anuidade àquela Ordem, isenta os inscritos nos seus quadros, do pagamento obrigatório da contribuição sindical (Art. 47 da Lei n.º 8.906, de 04.07.94)

A Contribuição Sindical nada tem a ver com a Contribuição Assistencial, uma vez que a primeira é obrigatória e a Segunda depende de livre associação de empregado ao Sindicato de sua categoria, o que não é obrigatório, ou seja, nenhum empregado está obrigado a se filiar ao sindicato de sua categoria. Dessa forma, se o empregado por sua livre e espontânea vontade se filia ao Sindicato de sua categoria, a partir daí passará a pagar a contribuição assistencial, como contraprestação dos serviços que geralmente os Sindicatos colocam à disposição dos seus associados.

É prerrogativa dos Sindicatos de categorias profissionais firmarem Convenções e/ou acordos coletivos de trabalho, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito das relações de trabalho, assim definidos na CLT:

Art. 611 – Convenção Coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

Parágrafo 1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais, celebrar acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

De conformidade com a CLT, os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordo Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante dispõem seus estatutos.

**Comentário:**

O Brasil na condição de País Emergente, vive um momento de transição no que se refere a adequação de suas relações de trabalho, presumindo-se que existem profundas alterações no âmbito trabalhista, alterando-se assim, a estrutura sindical do país, de modo que, as decisões de empregados e patrões com a anuência dos Sindicatos, fiquem mais acentuadas como poder normativo.

## 8 – SEGURIDADE SOCIAL

De acordo com o artigo 194 da Constituição Federal de 1988, a Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinado a assegurar os direitos relativos à:

- **Saúde** - Lei 8080/90 que trata do sistema único de saúde (SUS), vinculada ao Ministério da Saúde. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.
  
- **Previdência Social** - Lei 8.212/91 que trata do custeio da Previdência Social.  
Lei 8.213/91 que trata do benefício da Previdência Social.  
Vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social.
  
- **Assistência Social** - Lei 8.742/93. Vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social. A Assistência Social é a política social que prevê o atendimento das necessidades básicas, traduzidas em proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e à pessoa portadora de deficiência, independentemente de contribuição à Seguridade Social.

A Seguridade Social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos do artigo 195 da Constituição Federal e da Lei 8.212, mediante recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de contribuições sociais.

### 8.1. PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários, meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

### 8.1.1. Objetivos da Previdência Social

- Universalidade de participação nos planos previdenciários;
- Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
- Cálculo dos benefícios considerando-se os salários – de – contribuição corrigidos monetariamente;
- Irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;
- Valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário – de – contribuição ou do rendimento do trabalho de segurado não inferior ao do salário mínimo;
- Previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional.

### 8.1.2. Contribuintes da Previdência Social

Contribuinte é o sujeito passivo de uma obrigação.

São contribuintes da Previdência Social:

#### a) Pessoas físicas:

**1. segurados obrigatórios:** empregados, empregados domésticos, empresários, autônomos, equiparados a autônomos, trabalhadores avulsos, trabalhadores temporários, o segurado especial e os aposentados que retornem à atividade.

**2. segurados facultativos:** qualquer pessoa maior de 16 anos que não exerça nenhuma atividade que a enquadre como contribuinte obrigatório.

## **b) Pessoas jurídicas:**

*1. de direito público interno:* União, Estados, Municípios, autarquias e fundações.

*2. de direito público externo:* organizações internacionais

*3. de direito privado:* - sociedades civis: associações e sociedades sem fins lucrativos

- sociedades comerciais: indústrias, comércio, prestadoras de serviços.

### **8.1.2.1. Pessoa Física – Segurados Obrigatórios**

#### **1. Empregado**

É toda pessoa física que prestar serviços de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter *não eventual*, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado.

As características básicas da condição de empregado são:

#### **a) Subordinação**

A subordinação diz respeito à sujeição do empregado às ordens do patrão ou de seus prepostos. O não cumprimento da subordinação causará a advertência, a suspensão ou a rescisão do contrato de trabalho.

#### **b) Não eventualidade**

A não eventualidade significa dizer que o serviço é constante. Assim sendo, podemos afirmar que a eventualidade é caracterizada pela natureza do serviço, ou seja, ela se relaciona com a atividade da empresa, por exemplo, uma construtora tem que ter pintor, bombeiro, pedreiro, etc.

São ainda considerados empregados:

- a) Aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, preste serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas.
- b) O brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior.
- c) Aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a ela subordinados, ou a membros dessas missões.
- d) O brasileiro civil que trabalha para a União, no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do País.
- e) O servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público.
- f) O exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social

## **2. Empregado doméstico**

É um segurado obrigatório que presta serviço de natureza contínua a uma pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos. Um caseiro, por exemplo, presta serviços na casa de praia de certo cidadão. Nesta condição, ele é empregado doméstico. Supondo-se que o proprietário resolva vender uns salgadinhos aos banhistas. Neste caso, o caseiro passa a ser empregado de direito.



### 3. Empresário

É considerado empresário:

- O titular de firma individual;
- O diretor não empregado;
- O membro de conselho de administração de sociedade anônima;
- O sócio-gerente;
- Os sócios de sociedades em nome coletivo;
- O sócio quotista que participe da gestão ou receba remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural;
- Os sócios de sociedades de capital e indústria;
- Os diretores de cooperativas;
- O síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial remunerada.

### 4. Autônomo

Autônomo é aquele que exerce continuamente ou habitualmente e por conta própria, atividade econômica com fins lucrativos ou não. É aquele que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas.

São trabalhadores autônomos dentre outros:

- a) O condutor autônomo de veículo rodoviário, assim considerado aquele que exerce atividade profissional sem vínculo empregatício, quando proprietário, co-proprietário ou promitente comprador de um só veículo.
- b) Aquele que exerce atividade de auxiliar de condutor autônomo de veículo rodoviário, em automóvel cedido em regime de colaboração.
- c) Aquele que, pessoalmente, por conta própria e a seu risco, exerce pequena atividade comercial em via pública ou de porta em porta como comerciante ambulante.
- d) O trabalhador associado a cooperativa que, nessa qualidade, presta serviços a terceiros.
- e) O membro do conselho fiscal de sociedade por ações.
- f) Aquele que presta serviço de natureza não contínua, por conta própria, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, sem fins lucrativos.
- g) O notário ou tabelião e o oficial de registro ou registrador, titular de cartório, que detém a delegação do exercício da atividade notarial e de registro, não remunerados pelos cofres públicos, admitidos a partir de novembro de 1994.

## **5. Equiparado a autônomo**

São equiparados a autônomos:

- a) Pessoa física, proprietária ou não, que explore atividade agropecuária ou pesqueira, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos e com o auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua.

- b) Pessoa física, proprietária ou não, que explore atividade de extração mineral - garimpo - em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos, com ou sem auxílio de empregados, utilizado a qualquer título, ainda que de forma não contínua.
- c) O ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada e de congregação ou de ordem religiosa, este quando por ela mantido, salvo se filiado obrigatoriamente à Previdência Social em razão de outra atividade ou a outro sistema previdenciário, militar ou civil, ainda que na condição de inativo.
- d) O empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por sistema próprio de previdência social.
- e) O brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por sistema de previdência social do país domiciliado.
- f) O aposentado de qualquer regime previdenciário nomeado magistrado classista temporário da Justiça do Trabalho, na forma dos incisos II do § 1.º do art. 111 ou III do art. 115 ou do parágrafo único do art. 116 da Constituição Federal ou nomeado magistrado da Justiça Eleitoral, na forma dos incisos II do art. 119 ou III do § 1.º do art. 120 da Constituição Federal.

## **6. Trabalhador avulso**

Trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão-de-obra.

São considerados trabalhadores avulsos:

- a) O trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco.

- b) O trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios).
- c) O amarrador de embarcação.
- d) O ensacador de café, cacau, sal e similares.
- e) O trabalhador na indústria de extração de sal.
- f) O carregador de bagagem em porto.
- g) O trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério.
- h) O prático de barra em porto.
- i) O guindasteiro.
- j) O classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em porto.

Para efeito no disposto acima entende-se por:

### **Capatazia**

É a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário.

### **Estiva**

É a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo transbordo, arrumação, peação e despeção bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo.

## **7. Segurado especial**

É o único tipo de segurado obrigatório que poderá se inscrever como facultativo. Esse tipo de segurado não tem salário de contribuição. Ele só precisa comprovar o exercício da atividade rural.

São considerados segurados especiais: o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o pescador artesanal e o assemblado, que exerçam essas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com ou sem auxílio eventual de terceiros, bem como de seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de dezesseis anos ou a eles equiparados, desde que trabalhem, comprovadamente, com o grupo familiar respectivo.

Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados.

## **8. Aposentados que retornem à atividade**

O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS que voltar a exercer atividades abrangida por este regime é segurado obrigatório em relação a essa atividade, ficando sujeito às contribuições de que trata o Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social.

### **8.1.2.2. Pessoa Física - Segurados facultativos**

É qualquer pessoa maior de 16 anos que não exerça nenhuma atividade que a enquadre como contribuinte obrigatório, por exemplo, o religioso não optante pela equiparação a trabalhador autônomo, pode filiar-se em caráter facultativo à Previdência Social. O estudante matriculado em estabelecimento de ensino de 1º e 2º graus, faculdade, pós-graduação, mestrado, doutorado ou outro curso de formação profissional..

Podem filiar-se facultativamente, entre outros:

- A dona-de-casa;
- O síndico de condomínio, quando não remunerado;
- O estudante;
- O brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior;
- Aquele que deixou de ser segurado obrigatório da Previdência Social;
- O bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa de acordo com a Lei n.º 6.494, 1977;
- O bolsista que se dedique em tempo integral a pesquisa, curso de especialização, pós graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja vinculado a qualquer regime de previdência social;
- O presidiário que não exerce atividade remunerada nem esteja vinculado a qualquer regime de previdência social.

### **8.1.2.3. Contribuinte que mantém a qualidade de segurado**

São aqueles que deixaram de exercer a atividade abrangida pela Previdência Social e que, desejam manter a qualidade de segurado. Assim, poderão manter a qualidade de segurado da Previdência Social aqueles que:

- como empregados em empresas ou como domésticos venham a se desempregar.
- como trabalhadores autônomos, trabalhadores avulsos, trabalhadores temporários, deixarem de exercer suas atividades.
- como segurados empregadores, deixarem de fazer parte da empresa.

O contribuinte que mantém a qualidade de segurado é também denominado de **dobrista** ou **contribuinte em dobro** denominações estas, justificadas pelo fato de: para que ele mantenha a qualidade de segurado, obriga-se a pagar o que antes pagava na condição de empregado acrescido da parte que cabia à empresa.

### 8.1.3. Salário de Contribuição

Salário de contribuição é o valor sobre o qual ocorre a incidência das contribuições previdenciárias devidas pelos segurados pessoas físicas.

O salário de contribuição se subdivide de acordo com o tipo de segurado:

1. Para o empregado e o trabalhador avulso: será a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho.
2. Para o empregado doméstico: será a remuneração registrada na Carteira Profissional - CP e/ou na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, observados os limites mínimo e máximo;
3. Para o trabalhador autônomo ou a este equiparado, o empresário e o segurado facultativo: será o salário base;
4. Para o dirigente sindical na qualidade de empregado: será a remuneração paga, devida ou creditada pela entidade sindical, pela empresa ou por ambas;
5. Para o dirigente sindical na qualidade de trabalhador avulso: será a remuneração paga, devida ou creditada pela entidade sindical.

O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS que voltar a exercer atividade abrangida por este regime e sujeita a salário base, deverá enquadrar-se na classe com valor mais próximo ao da remuneração da atividade em cujo exercício se encontre.

Obs.: Ver tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso no Anexo A.

#### **8.1.3.1. Parcelas integrantes**

1. Salário-maternidade;
2. Remuneração adicional de férias;
3. 13.º salário ;
4. Valor das diárias para viagens, quando excedente a 50% da remuneração mensal do empregado;
5. Gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial.

NOTA: Para efeito de verificação do limite de 50% da remuneração, não será computado o valor das diárias.

#### **8.1.3.2. Parcelas não integrantes**

1. A cota de salário-família;
2. Os benefícios da previdência social;
3. A parcela *in natura* recebida de acordo com o Programa de Alimentação do Trabalhador;
4. Verbas indenizatórias;
5. Abono de férias;
6. Ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário;



7. A parcela recebida a título de vale-transporte;
8. A ajuda de custo
9. Bolsa de complementação educacional de estagiário;
10. Participação do empregado nos lucros ou resultados da empresa;
11. O abono do Programa de Integração Social – PIS/Programa de Assistência ao Servidor Público – PASEP;
12. Transporte, alimentação e habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante da de sua residência;
13. Complementação ao valor do auxílio-doença;
14. As parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira;
15. Contribuições pagas pela pessoa jurídica relativas a programa de previdência complementar privada, aberta ou fechada, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes;
16. Valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares;
17. Valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho para prestação dos respectivos serviços;
18. Ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado;
19. Reembolso creche pago em conformidade com Consolidação das Leis do Trabalho;

20. Valor relativo a plano educacional que vise à educação básica (Lei n.º 9.394/1996), e a cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa;
21. Importância recebida a título de bolsa de aprendizagem garantida ao adolescente até dezesseis anos de idade, nos termos da legislação específica;
22. Cessão de direitos autorais;

NOTA: As parcelas não integrantes ao salário-de-contribuição, quando pagas ou creditadas em desacordo com a legislação pertinente, integram o salário-de-contribuição para todos os fins e efeitos, sem prejuízo da aplicação das cominações legais cabíveis.

#### **8.1.3.3. Limite mínimo ou teto mínimo**

É o piso salarial legal ou normativo da categoria ou, inexistindo este, o salário mínimo, tomado no seu valor horário, diário ou mensal, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês.

#### **8.1.3.4. Limite máximo ou teto máximo**

É o valor máximo sobre o qual incidirá a taxa de contribuição previdenciária, e será publicado mediante portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS, sempre que ocorrer alteração do valor dos benefícios.

#### **8.1.3.5. Escala de Salário base**

A escala de salário-base é fornecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e é automaticamente modificada toda vez que o salário mínimo for alterado.

O recolhimento da contribuição previdenciária varia de acordo com o salário de contribuição das categorias, determinado pela escala de salário-base.

Obs.: Ver escala de salário-base para os segurados trabalhador autônomo e equiparado, empresário e facultativo no Anexo B.

### **Classe**

Classe é a indicação numérica da posição em que se encontra o contribuinte na escala de salário-base, considerando o direito que lhe dá seu tempo de filiação. Atualmente, são em número de 10 (dez), as classes de contribuição.

### **Interstício**

Interstício é o período contado em anos, de permanência numa mesma classe da escala de salário-base com recolhimento de contribuições. É o interstício que dá ao segurado o direito de passar para a classe imediatamente superior. Interstício é número de contribuições de uma classe. Cabe registrar no interstício, três aspectos:

a) **Progressão:**

Cumprindo o interstício, o segurado poderá passar da classe que está contribuindo para a seguinte, o que caracteriza a progressão na escala de salário-base.

b) **Permanência:**

Apesar do direito de progredir na escala de salário-base, o segurado poderá permanecer na mesma classe de contribuição, se assim desejar.

c) **Regressão:**

Se após o primeiro mês do recolhimento, o segurado não tiver condições de sustentar a contribuição da classe para a qual tenha progredido, pode regredir na escala de salário-base e escolher a classe em que deseja contribuir. Isso é regressão que nada impede, porém, que em qualquer mês seguinte o segurado retorne à classe de onde regrediu. Nesse caso, o número de contribuições feitas anteriormente, nessa classe de onde regrediu será considerado para contagem do interstício.

A Previdência Social não admite a antecipação de recolhimento de contribuições com a finalidade de suprir ou suprimir interstício.

#### **8.1.3.6. Proporcionalidade**

##### **Procedimento das empresas face a alíquotas diferenciadas**

Face à existência de mais de um contrato de trabalho, mesmo na hipótese de o empregado receber nos dois empregos, soma inferior ao limite máximo do salário de contribuição, cada empresa deverá somar os salários, para a definição de uma única alíquota. Cada empresa trabalhará somente com o seu salário.

O segurado que exerce, simultaneamente, mais de uma atividade que o inclui na classificação de segurado empregado, recebendo remuneração global superior ao limite máximo, tem o salário de contribuição em cada atividade calculado proporcionalmente à respectiva remuneração, de forma que a soma obedeça àquele limite.

##### **Cálculo da proporcionalidade**

O cálculo da proporcionalidade do salário de contribuição do segurado empregado, que exerça simultaneamente mais de uma atividade, será efetuado pela empresa à vista de informações sobre a remuneração do segurado nas demais empresas, devendo conservar em seu poder os elementos que servem ou serviram de base à redução proporcional.

Cada empresa procederá da seguinte forma:

#### **1. Remuneração global do segurado inferior ao limite máximo**

O cálculo será feito sobre a importância efetivamente recebida em cada empresa.

##### **Exemplo:**

Supondo-se que certo empregado tenha dois empregos e perceba os seguintes salários:

Empresa **A** .....R\$ 136,00

Empresa **B** .....R\$ 400,00

Observa-se que o somatório dos salários (R\$ 536,00) é inferior ao limite máximo para incidência da contribuição (R\$ 1.255,32). Então, ambos serão tributados normalmente

Na empresa **A**, o empregado ganha R\$ 136,00 que, isoladamente será tributado em 7,65% e na empresa **B**, R\$ 400,00 que, isoladamente, será tributado em 8,65%, entretanto a alíquota que prevalecerá para efeito de tributação, é a resultante da soma (R\$ 536,00) que, de acordo com a escala vigente, está na faixa de 9%. Sendo assim, teremos os seguintes cálculos:

$$\text{na empresa A:} \dots\dots\dots 9\% \times 136,00 = 12,24$$

$$\text{na empresa B:} \dots\dots\dots 9\% \times 400,00 = 36,00$$

**2. remuneração global do segurado superior ao limite máximo**

O valor base para incidência da contribuição proporcional até o limite máximo de contribuição será o seguinte:

$$\text{limite máximo} \times \text{remuneração da empresa}$$

---


$$\text{valor global da remuneração em todas as empresas}$$

**Exemplo:**

Supondo-se que certo empregado tenha dois empregos e perceba os seguintes salários:

$$\text{na empresa A:} \dots\dots\dots \text{R\$ } 800,00$$

$$\text{na empresa B:} \dots\dots\dots \text{R\$ } 1.000,00$$

Observa-se que o somatório das remunerações (R\$ 1.800,00) é superior ao limite máximo de contribuição (R\$ 1.255,32). Sendo assim, as empresas devem adotar o critério da proporcionalidade, conforme fórmula supra:

Salário de contribuição na empresa **A**:

$$\frac{1.255,32 \times 800,00}{1.800,00} = 557,92$$

$$1.800,00$$

Salário de contribuição na empresa **B**:

$$\frac{1.255,32 \times 1.000,00}{1.800,00} = 697,40$$

Logo o valor de contribuição do empregado em cada empresa será o seguinte:

na empresa **A**:..... 11% x 557,92  $\cong$  61,37

na empresa **B**:..... 11% x 697,40  $\cong$  76,71

**Observações:**

Na hipótese de uma das empresas efetuar o desconto e o recolhimento sobre o total da remuneração por ela paga, a outra empresa fará a complementação, se for o caso, até o limite máximo do salário de contribuição.

Não será aplicado o critério da proporcionalidade a segurado empregador, a trabalhador avulso e a trabalhador temporário que, simultaneamente exercer atividade sujeita a salário-base.

Caso a remuneração, adicionada ao salário-base, resulte em importância superior ao limite máximo do salário de contribuição, o segurado terá o seu salário-base reduzido a valor tal que a soma obedeça a esse limite, e caso a remuneração atinja o limite máximo do salário-de-contribuição, ficam dispensados de contribuição sobre esse salário-base.

**8.1.4. Filiação x Inscrição**

**8.1.4.1. Filiação**

A filiação é automática e decorre do exercício do emprego ou atividade remunerada abrangida pela Previdência Social, iniciando-se a partir do momento em que a pessoa começa a trabalhar mesmo que tenha se inscrito ou não como segurado. A filiação é determinada pelo exercício da atividade.

Não há limite de idade, em princípio, para a filiação como segurado. Ocorre que a CLT proíbe o trabalho do menor de 16 anos, e, sendo assim, podemos dizer que o limite

mínimo para filiação à Previdência Social é de 16 anos. Também não há limite máximo de idade para filiação. A única restrição legal existente diz respeito, apenas, aos direitos daqueles que se filiarem pela primeira vez à Previdência Social, com mais de 60 (sessenta) anos de idade. Eles contribuirão obrigatoriamente como os demais segurados.

### **Tempo de filiação**

Considera-se tempo de filiação, o período ou períodos, ainda que descontínuos:

- a) de efetivo exercício de atividade vinculada ao regime de previdência social da CLPS com filiação obrigatória.
- b) de efetivo recolhimento de contribuições pelo exercício de atividade vinculada ao regime de previdência social da CLPS, com vinculação facultativa ou na qualidade de contribuinte em dobro.
- c) os períodos em que independentemente da contribuição, foi mantida a qualidade de segurado.

Para o tempo de filiação, cada mês será tomado por inteiro, ainda que a contribuição corresponda, apenas, a uma fração dele.

A fixação do salário-base dependerá do tempo de filiação. Não consideramos para efeito de fixação de salário-base, os períodos:

- a) sem recolhimento de contribuições, embora mantida a qualidade de segurado (período de graça);
- b) anteriores à perda da qualidade de segurado.

### **Período de graça**

É o período em que o segurado mesmo sem pagar tem direito a todos os benefícios previdenciários, conforme carência para cada benefício. Por exemplo, um autônomo que está em licença-saúde, a partir da baixa médica, ele terá mais doze meses na condição de segurado.

Ele só perderá a condição de segurado após o 5º (quinto) dia útil do 2º (segundo) mês após o período de graça.

O segurado facultativo tem período de graça igual a 6 (seis) meses. Se ele está atrasado 5 (cinco) meses, por exemplo, deverá, então pagar um dois meses para que não perca a condição de segurado.

#### **8.1.4.2 Inscrição**

A inscrição resulta da comprovação de dados pessoais, habilitação profissional, exercício da atividade profissional e outros elementos considerados necessários. A inscrição é ato material de comprovação, de situações, que se realiza com a comprovação daquelas situações. Desse modo, a inscrição é sempre um ato que sucede ou deve suceder à filiação.

A inscrição do empregado em regime de CLT, formaliza-se automaticamente, pelo registro na carteira de trabalho e previdência social (CTPS).

A forma de inscrição para contribuintes que não sejam empregados é feita mediante o comparecimento a uma agência bancária, apresentando os seguintes documentos:

- a) autônomos e facultativos: documento de identidade
- b) empregador: documento de identidade, ficha cadastral da pessoa jurídica (FCPJ) ou certificado de matrícula do INSS (CEI), referente à empresa de que faz parte;
- c) empregado doméstico: carteira de trabalho e previdência social;
- d) contribuinte que mantém a qualidade de segurado: carteira de trabalho e previdência social ou documento de identidade, conforme o caso;
- e) estudante: inicia sua inscrição no INSS que lhe fornecerá um documento para ser apresentado à agência bancária.



### 8.1.5. Regimes Previdenciários

Os regimes previdenciários podem ser classificados da seguinte forma:

#### a) Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

Este regime garante a cobertura de todos os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

#### b) Regime Facultativo Complementar de Previdência Social

Paralelamente ao Regime Geral de Previdência Social, existe a Previdência Complementar, representada por organizações com ou sem fins lucrativos que, mediante cobrança de contribuições oferecem benefícios que se somam aos benefícios ofertados pela Previdência Social.

Observa-se que o objetivo da Previdência Complementar é assegurar um padrão de vida para o aposentado e seus dependentes, consistente com o até então desfrutado.

Esse regime é regulamentado pela Lei 6435/77, conhecida pela Lei dos Fundos de Pensão.

Dois tipos de entidades são evidenciados aqui:

#### 1- EAPP - entidades abertas de previdência privada

São entidades que se revestem da forma de sociedade anônima se tiverem fins lucrativos ou sociedades civis ou fundações se não tiverem fins lucrativos. São regidas também pela Lei 6404 e têm por finalidade oferecer ao público patrocinador benefícios de pensão e aposentadoria.

## **2- EFPP - entidades fechadas de previdência privada**

São entidades que se revestem da forma de sociedades civis e fundações com a finalidade de oferecer benefícios apenas aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas patrocinadoras, cuja integração com a Previdência Social é obrigatória.

### **c) Regime Próprio de Previdência Social**

Entendemos por regime próprio de previdência social o que assegura pelo menos aposentadoria e pensão por morte.

Somente os órgãos de direito público poderão ter *regime próprio*. Para que uma entidade pública tenha regime próprio, é preciso que ela assegure, pelo menos, aposentadoria e pensão.

A União tem dois regimes: o regime da RGPS e o estatuto dos servidores civis da União.

#### **8.1.6. Salário-Família**

O salário-família constitui vantagem trabalhista prevista na Constituição Federal, estando hoje arrolado como benefício da Previdência Social.

##### **8.1.6.1. Beneficiários do salário-família**

São beneficiários do salário-família os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e os trabalhadores avulsos que possuam filhos de qualquer condição de até 14 (quatorze) anos ou inválidos de qualquer idade.

Considera-se filho de qualquer condição o legítimo, o ilegítimo e o adotivo, nos termos da legislação civil, inclusive o enteado e o menor sob guarda.

#### **8.1.6.2. Contribuintes do salário-família**

São contribuintes do salário-família as empresas vinculadas ao regime de Previdência Social, salvo as exceções expressas na legislação.

#### **8.1.6.3. Direito à quota de salário-família**

Tem direito ao salário-família:

- a) o empregado CLT de empresa abrangida pela Previdência Social, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração;
- b) o trabalhador avulso;
- c) o empregado CLT e o trabalhador avulso que estejam recebendo auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou aposentadoria por velhice;
- d) o empregado e o trabalhador avulso que, recebendo outra espécie de aposentadoria da Previdência Social já contam ou venham a contar 65 (sessenta e cinco) anos ou 60 (sessenta) anos de idade, conforme sejam do sexo masculino ou feminino, respectivamente;
- e) aposentado que retornar ao trabalho como empregado ou trabalhador avulso.

#### **8.1.6.4. Valor, pagamento e quitação das quotas de salário-família (QSF)**

O valor da QSF é determinado pela Previdência Social e será pago proporcionalmente em razão dos seguintes fatos:

- a) admissão do empregado no decurso do mês;
- b) cessação do vínculo de emprego no decurso do mês;

**O salário-família é pago:**

- a) ao empregado em atividade, pela própria empresa, mensalmente, com o respectivo salário. Quando o salário não é mensal, o salário-família é pago juntamente com o último pagamento relativo ao mês;
- b) ao empregado em gozo de auxílio-doença ou aposentado pelo INSS, juntamente com o benefício.

O salário-família correspondente ao mês de afastamento do trabalho é pago integralmente pela empresa ou pelo sindicato, conforme o caso e o mês de cessação de benefício é pago integralmente pelo INSS.

O empregado deve dar quitação à empresa de cada recebimento mensal de QSF, na própria folha de pagamento ou por outra forma legalmente admitida, de modo que a quitação fique plena e claramente caracterizada.

**8.1.6.5. Pagamento integral da QSF**

São integrais os valores das quotas de salário-família pagas:

- a) Quando o dependente houver nascido no decurso do mês, desde que o empregado apresente a certidão de nascimento no mesmo mês;
- b) No mês em que o menor completar 14 (quatorze) anos;
- c) No mês em que ocorrer o óbito do dependente;
- d) No mês em que ocorrer a cessação da invalidez do dependente;
- e) No mês do afastamento do empregado para gozo de benefício no INSS, cabendo à empresa o pagamento, seja qual for o dia do afastamento;
- f) No caso de trabalhador avulso, independentemente dos dias trabalhados no mês, é paga pelo INSS ou mediante convênio feito com o sindicato da categoria.

#### **8.1.6.6. Pagamento a responsável pelo sustento do filho**

Tendo havido desquite, divórcio ou separação judicial ou de fato dos pais, ou no caso de abandono legalmente caracterizado ou perda do pátrio-poder, a QSF pode passar a ser paga diretamente àquele cujo cargo fica o sustento do filho, ou a outra pessoa, se o juiz, assim, determinar.

#### **8.1.6.7. Pagamento de mais de uma QSF por filho**

Quando o segurado exercer, concomitantemente, vários empregos, fará jus ao recebimento da QSF em cada uma das empresas.

Quando o pai e a mãe são segurados empregados, ainda que na mesma empresa, cada um tem direito separadamente à quota de salário-família.

#### **8.1.6.8. Documentos necessários para recebimento das QSF**

A condição de filho deve ser provada mediante certidão de registro civil de nascimento, ou nos casos especiais de filiação, mediante outra prova admitida na legislação. A certidão de nascimento não poderá ficar retida na empresa por mais de 5 (cinco) dias.

A invalidez do filho maior de 14 (quatorze) anos deve ser verificada em exame médico-pericial a cargo da Previdência Social.

A QSF é devida a contar do mês em que é feita a prova de filiação relativa a cada filho, salvo hipóteses de pagamento proporcional.

#### **8.1.6.9. Concessão e manutenção do salário-família**

Para efeito da concessão e manutenção do salário-família, o segurado deve firmar termo de responsabilidade no qual se compromete a comunicar à empresa ou ao INSS quaisquer fato ou circunstância que determine a perda do direito ao benefício, ficando sujeito, em caso de não cumprimento, às sanções penais cabíveis e à rescisão do contrato de trabalho, pelo empregador, por justa causa, nos termos da letra **a** do artigo 482 da CLT.

Os comprovantes dos pagamentos das quotas, os registros referentes ao salário-família e os termos de responsabilidade devem ser conservados pela empresa, para fins de fiscalização pela Previdência Social.

A falta do cumprimento ao item acima acarreta a suspensão do pagamento da QSF pela empresa. Feita a prova, o pagamento volta a ser devido, a contar do mês em que tenha sido suspenso.

É exigida a comprovação de vacinação para os dependentes menores de cinco anos de idade. O documento hábil para a comprovação é a caderneta de vacinações, cujos dados essenciais serão anotados na ficha de salário-família.

Na falta de comprovação, o empregador concederá o prazo de até seis meses para que o empregado regularize a situação, sem o que o pagamento do salário-família será suspenso. Satisfeita a exigência, o pagamento será restabelecido inclusive em relação ao período de suspensão.

#### **8.1.6.10. Cessação do pagamento da QSF**

O direito ao salário-família cessa automaticamente:

- a) Por morte do filho, a contar do mês seguinte ao do óbito;
- b) Quando o filho completar 14 (quatorze) anos de idade, salvo se inválido a contar do mês seguinte ao da data do aniversário;
- c) Se cessar a invalidez do filho inválido, a contar do mês seguinte ao da cessação;
- d) Se cessar a relação de emprego, a contar da data da cessação, exceto no caso de empregados e trabalhadores avulsos que estejam recebendo auxílio por incapacidade ou por velhice.

#### 8.1.6.11. QSF e remuneração

As QSF não se incorporam, para quaisquer efeitos, à remuneração do empregado nem à renda mensal de seu benefício.

#### 8.1.6.12. Reembolso à empresa

A empresa será reembolsada dos pagamentos do salário-família feitos aos seus empregados. Este reembolso será feito mediante dedução do valor total das contribuições mensais a recolher do valor total das quotas de salário-família pagas. Se da operação de reembolso resultar saldo favorável à empresa, ela receberá, no ato do recolhimento, a importância correspondente. Neste caso, o documento de arrecadação somente poderá ser quitado nos órgãos do INSS, sendo que o setor de arrecadação emitirá a **autorização de pagamento (AP)**, no valor correspondente ao crédito a que a empresa tiver direito.

Sempre que houver acréscimos legais por atraso de recolhimento, estes incidirão sobre o valor da contribuição após considerado o reembolso de QSF a que a empresa tiver direito.

#### 8.1.7. Salário-Maternidade

As empresas estão obrigadas a pagar integralmente os salários da mulher gestante no período de quatro semanas antes e oito semanas após o parto, salvo casos especiais.

A partir de fevereiro de 1975, o salário-maternidade foi incluído entre as prestações da Previdência Social, autorizada a empresa, a deduzir do recolhimento, o valor líquido pago a esse título (salário menos desconto previdenciário)

A partir de 01.06.76, a empresa passou a efetuar a dedução do valor bruto pago à empregada.

##### 8.1.7.1. Custeio do salário-maternidade

O custeio do salário-maternidade é atendido pela contribuição empresarial de 0,3% (três décimos por cento) do total da folha de salário de contribuição de seus empregados.

### **8.1.7.2. Beneficiárias**

O pagamento do salário-maternidade que independe de período de carência, é devido à empregada grávida que trabalha em empresa abrangida pela Previdência Social, como segue: segurada empregada (urbana, rural e trabalhadora temporária), trabalhadora avulsa, empregada doméstica e segurada aposentada que permanecer ou retornar à atividade.

### **8.1.7.3. Não beneficiárias**

- empregadas elevadas à condição de diretoras ou membros do conselho de administração de sociedades anônimas;
- trabalhadoras autônomas;

### **8.1.7.4. Recolhimento**

A contribuição para o custeio do salário-maternidade deve ser recolhida juntamente com as demais contribuições previdenciárias até o dia 02 do mês seguinte àquele a que se referirem.

### **8.1.7.5. Períodos legais do salário-maternidade**

O salário-maternidade corresponde ao período de:

- a) quatro semanas antes e oito semanas depois do parto, nos casos normais;
- b) nos períodos adicionais de duas semanas cada um, antes e depois do parto, em casos excepcionais, conforme previsto no artigo 392, § 2º da CLT;
- c) doze semanas de repouso remunerado, se o parto for antecipado;
- d) duas semanas, na hipótese de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico da Previdência Social.



#### **8.1.7.6. Valor do salário-maternidade**

O valor do salário-maternidade é o salário, integral da empregada, ou, no caso de salário variável, o equivalente à média dos seis últimos meses de trabalho e integra a folha de salário de contribuição da empresa, apesar do reembolso. Embora a dedução se dê pelo valor integral, para efeito de inclusão na folha de salários de contribuição será observado o limite máximo.

#### **8.1.7.7. Cálculo do salário-maternidade**

O valor do salário-maternidade, para efeito de reembolso, será o valor bruto, pago pelo empregador enquanto existir o vínculo de emprego, não cabendo reembolso em caso de dispensa da empregada sem justa causa.

No cálculo, para efeito de reembolso, serão observadas as seguintes regras:

- a) quando a empregada contar menos de nove meses de trabalho, o salário-maternidade não poderá exceder ao salário inicial das empregadas com atividade equivalente;
- b) no caso de salário variável, o salário-maternidade será igual ao equivalente à média dos últimos seis meses de trabalho;
- c) no cálculo não será computada a parcela correspondente ao 13º salário.

#### **Observações:**

O pagamento do salário-maternidade é incompatível com o de qualquer benefício por incapacidade.

Aplicam-se ao salário-maternidade as mesmas prescrições relativas ao salário.

No caso de empregos concomitantes, a empregada gestante fará jus a tantos salários-maternidade quantos forem os empregos exercidos.

O período de repouso remunerado por gestação, salvo a hipótese de aborto criminoso, é compatível como tempo de serviço.

Os pagamentos de salário-maternidade serão contabilizados em títulos próprios.

A empresa deverá desdobrar os pagamentos (recibos separados) sempre que o afastamento verificar-se no decurso do mês, de forma que a natureza do pagamento fique sempre bem definida.

A empregada deverá comprovar a gravidez através do atestado médico da Previdência Social ou de atestado médico próprio da empresa ou em convênio com a Previdência Social.

O atestado deve indicar, além dos dados médicos necessários, os períodos a que faz jus, bem como a data do afastamento da empregada.

As entidades filantrópicas, ainda que gozando de isenção de contribuições previdenciárias, estão obrigadas à contribuição para o custeio do salário-maternidade.

#### **8.1.7.8. Reembolso de salário-maternidade**

As empresas serão reembolsadas, quando do recolhimento das contribuições previdenciárias, do salário-maternidade que houver pago às empregadas.

Se o valor do salário-maternidade a reembolsar for superior ao que a empresa tem a recolher, a GRPS correspondente somente poderá ser quitada nos órgãos do INSS, sendo que o setor de arrecadação emitirá a autorização de pagamento (AP), no valor correspondente ao crédito a que a empresa tiver direito.

Sempre que houver acréscimos legais por atraso de recolhimento, estes incidirão sobre o valor da contribuição após considerado o reembolso do salário-maternidade a que a empresa tiver direito.

SSE/EAQ

#### **8.1.7.9. Documentos para fins de reembolso**

Deverá a empresa, em relação ao salário-maternidade reembolsado, colocar à disposição da fiscalização, os seguintes elementos:

- a) recibos de pagamento, que tornem inequívoca a quitação passada pela empregada;
- b) atestado médico comprobatório da gravidez da empregada;
- c) ficha de salário-maternidade devidamente anotada, permitida a impressão no verso, de campos para outros registros, podendo ser feitas, ainda, adaptações no modelo para controle através de computação eletrônica.

Estão as empresas obrigadas a guardar os comprovantes, durante cinco anos.

#### **Observação:**

O período de salário-maternidade corresponde a 120 (cento e vinte) dias, sendo 28 (vinte e oito) dias antes e 91 (noventa e um) dias após o parto.

#### **8.1.8. Contribuição Das Empresas e do empregador doméstico**

Considera-se empresa a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional.

É considerado também como empresa, o trabalhador autônomo e o equiparado a autônomo em relação a segurado que lhe presta serviço, bem como a cooperativa, a associação ou a entidade de qualquer natureza ou finalidade, a missão diplomática e a repartição consular de carreira estrangeiras.

Entende-se por empregador doméstico aquele que admite a seu serviço, mediante remuneração, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico

### 8.1.8.1. Contribuição das empresas em geral

A contribuição das empresas em geral, destinada à Seguridade Social será de:

- a) 20% (vinte por cento) incidentes sobre o total da remuneração paga ou creditada aos segurados empregados, além das contribuições previstas no artigo 26 da Lei 2173, que trata da contribuição da empresa destinada ao financiamento dos benefícios concedidos em razão de acidente do trabalho, incidente sobre o total da remuneração paga ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e médicos-residentes, da seguinte forma:
- I) 1% (um por cento) para empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado **leve**.
  - II) 2% (dois por cento) para empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado **médio**.
  - III) 3% (três por cento) para empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado **grave**.

Considera-se preponderante a atividade que ocupa, na empresa, o maior número de segurados empregados, trabalhadores avulsos e médicos-residentes.

Com a aplicação da alíquota aludida neste item (20%), ficaram suprimidas as contribuições para salário-família e salário maternidade.

- b) 15% (quinze por cento) sobre o valor dos serviços prestados por autônomos ou equiparados a autônomos, entretanto a empresa poderá optar por 20% (vinte por cento) da escala de salário-base (classe 04) – para autônomos ou equiparados que contribuam nas classes 1 ou 2 ou 3 ou 20% de qualquer outra classe em que o autônomo ou equiparado estiver contribuindo (da classe 04 a 10), sendo que a empresa poderá optar por 20% (vinte por cento) da classe 01, caso o autônomo esteja contribuindo pelo limite máximo na condição de segurado empregado.

O direito à opção supra só será verificado se o autônomo estiver inscrito no Regime Geral de Previdência Social – RGPS em atividade sujeita ao salário-base.

Não se aplica o direito à opção aos segurados empresários e avulsos.

A empresa perderá o direito de opção se o autônomo ou equiparado a autônomo estiverem com suas contribuições previdenciárias em atraso.

A empresa deverá exigir do segurado autônomo, cópia autenticada do comprovante de recolhimento efetuado a favor do INSS, referente à competência imediatamente anterior a que se refere a retribuição.

- c) 15% (quinze por cento) sobre a remuneração paga a administradores, assim considerados o titular de firma individual, o diretor, o membro do conselho de administração de sociedade anônima, o sócio-gerente, o sócio solidário, o sócio quotista que recebe prolabore e o sócio de indústria de qualquer natureza..
- d) 15% (quinze por cento) sobre os serviços de trabalhadores avulsos.
- e) Contribuição de terceiros:  
Contribuição de terceiros são contribuições destinadas a entidades e fundos que, por força de legislação e/ou convênio, o INSS se incumba de arrecadar e repassar.

NOTAS:

- a) O recolhimento de terceiros é feito ao INSS, através da Guia da Previdência Social – GPS, sendo o percentual a recolher determinado em função do código Fundo de Previdência e Assistência Social – FPAS, que por sua vez é definido em razão da atividade da empresa.
- b) A base de cálculo da contribuição de terceiros é a remuneração paga ou creditada a segurados empregados e trabalhadores avulsos.

c) A contribuição de terceiros ocupa o campo 09 da Guia da Previdência Social - GPS cujo código compreende a soma dos dígitos referentes às atividades para as quais se destinem as contribuições

d) Em caso de convênio de arrecadação direta ou dedução legal, não considerar o código da respectiva entidade.

e) O contribuinte poderá firmar convênio para recolhimento das contribuições devidas a Salário-Educação, SENAI e SESI, SEST e SENAT, diretamente às entidades.

Obs.: Ver relação de códigos FPAS no Anexo C e relação dos códigos de terceiros de acordo com o código FPAS no Anexo D.

#### **8.1.8.2. Contribuição das instituições financeiras**

No caso de bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, associações de poupança e empréstimo, sociedades corretoras, sociedades distribuidoras de títulos e valores mobiliários, bolsa de mercadorias e valores, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresa de seguros privados e de capitalização, agentes autônomos de seguros privados e de crédito e entidades de previdência privada, aberta e fechada, além das contribuições referidas nos itens **a**, **b**, **c** e **d**, contribuirão com a alíquota adicional de 2,5% (dois e meio por cento), totalizando:

- I) 22,5% (vinte e dois e meio por cento) de alíquota de contribuição calculada sobre a remuneração paga ou creditada, a qualquer título, aos segurados empregados a seu serviço.
- II) 17,5% (dezessete e meio por cento) sobre a remuneração paga ou creditada a autônomo, equiparado a autônomo, empresário e trabalhador avulso, sendo que para autônomo é cabível a opção aludida no item **b**.

### **8.1.8.3. Contribuição sobre carroto de mercadorias e transporte de passageiros**

Consiste na importância paga ou creditada a transportador autônomo por frete, carroto ou transporte de passageiros realizados por sua conta própria

A base de cálculo corresponderá ao valor resultante da aplicação do percentual de 11,71% (onze inteiros e setenta e um centésimos por cento) sobre o valor bruto do frete, carroto ou transporte de passageiros.

O transporte de passageiros poderá ser feito por ônibus, veículos para escolares, taxi, etc.

A contribuição previdenciária será de 15% (quinze por cento) sobre o valor da base de cálculo dos serviços prestados ou, no caso de autônomo inscrito e em dia com as contribuições previdenciárias, a empresa pode optar por 20% (vinte por cento) do salário-base.

Haverá também a contribuição de 2,5% (dois e meio por cento) destinada ao SENAT e SEST, calculada sempre sobre os 11,71% do valor do frete, cabendo à empresa a obrigação de descontar do freteiro autônomo e recolher em GRPS própria, utilizando-se do código FPAS – 620.

### **8.1.8.4. Contribuição do produtor rural – pessoa jurídica**

Caberá à empresa a contribuição de 2,1% sobre o total da receita bruta proveniente da comercialização da produção rural, sendo 2% destinado à seguridade social e 0,1% ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

Considera-se receita bruta o valor recebido ou creditado pela comercialização da produção, assim entendida a operação de venda ou consignação.

A partir de outubro de 1996, as contribuições previdenciárias sobre a receita bruta de produção rural são de responsabilidade do produtor rural – pessoa jurídica, não sendo admitida a sub-rogação ao adquirente, consignatário ou cooperativa.

O produtor rural – pessoa jurídica continua obrigado a arrecadar e recolher ao INSS a contribuição dos segurados empregados e avulsos a seu serviço nos mesmos prazos e segundo as mesmas normas aplicadas às empresas em geral.

#### **8.1.8.5. Contribuição das sociedades civis**

No caso de sociedade civil de prestação de serviços profissionais relativos ao exercício de profissões legalmente regulamentadas, a contribuição da empresa referente a segurado empresário será de 15% (quinze por cento) sobre:

- a) a remuneração paga ou creditada aos sócios em decorrência de seu trabalho, de acordo com a escrituração contábil da empresa;
- b) os valores totais pagos ou creditados aos sócios, ainda que a título de antecipação de lucro da pessoa jurídica, quando não houver discriminação entre a remuneração decorrente do trabalho e a proveniente do capital social.

#### **8.1.8.6. Contribuições devidas por clubes de futebol profissional**

Os clubes de futebol profissional contribuirão com 5% (cinco por cento) da receita bruta decorrente da renda dos espetáculos desportivos de que participe no território nacional e de contratos de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, de publicidade ou propaganda e transmissão dos espetáculos desportivos, sem prejuízo dos acréscimos para o financiamento das prestações por acidentes do trabalho.

Considera-se clube de futebol profissional, toda associação desportiva que, proporcionando a prática de futebol profissional, esteja filiada à entidade federal de administração de desporto.



A confederação, federação ou entidade promotora do espetáculo é responsável por efetuar a retenção do percentual e pelo recolhimento ao INSS, no prazo de até 02 (dois) dias úteis após a realização do evento, não se admitindo qualquer redução.

Para fins deste item, integram a receita bruta as rendas provenientes da cessão de direitos, a qualquer título ou natureza, venda de passe de atletas profissionais, mensalidades sociais, convênios, promoções, bem como todas as demais fontes de recursos.

A empresa ou entidade que celebrar contratos de patrocínio, de licenciamento de uso de marcas e símbolos de publicidade ou propaganda e de transmissão de espetáculos desportivos com clube de futebol profissional será responsável pela retenção e posterior recolhimento ao INSS.

O clube de futebol profissional, além da contribuição de 5% (cinco por cento) sobre a receita bruta, efetuará o recolhimento das contribuições descontadas de seus atletas e demais empregados, na forma e prazo estabelecidos para as empresas em geral.

#### **8.1.8.7. Contribuição das demais entidades desportivas**

As demais entidades desportivas contribuem da mesma forma que as empresas em geral.

#### **8.1.8.8. Contribuição proveniente do faturamento e do lucro**

##### ***COFINS – Contribuição para Financiamento da Seguridade Social:***

A partir de 1º de fevereiro de 1999, essa contribuição passou a ser de 3% (três por cento) sobre o faturamento mensal, assim considerado a receita bruta das vendas de mercadorias, produtos e serviços de qualquer natureza.

##### ***Contribuição Social sobre o Lucro Líquido:***

A partir de 1º de janeiro de 1996, essa contribuição passou a ser de 8% (oito por cento) sobre o lucro líquido antes do imposto de renda.

#### **8.1.8.9. Contribuição sobre a receita de concursos de prognósticos**

Constitui receita da Seguridade Social a renda líquida dos concursos de prognósticos, excetuando-se os valores destinados ao programa de crédito educativo.

Consideram-se concursos de prognósticos todos e quaisquer concursos de sorteio de números, loterias, apostas, inclusive as realizadas em reuniões hípcas, no âmbito federal, estadual, do Distrito Federal e municipal.

Entende-se por renda líquida o total da arrecadação, deduzidos os valores destinados ao pagamento de prêmios, de impostos e de despesas com a administração, conforme fixado em lei, que inclusive estipulará o valor dos direitos a serem pagos às entidades desportivas pelo uso de suas denominações e símbolos.

A contribuição aqui tratada, constitui-se de:

- a) renda líquida dos concursos de prognósticos realizados pelos órgãos do Poder Público destinada à Seguridade Social de sua esfera de governo.
- b) 5% (cinco por cento) sobre o movimento global de apostas em prado de corridas.
- c) 5% (cinco por cento) sobre o movimento global de sorteio de números ou de quaisquer modalidades de símbolos.

Constituem outras receitas da Seguridade Social:

- a) as multas, a atualização monetária e os juros moratórios;
- b) a remuneração recebida por serviços de arrecadação, fiscalização e cobrança prestados terceiros;
- c) as receitas provenientes de prestação de outros serviços e de fornecimento ou arrendamento de bens;

- d) as demais receitas patrimoniais, industriais e financeiras;
- e) as doações, legados, subvenções e outras receitas eventuais;
- f) 50% (cinquenta por cento) dos valores obtidos e aplicados na forma do parágrafo único do artigo 243 da Constituição Federal.

**Parágrafo único do artigo 243 da CF**

Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins será confiscado e reverterá em benefício de instituições e pessoal especializados no tratamento e recuperação de viciados e no aparelhamento e custeio de atividades de fiscalização, controle, prevenção e repressão do crime de tráfico destas substâncias.

- a) 40% (quarenta por cento) do resultado dos leilões dos bens apreendidos pelo Departamento da Receita Federal;
- b) outras receitas previstas em legislação específica.

As companhias seguradoras que mantêm o seguro obrigatório de danos pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres de que trata a Lei 6194/74, deverão repassar à Seguridade Social 50% (cinquenta por cento) do valor total do prêmio recolhido, destinados ao Sistema Único de Saúde – SUS, para custeio da assistência médico-hospitalar dos segurados vitimados.

**8.1.8.10. Contribuição das empresas de construção civil**

Construção civil consiste na demolição, reforma ou ampliação de edificação ou outra benfeitoria agregada ao solo ou sub-solo, de responsabilidade da pessoa jurídica.

O responsável deve matricular a obra no Cadastro Específico do INSS – CEI, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados de seu início, sob pena de multa. Para tanto deve preencher o formulário - Certificado de Matrícula e Alteração – CMA.

## Responsáveis solidários

São responsáveis solidários pelo recolhimento:

- a) o proprietário – pessoa jurídica;
- b) a empresa construtora;
- c) o dono da obra – pessoa jurídica;
- d) o subempreiteiro;
- e) o incorporador;
- f) o condômino.

Os recolhimentos são individualizados por obra, através de matrículas distintas.

Quanto à responsabilidade solidária, podemos dizer que:

- a) O proprietário, o incorporador, dono da obra ou condômino de unidade imobiliária **com o construtor**, qualquer que seja a forma de contrato para a execução da obra de construção, reforma, ampliação ou demolição.
- b) O proprietário, o incorporador, dono da obra, ou condômino de unidade imobiliária **com o subempreiteiro**, em relação aos serviços por este prestados.

A responsabilidade solidária será elidida, desde que exigida do executor do serviço a comprovação do recolhimento das contribuições incidentes sobre a remuneração dos segurados incluídos em nota fiscal ou fatura, através de GRPS específica (cópia autenticada), devendo exigir também cópia da respectiva folha de pagamento.

Para este recolhimento são fixados os seguintes percentuais que determinam o valor mínimo dos salários contidos na nota fiscal ou fatura:

- a) fatura com mão-de-obra e material discriminados:
  - salários = 40% (quarenta por cento) da mão-de-obra discriminada.
- b) fatura que não discriminar valor da mão-de-obra e material:

- salários = 20% (vinte por cento) do valor da fatura.

A aceitação de GPS com salário-de-contribuição inferior a 40% ou 20% fica condicionada à apresentação de comprovante de que a contratada possui contabilidade, conforme cópia do balanço extraído do Livro Diário e/ou declaração firmada pela empresa e contador para o exercício em curso.

No término da obra, o responsável deve comunicar o encerramento ao INSS, requerendo a Certidão Negativa de Débito – CND, que será fornecida após verificação fiscal.

#### **8.1.8.11. Contribuição do Empregador doméstico**

A contribuição do empregador doméstico é de 12% (doze por cento) do salário-de-contribuição do empregado doméstico a seu serviço.

#### **8.1.9. Cessão de mão-de-obra**

Cessão de mão-de-obra consiste na colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não diretamente com as atividades normais da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação.

Nesta modalidade de trabalho, temos duas partes envolvidas:

- a) cedente, executor ou prestador de serviço: aquele que cede a mão-de-obra
- b) cessionário, contratante ou tomador de serviço: aquele a quem se cede a mão-de-obra.

As principais atividades abrangidas são:

- construção civil;
- limpeza e conservação;
- vigilância;

- segurança e transportadores;
- transporte de cargas e passageiros;
- serviços de informática.

A empresa prestadora de serviço além das demais obrigações previstas no Regulamento da Organização e do custeio da Seguridade Social – ROCSS, deverá elaborar:

- folhas de pagamento distintas para cada empresa tomadora de serviços;
- guias de recolhimento distintas correspondentes a cada folha de pagamento.

A folha de pagamento e a guia de recolhimento relativa ao pessoal efetivo da empresa também deverá ser elaborada separadamente.

A empresa tomadora de serviço, responde solidariamente com o executor pelo cumprimento das obrigações, devendo exigir cópia autenticada da guia de recolhimento quitada e respectiva folha de pagamento.

Para se eximir da responsabilidade solidária, a empresa tomadora deverá exigir da prestadora a comprovação do recolhimento das contribuições incidentes sobre a remuneração dos segurados, incluída em nota fiscal ou fatura correspondente aos serviços executados quando da quitação da nota fiscal ou fatura, mediante apresentação de cópia autenticada da GRPS específica, devendo ser exigido também, a respectiva folha de pagamento.

#### **8.1.10. Seguro De Acidente Do Trabalho**

As empresas contribuirão também para o financiamento do benefício da aposentadoria especial, concedido em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa, decorrentes dos riscos ambientais do trabalho, com as seguintes alíquotas:

- 1% (um por cento) – para risco leve
- 2% (dois por cento) – para risco médio
- 3% (três por cento) - para risco grave

sobre a remuneração paga ou creditada aos empregados e trabalhadores avulsos.

As alíquotas de 1%, 2% ou 3% sofrerão acréscimos, de forma progressiva:

- a) a contar de 1.º.04.99: 4%, 3% ou 2%
- b) a contar de 1.º.09.99: 8%, 6% ou 4%; e
- c) a contar de 1.º.03.2000: 12%, 9% ou 6%.

O enquadramento no correspondente grau de risco é de responsabilidade da empresa, observada a sua atividade econômica preponderante e será feito mensalmente, cabendo ao INSS rever o auto-enquadramento em qualquer tempo.

Em se tratando de produtor rural – pessoa jurídica que se dedique à produção rural, a contribuição para o custeio do acidente do trabalho corresponderá a 0,1% (um décimo por cento), incidente sobre a receita bruta proveniente da comercialização de sua produção.

O Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS poderá autorizar a empresa a reduzir em até 50% (cinquenta por cento), as alíquotas da contribuição para acidente do trabalho, a fim de estimular investimentos destinados a diminuir os riscos ambientais do trabalho, visando à melhoria das condições de trabalho, obtida através de investimentos em prevenção e em sistemas gerenciais de risco que impactem positivamente na redução dos agravos à saúde no trabalho.

#### **8.1.11. Contribuição do empregador doméstico**

O empregador doméstico contribuirá com a alíquota de 12% (doze por cento) sobre o salário-de-contribuição do empregado doméstico a seu serviço, totalizando desta forma, 20% (vinte por cento) a ser registrado na guia de recolhimento do contribuinte individual – GRCI.

#### **8.1.12. Contribuição de microempresa e empresa de pequeno porte enquadradas no SIMPLES**

O valor devido mensalmente pela microempresa e empresa de pequeno porte, inscritas no SIMPLES – Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das

Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, será determinado mediante a aplicação, sobre a receita bruta mensal auferida, dos seguintes percentuais:

I) Para a microempresa, em relação à receita bruta acumulada dentro do ano-calendário

Receita bruta em R\$	alíquota
ATÉ 60.000,00	3%
DE 60.000,01 A 90.000,00	4%
DE 90.000,01 A 120.000,00	5%

II) Para a empresa de pequeno porte, em relação à receita bruta acumulada dentro do ano-calendário

Receita bruta em R\$	alíquota
ATÉ 240.000,00	5,4%
DE 240.000,01 A 360.000,00	5,8%
DE 360.000,01 A 480.000,00	6,2%
DE 480.000,01 A 600.000,00	6,6%
DE 600.000,01 A 720.000,00	7%

### 8.1.13. Caso Prático de recolhimento previdenciário e preenchimento da Guia da Previdência Social.

A seguir, exemplo de recolhimento previdenciário de uma empresa comercial varejista de produtos de padaria, de laticínio, frios e conservas (Código FPAS 515), competência junho/99 paga no prazo, baseado nos seguintes dados:

#### Valores expressos em reais (R\$)

- Remuneração bruta paga aos empregados: R\$ 5.854,00, inclusive salário-maternidade no valor de R\$ 620,00;



- Valor das contribuições deles descontadas : R\$ 417,76;
- Salário-família: R\$ 18,10;
- Pró-labore: R\$ 10.295,00;
- Autônomos: R\$ 2.460,00 (R\$ 1.600,00 + R\$ 570,00 + R\$ 290,00). Ver quadro adiante.

**Bases de Cálculo para recolhimento:**

- 15% = R\$ 570,00; e
- de 20% (por opção) = R\$ 763,66 (R\$ 627,66 + R\$ 136,00).

<b>Autônomos – Demonstrativo de Cálculo</b>
<p>a) Valor pago: R\$ 1.600,00 x 15% = R\$ 240,00</p> <p>Salário-base (classe 5): R\$ 627,66 x 20% = R\$ 125,53 (*)</p> <p>(*) Opção mais favorável à empresa</p>
<p>b) Valor pago: R\$ 570,00 x 15% = R\$ 85,50 (**)</p> <p>Salário-base (classe 4): R\$ 502,13 x 20% = R\$ 100,43</p> <p>(**) Opção mais favorável à empresa.</p>
<p>c) Valor pago: R\$ 290,00 x 15% = R\$ 43,50</p> <p>Salário-base (classe 1): R\$ 136,00 x 20% = R\$ 27,20 (***)</p> <p>(***) Opção mais favorável à empresa, lembrando-se que a hipótese de opção da empresa pelo recolhimento de 20% sobre o salário-base da classe 1 aplica-se, exclusivamente, se o segurado estiver dispensado do recolhimento como contribuinte individual, sobre a escala de salário-base, em virtude de já estar contribuindo sobre o limite máximo do salário-de-contribuição, em razão do exercício de atividades que o enquadrem como segurado empregado, empregado doméstico ou trabalhador avulso.</p>

Tratando-se de pagamento a transportador rodoviário autônomo, o recolhimento, calculado sobre 11,71% do valor do frete, deve ser efetuado em guia separada.

**Cálculo das contribuições devidas:**

- Segurados = R\$ 417,76

Valor das contribuições descontadas de empregados, calculado com base na remuneração paga ou creditada, até o limite máximo do salário-de-contribuição

- Empresa = R\$ 3.070,36

Valor da contribuição devida pela empresa correspondente a:

- 20% sobre a remuneração bruta paga aos empregados e sobre o salário-base dos trabalhadores autônomos (no caso de opção da empresa):

$$20\% \text{ de R\$ } 6.617,66 \text{ (R\$ } 5.854,00 + \text{ R\$ } 763,66) = \text{R\$ } 1.323,53$$

- 15% sobre a remuneração paga a empresários e autônomos:

$$15\% \text{ de R\$ } 10.865,00 \text{ (R\$ } 10.295,00 + \text{ R\$ } 570,00) = \text{R\$ } 1.629,75$$

- 2% sobre a remuneração bruta paga aos empregados para contribuição relativa ao Seguro de Acidente do Trabalho (SAT):

$$2\% \text{ de R\$ } 5.854,00 = \text{R\$ } 117,08$$

Observar que a taxa relativa ao SAT não incide sobre a remuneração paga ou creditada a empresários e trabalhadores autônomos

- Terceiros = R\$ 339,53

5,8% do total da folha de salários dos empregados:

$$\frac{\text{R\$ } 5.854,00}{100} \times 5,8 = \text{R\$ } 339,53$$

Observar que a contribuição destinada a terceiros não incide sobre a remuneração paga ou creditada a empresários e trabalhadores autônomos.

- Deduções = R\$ 638,10

Somatório dos valores das quotas de salário-família e de salário-maternidade

$$\text{(R\$ } 18,10 + \text{ R\$ } 620,00)$$

- Total líquido

Soma dos valores devidos dos segurados + empresa + terceiros – deduções

$$\text{R\$ } 417,76 + \text{R\$ } 3.070,36 + \text{R\$ } 339,53 - \text{R\$ } 638,10 = \text{R\$ } 3.189,55$$

## **GPS – Preenchimento – Instruções**

Ver Anexo F modelo da Guia da Previdência Social – GPS

- **Campo 1 – NOME OU RAZÃO SOCIAL/FONE/ENDEREÇO:** Informar o nome do contribuinte ou sua razão social, número do telefone e respectivo endereço.
- **Campo 2 – VENCIMENTO - (Uso exclusivo INSS):** Preenchimento exclusivo pelo INSS
- **Campo 3 – CÓDIGO DE PAGAMENTO:** Informar o código de pagamento referente ao valor que está sendo recolhido. Verificar Tabela de Códigos de Pagamento no Anexo G.
- **Campo 4 – COMPETÊNCIA:** Informar a competência com 2 (dois) dígitos para o mês e 4 (quatro) dígitos para o ano.  
No caso de contribuinte individual optante pelo recolhimento trimestral, registrar como competência o último mês do trimestre.
- **Campo 5 – IDENTIFICADOR:** Registrar a identificação do contribuinte no CGC/CNPJ, CEI ou NIT.
- **Campo 6 – VALOR DO INSS:** Registrar o valor da contribuição a ser recolhido (parte empresa e segurado), subtraindo-se o valor a ser compensado em decorrência de recolhimento indevido e as deduções relativas aos valores pagos a título de salário-família e salário-maternidade aos empregados, todos em valores originários.
- **Campo 7 – (Não preencher)**
- **Campo 8 – (Não preencher)**

- Campo 9 – VALOR DE OUTRAS ENTIDADES: Registrar o valor da contribuição a ser recolhido, em função de dispositivos legais para outras Entidades: FNDE, INCRA, SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, DPC, F.ERA, SENAR, SEST, SENAT E SESCOOP.
- Campo 10 – ATM/MULTA/JUROS: Registrar o somatório de atualização monetária, se houver, multa e juros de mora devidos em decorrência de recolhimento fora do prazo de vencimento, calculados sobre o somatório dos valores registrados nos campos 6 e 9.
- Campo 11 – TOTAL: Registrar o somatório dos campos 6, 9 e 10.
- Campo 12 – AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA: Destinado à autenticação, pelo agente arrecadador, do valor recolhido.

## 9 – FÉRIAS

Art. 129 da CLT – Todo empregado terá direito de férias anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 da CLT – Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias,

Para os efeitos de concessão de férias vencidas, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato, o empregado terá direito a férias, devendo-se levar em consideração, as faltas injustificadas, na proporção da seguinte escala:

Faltas injustificadas	Dias de gozo de férias
até 5	30
De 6 até 14	24
De 15 até 23	18
De 24 até 32	12

Para os efeitos de pagamento na rescisão, de férias vencidas e/ou proporcionais, deve-se considerar também, a escala acima, calculando-se os avos correspondentes ao direito à férias.

Exemplo:

De 6 até 14 faltas ..... avos de 24 dias

De 15 até 23 faltas ..... avos de 18 dias

De 24 até 32 faltas ..... avos de 12 dias

A contagem do tempo de serviço para os efeitos trabalhistas, segue a regra de: primeiro contam-se os inteiros, depois, conta-se a fração.

Exemplo: Empregado admitido no dia 15 de um mês, completará um mês de serviço, no dia 14 do mês seguinte. Assim:

Este raciocínio segue a regra do código civil/comercial, que considera o mês civil como sendo de 30 (trinta) dias, independentemente do mês calendário. No caso de férias

gozadas entre um e outro mês, a contribuição previdenciária incidirá nos meses a que elas se referirem.

### 9.1. Contagem do Tempo de Serviço

Art. 130, parágrafo 1.º - É vedado descontar do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

Art. 130, parágrafo 2.º - O período das férias será computado para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 131 da CLT – Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo 130, a ausência do empregado:

- a) até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS do empregado, viva sob sua dependência econômica;
- b) até três dias consecutivos, em virtude de casamento;

NOTA: O art. 320 da CLT, parágrafo 3.º, ensina que, no caso de professores, não serão descontadas, no decurso de nove dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho;

- c) até cinco dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana (licença – paternidade);
- d) até um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e) até dois dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

- f) durante o licenciamento compulsório da empregada, por motivo de aternidade ou aborto não criminoso;
- g) por motivo de acidente do trabalho ou de incapacidade que propicie concessão de auxílio-doença, pela previdência social, exceto quando superior a 6 (seis) meses, ainda que descontínuos, dentro do período;
- h) a falta justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não houver determinado o desconto do correspondente salário;
- i) durante a suspensão preventiva do empregado, para responder a inquérito administrativo, ou em caso de prisão preventiva, quando ele for impronunciado ou absolvido;
- j) nos dias em que não tenha havido serviço, exceto em se tratando de paralisação parcial ou total, por mais de 30 (trinta) dias, dos serviços da empresa, com manutenção do pagamento dos salários;
- k) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar obrigatório, no caso, a apresentação anual do reservista);
- l) decorrentes das atividades dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS.

Art. 132 da CLT – O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório, será computado no período aquisitivo, desde que, ele compareça ao estabelecimento, dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

## **9.2. Direito de Férias**

Art. 133 da CLT – Não terá direito a férias, o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I – deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III – deixar de trabalhar com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

IV – tiver percebido da previdência social, prestações de acidentes de trabalho ou de auxílio-doença, por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

Parágrafo 1.º - A interrupção da prestação deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo 2.º - iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo, quando o empregado após o implemento de qualquer das condições previstas no artigo anterior, retomar o serviço.

### **9.3. Concessão das Férias**

Art. 134 da CLT – as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Parágrafo 1.º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais, não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Parágrafo 2.º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias sempre serão concedidas uma só vez.

Art. 135 da CLT – A concessão das férias, será participada por escrito ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.



#### **9.4. Anotações de Férias**

As férias serão anotadas tanto na CTPS, quanto na ficha de Registro de Empregados.

#### **9.5. Prazo para Concessão**

O empregador é obrigado a conceder as férias dentro dos doze meses seguintes ao período aquisitivo, sob pena de pagar em dobro.

Os membros de uma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e, se disto não resultar prejuízo para o serviço.

NOTA: Na prática, essa possibilidade é remotíssima, não só porque depende da conveniência do empregador, mas, porque as empresas procuram evitar maior número de parentes a seu serviço.

#### **9.6. Férias e Aviso Prévio**

A empresa não pode fazer coincidir o período de férias com o aviso prévio, porquanto se trata de direitos distintos e, sua simultaneidade, fere o preceito da CLT.

#### **9.7. Férias e Empregado Estudante**

O empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos, terá direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

NOTA: Para isso, o estudante empregado deverá comunicar à empresa, a data de férias do estabelecimento de ensino onde estuda, por escrito e, negociar com a mesma a concessão de suas férias.

### **9.8. Remuneração das Férias Gozadas**

Art. 142 da CLT – O empregado perceberá durante as férias, e remuneração que lhe for devida na data de sua concessão.

### **9.9. Constituição Federal**

Art. 7.º INCISO XVII – gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Entende-se por salário normal, o salário fixo acrescido das verbas de caráter salarial, tais como: adicionais ao salário, gratificações ajustadas ou habituais, diárias para viagens desde que excedentes a 50 (cinquenta por cento) do salário, prêmios, utilidades fornecidas com habitualidade e gratuidade, dentre outras.

Em relação às horas extras prestadas no período aquisitivo, apura-se a média numérica das horas e calcula-se pelo valor atual à época da concessão das férias.

### **9.10. Abono Pecuniário**

É facultado ao empregado, converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito, em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O valor do abono pecuniário deve ser calculado sobre a remuneração das férias, com o acréscimo do adicional de 1/3 (um terço), assegurado pela CONSTITUIÇÃO. O abono de férias deve ser requerido pelo empregado, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

### **9.11. Prazo de Pagamento das Férias**

O pagamento das férias e se for o caso, o do abono pecuniário, deve ser efetuado pela empresa até dois dias antes do início do respectivo gozo, devendo o empregado dar a quitação devida.

### **9.12. Reajuste do Salário no Mês de Concessão de Férias**

Quando ocorrer o reajuste salarial do empregado no mês de concessão das férias, por ocasião do retorno do mesmo, a empresa deverá pagar a diferença que lhe for devida.

### **9.13. Contribuição Previdenciária**

A incidência de contribuição sobre a remuneração das férias, ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo quando pagas antecipadamente.

### **9.14. Pagamento em Dobro**

Sempre que as férias forem concedidas após o prazo previsto na CLT, o empregador deverá pagar em dobro a respectiva remuneração. Assim, se o empregador deixou esgotar todos os doze meses seguintes ao período aquisitivo, pagará em dobro integralmente, o valor das férias, incluindo-se o terço constitucional. Entretanto, se as férias forem concedidas no transcurso do último mês previsto para a concessão, o valor em dobro, corresponderá apenas, aos dias que excederem ao período concessivo.

### **9.15. Férias Coletivas**

Caracteriza-se como férias coletivas, a concessão simultânea de períodos de descanso a todos os empregados, ou, apenas aos empregados e alguns setores independentemente de terem sido completados os respectivos períodos aquisitivos. As férias coletivas podem ser divididas em dois períodos, nunca inferiores a 10 (dez) dias corridos e, as regras para sua concessão são determinadas pela Legislação Trabalhista.

Quando da concessão de férias coletivas, o empregador é obrigado a comunicar no mínimo 15 (quinze) dias antes do início, ao órgão local do MTPS, as datas de início e fim das mesmas, relacionando quais setores que serão abrangidos pela medida. Uma cópia do comunicado remetido ao MTPS, deve ser enviada ao Sindicato laboral representativo da categoria profissional.



Deve ser afixado em local visível, para que todos os empregados tomem ciência, aviso relativo ao período de férias coletivas. No caso de férias coletivas, a conversão de 1/3 (um terço) em abono pecuniário, deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da categoria profissional, independentemente do requerimento individual.

Empregados com tempo de serviço inferior a 12 (doze) meses, receberão férias coletivas proporcionais ao tempo de serviço. Calculando-se a proporcionalidade, o empregado que ainda não tiver alcançado o direito à totalidade dos dias de férias coletivas concedidos pelo empregador, os dias excedentes deve ser considerados como licença remunerada e pagos com base na remuneração de empregado, sem o acréscimo do adicional de 1/3 (um terço) previsto pela Constituição Federal.

Para os empregados que tiverem gozado férias proporcionais coletivas, a contagem de um novo período aquisitivo de férias, iniciar-se-á no dia em que começarem as férias coletivas.

Se a férias forem concedidas em dois períodos ao empregado com menos de uma ano de serviço, no segundo período as férias serão proporcionais, ao tempo compreendido entre os dois períodos, podendo haver ou não, o pagamento de licença remunerada de acordo com a duração do último período de férias.

NOTA: Ao conceder férias normais ou coletivas, o empregador deverá anotá-las na CTPS e ficha de Registro de Empregados. Quando as férias coletivas envolverem mais de 300 (trezentos) empregados, o empregador poderá utilizar carimbo padronizado no tamanho de 7 x 4,5 cm., conforme modelo elaborado pelo Ministério do Trabalho e apô-lo na CTPS, com as anotações de início e fim das férias, estabelecimento concedente e assinatura do empregador.

## 10 – 13.º SALÁRIO

### 10.1. Fundamentação Legal

Lei n.º 4.090, de 13.07.1962

Lei n.º 4.749, de 12.08.1965

Decreto n.º 57.155, de 03.11.1965

Enunciado do TST n.º 45

Enunciado do TST n.º 78

Decreto 6512 – art. 80

### 10.2. Generalidades

- pagamento da primeira parcela do 13.º salário é devida entre os meses de Fevereiro a Novembro de cada ano;
- é facultado ao empregado receber a primeira parcela do 13.º salário, quando do recebimento das férias, desde que requeira por escrito à empresa, no mês de janeiro correspondente ao ano de gozo das semanas;
- a empresa não está obrigada a efetuar o pagamento da primeira parcela do 13.º salário, a todos os empregados em mês que não seja de novembro. Ou seja, de fevereiro a outubro, a empresa poderá escolher a quais empregados ou setores, beneficiará com a medida. Em novembro porém, todos os empregados deverão receber o adiantamento;
- as faltas injustificadas no mês, superiores a 15 dias, retira do empregado o direito ao avo do 13.º salário correspondente àquele mês;
- em relação ao acidente do trabalho, a Jurisprudência dominante desconsidera as faltas ao serviço e, propõe o cômputo de todo o período de licença/acidente;

- em relação ao auxílio – doença, computam-se apenas os primeiros 15 dias de licença, porquanto são de responsabilidade da empresa;
- O 13.º salário corresponde a 1/12 (um doze) avos da remuneração integral em dezembro, por mês de serviço ou fração de dias trabalhados, igual ou superior a 15 dias;
- pagamento da Segunda parcela do 13.º salário, deverá ser efetuada impreterivelmente, até dia 20 de dezembro de cada ano, o que corresponderá ao valor integral, do 13.º salário até dezembro, deduzindo-se o valor adiantado na primeira parcela;
- quando do adiantamento da primeira parcela do 13.º salário, não é devido o IRRF (imposto de renda retido na fonte). Porém, quando do pagamento da segunda parcela em dezembro, deverá ser calculado em separado de outros rendimentos, deduzindo-se: dependentes, contribuição previdenciária e outros, permitidos pela Legislação do Imposto de Renda;
- é devido o depósito do FGTS, tanto no pagamento da primeira parcela, quanto no pagamento da segunda parcela;
- a contribuição do INSS sobre o 13.º salário, será devida apenas quando do pagamento da segunda parcela, tomando-se o seu valor em separado dos demais rendimentos do empregado e, será calculada conforme as alíquotas de 7,65%, 8,65%, 9% ou 11%;
- nas Rescisões de Contrato de Trabalho, com exceção da justa causa praticada e reconhecida pelo empregado, é devido o 13.º salário proporcional ao tempo de serviço do empregado, considerando-se como base de cálculo o valor da remuneração no mês da rescisão;

- o empregado admitido no dia 16 (dezesesseis) de dezembro, só terá direito ao 1/2 (um doze) avos de 13.º salário, no final do mês de dezembro. Entretanto, nada impede que a empresa antecipe o pagamento para o dia 20 (vinte) de dezembro;
- a contagem do tempo de serviço para efeito do 13.º salário, é baseada no mês de serviço e não no mês calendário.

### **10.3. Valor de 13.º Salário, Quanto ao Salário Fixo**

O valor do adiantamento do 13.º salário, corresponde à metade da remuneração recebida no mês anterior;

O valor da segunda parcela do 13.º salário, corresponde à remuneração do mês de dezembro, deduzindo-se o valor pago na primeira parcela.

### **10.4. Valor do 13.º Salário, Quanto ao Salário Variável (Comissões)**

O valor-base de cálculo do adiantamento do 13.º salário, será obtido pela média dos salários no período, apurada até o mês anterior e dividida pela metade.

O valor-base de cálculo da Segunda parcela do 13.º salário, será obtido pela média dos salários no período, apurada até o mês de novembro, deduzindo-se o valor pago na primeira parcela.

Até o dia 10 (dez) de janeiro do ano subsequente, será calculada a média dos salários no período, apurada até o mês de dezembro, procedendo-se ao pagamento de diferença ao empregado, ou, ao ressarcimento à empresa.

Quando se tratar de empregado que ganhe salário variável mais salário fixo, soma-se o salário fixo à medida encontrada.

### **10.5. Valor do 13.º Salário com Inclusão de Horas Extras no Período**

Apura-se a média numérica das horas extras habituais, multiplicada pelo valor atual da hora extra, conforme procedimento do item anterior.

### **10.6. O 13.º Salário e a Licença Gestante**

Por ocasião do recolhimento das contribuições ao INSS, referentes ao 13.º salário, a empresa deverá se reembolsar totalmente do valor correspondente aos 4/12 avos de 13.º salário, correspondentes às licenças - gestantes concedidas no período de janeiro a dezembro, mesmo embora, se as gestantes ganhem salários variáveis.

### **10.7. Contribuição Previdenciária**

A contribuição sobre a segunda parcela do 13.º salário, deverá ser recolhida até o dia 20 (vinte) do mês dezembro, computada em separado.

No caso de rescisão de contrato de trabalho, o recolhimento das contribuições será feito no mês subsequente, computando-se separadamente.

### **10.8. 13.º Salário e a Licença Gestante**

Por ocasião do recolhimento das contribuições previdenciárias sobre 13.º salário, a empresa deve se reembolsar dos avos do 13.º salário correspondente ao período de licença gestante, pagos às suas empregadas, conforme fórmula abaixo:

- a) divide-se a valor do 13.º salário por 30;
- b) divide-se o resultado da operação anterior, pelo número de meses considerados no cálculo do 13.º salário, e;
- c) multiplica-se o resultado dessa operação, pelo número de dias de gozo da licença gestante no ano respectivo.



## **11. FOLHA DE PAGAMENTO**

### **11.1. Generalidades**

O trabalho de elaboração de uma folha de pagamento, requer antes de tudo, conhecimento de filigranas operacionais e particularidades de âmbito legal.

A contraprestação por serviços prestados pelo empregado, envolvendo uma universalidade de rendimentos, tais como: salário fixo, adicionais de horas extras, adicionais noturnos, comissões, gratificações e mais: admissão e demissão no curso do mês, descontos autorizados pelo empregado e ainda, os descontos legais, tudo isso exige do elaborador da folha de pagamento, vivência profissional permitindo-lhe melhor desempenhar suas atividades, quer na pequena, média e/ou grande empresa.

Com a disseminação da informática, naturalmente muitas empresas independentemente do porte, já elaboram a folha de pagamento via computador, através de programas inteligentes “software’s, cujo trabalho se inicia já a partir do registro de frequência do empregado, via cartão magnético.

De qualquer maneira, como se trabalha com um universo onde as proporções precisam ser respeitadas, geralmente se faz necessário o uso de planilhas de lançamento, adequando-se melhor os “software’s, à realidade das empresas. De modo geral, o que importa numa folha de pagamento, é seu exato reflexo entre o que o empregado efetivamente ganhou e, efetivamente recebeu, além do cumprimento das disposições legais.

### **11.2. Contratação de empregado no curso do mês**

Uma admissão de empregado no curso do mês, já exige procedimentos operacionais, quanto à proporcionalidade do valor do salário e/ou remuneração e, seus reflexos nas contribuições do INSS, depósitos do FGTS e, se for o caso, no IRRF.

Uma admissão de empregado contratado por prazo determinado, também influencia no resultado operacional de uma folha de pagamento.

### **11.3. Contratação com empregos simultâneos**

Trata-se uma particularidade para muitas empresas, mas de uso comum em hospitais, clínicas de saúde, construtoras etc. O empregado dispõe de mais de um emprego. Nesse caso, tanto o desconto quanto a contribuição previdenciária, incide sobre o salário/remuneração pactuado, merecerá procedimento operacional distinto, envolvendo os empregadores desse empregado.

Essa modalidade de pagamento, fica sujeita aos dias corridos no mês, ou seja, se o mês dispõe de 31 (trinta e um) dias, o empregado contratado por essa modalidade, perceberá também 31 (trinta e uma) dias de salário/remuneração.

Essa modalidade de pagamento, também exige maiores cuidados, quanto às contribuições previdenciárias, depósitos do FGTS e descontos do IRRF.

## 12 – RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Calcular uma Rescisão de Contrato de Trabalho, requer do responsável, completo conhecimento do universo legal trabalhista, além do domínio de sutilezas operacionais, exigidas para o caso.

Na verdade, os passos operacionais de uma Rescisão de Contrato de Trabalho, exigem que se faça um retrospecto histórico da relação de emprego, mantida entre a empresa contratante e o empregado, de forma a preencher todos os requisitos dos direitos das partes.

Além do conhecimento da normatização legal, faz-se necessária a leitura de literatura técnica sobre o assunto, sobre o qual, empresas especializadas no ramo de consultoria, descrevem particularidades operacionais, não explícitas nos textos legais. Dentre os referidos textos, citamos os que estão intrinsecamente ligados aos procedimentos rescisórios, quais sejam:

### **Na C.L.T.:**

- Da jornada de trabalho;
- Das anotações da CTPS, quanto à remuneração específica;
- Do trabalho noturno;
- Da contratação (prazo determinado ou indeterminado);
- Da remuneração;
- Do aviso prévio;
- Da proteção do trabalho da mulher e do menor;
- Das férias;
- Da rescisão;

### **Na Legislação Complementar:**

- Leis e decretos sobre o 13.º salário;
- Decreto sobre o FGTS;
- Regulamento do salário-família;

- Lei que institui a data-base para reajustes salariais;
- Outros textos legais necessários;

### **Na Jurisprudência Trabalhista:**

Todos os enunciados do TST que dispõem sobre:

- Gratificação natalina;
- Repouso semanal remunerado;
- Hora extra habitual;
- Adicional noturno;
- Diárias que excedam a 50% (cinquenta por cento);
- Insalubridade;
- Culpa recíproca;
- Indenização anterior à opção pelo FGTS;

### **Dos Sindicatos:**

- As convenções e/os dissídios coletivos de trabalho.

### **Das Deduções Legais:**

- Do imposto de renda na fonte;
- Da contribuição previdenciária;
- Dos descontos autorizados pelo empregado e,
- Pensão alimentícia (se for o caso)

Do elenco acima citado, tem-se uma visão de quanto é complexa e dinâmica uma rescisão de Contrato de Trabalho, até porque, os direitos rescisórios, tanto podem pertencer ao empregado, quanto à empresa contratante (patrão).

Assim enfocaremos a seguir, elementos substanciais para elaboração de uma Rescisão ou, Extinção do Contrato de Trabalho, como sendo:

### **Da Maior Remuneração:**

Obtém-se a maior remuneração para efeito de rescisão de contrato de trabalho, somando-se o conjunto de rendimentos que o empregado auferiu, em um ou mais meses, por exemplo: salário + gratificação ou, salário + comissões etc.

Para os empregados que costumam prestar horas habituais, e/ou adicionais noturnos mais comissões, procede-se ao resultado médio das parcelas não fixas, de conformidade com o que dispõe a CLT e/ou os dissídios coletivos de trabalho da(s) categoria(s) do(s) trabalhador(es)

É importante ressaltar que, o valor-base da maior remuneração para os efeitos dos cálculos rescisórios, pode ser diferente para:

- Pagamento de aviso prévio indenizado;
- Pagamento do 13.º salário;
- Pagamentos de férias vencidas ou proporcionais e,
- Pagamento de saldo de salários

### **Do Aviso Prévio:**

O aviso prévio corresponde a 30 (trinta) dias de trabalho, quer por parte do empregador, quer por parte do empregado, constituindo-se portanto, quando gozado pelo empregado, ou indenizado pelo empregador, em mais 1/12 (um doze) avos de direito a férias e 13.º salário;

Quando é o empregado que comunica o aviso prévio, ele perde o direito às duas horas diárias de trabalho reduzindo, subentendendo-se que já conseguiu novo emprego;

Quando o empregado pede demissão, poderá incluir no pedido a dispensa de cumprimento do aviso prévio, o que não exime o empregador, do pagamento do valor respectivo, amenos que fique comprovado que o empregado já obteve novo emprego;

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado respectivo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não. Sendo, aceita a reconsideração, ou, continuando a prestação de serviços, depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado;

O empregador que durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso;

O empregado que durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei, como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo;

Na rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado poderá pleitear o pagamento do aviso prévio. Na prática, dado o aviso prévio pelo empregador, para que o empregado trabalhe durante o mesmo, o empregado é obrigado a dar ciência do recebimento do aviso, mas pode requerer a dispensa de cumprimento do mesmo, alegando já haver obtido novo emprego. Nesse caso, se aceito pelo empregador, o empregado recebe todos os demais direitos, menos o valor correspondente ao aviso prévio.

### **Das Férias**

Para o pagamento de direitos de férias na rescisão, deve-se levar em conta os seguintes aspectos:

1. O empregado tem férias vencidas ainda não gozadas?
2. O empregado tem direito a férias proporcionais?
3. O empregado tem faltas injustificadas no período de férias vencidas?
4. O empregado tem faltas injustificadas no período de férias proporcionais?

Se for constatada a existência de faltas acima de 5 (cinco) em qualquer dos períodos, deve-se calcular as férias, de acordo com o prescrito na CLT.

Exemplo: se o empregado tem direito a 5/12 (cinco doze) avos de férias proporcionais, mas, tem 6 (seis) faltas, o cálculo dos 5/12 (cinco doze) avos deve ser sobre apenas 24 (vinte e quatro) dias e assim sucessivamente, proporcional às faltas injustificadas.

O valor-base de cálculo das férias, quando o empregado percebe salário + horas extras + adicionais noturnos + comissões etc., será calculado pela média do período, obedecendo-se aos prazos da CLT, ou, da convenção coletiva da categoria a que pertence o empregado.

A contagem do tempo de serviço será sempre feita, mês a mês, a partir da admissão ou, do último período aquisitivo, controlando-se os casos peculiares de licença não remunerada. Considerar o mês calendário para contagem dos doze avos, constitui erro e expõe a empresa a pagamentos indevidos.

Exemplo: empregado admitido no dia 13 (treze) de um mês e, demitido no dia 20 (vinte) do mês seguinte, só terá direito a  $\frac{1}{2}$  (um doze) avos de férias proporcionais.

### **Do 13.º Salário**

O 13.º salário, é um direito trabalhista que se inicia no começo do exercício/ano e, termina no seu final, ou seja, de janeiro a dezembro. Diferente das férias que, quando o empregado é admitido no curso ano, seu período aquisitivo alcança o ano subsequente.

A contagem do tempo de serviço para o direito aos avos correspondentes, também será mês a mês a partir da admissão dentro do mesmo exercício, considerando-se a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, como mês de serviço.

Exemplo: empregado admitido no dia 13 (treze) de um mês e, demitido no dia 20 (vinte) do mês seguinte, só tem direito a  $\frac{1}{2}$  (um doze) avos de 13.º salário proporcional.

O valor-base de cálculo, também obedecerá a mesma metodologia de apuração de média, se o empregado perceber remuneração variável e, para apuração da média, serão obedecidos os prazos prescritos na CLT ou, na convenção coletiva de trabalho da categoria a que pertencer o empregado. Quando o aviso prévio for indenizado, o avo de 13.º salário corresponde ao mês de aviso não sofrerá desconto previdenciário.

Se a empresa houve concedido adiantamento da primeira parcela do 13.º salário, por ocasião da rescisão, deverá ser colocado o valor integral a que o empregado tiver direito e deduzido nos descontos o valor do adiantamento, inclusive, diferença do depósito do FGTS.

### **Do Saldo de Salários**

Se houver saldo de salários a ser pago na rescisão, o valor deverá corresponder ao efetivamente ganho pelo empregado no mês da rescisão. Daí dizer-se que, nem sempre o valor-base da maior remuneração, deve servir de base para o pagamento de saldo de salários na rescisão.

### **Das Horas Extras**

As horas extras assinaladas na rescisão, devem também, servir para apuração da média, excetuadas as quantidades insignificantes.

### **Dos Adicionais Noturnos**

Os adicionais noturnos assinalados na rescisão, devem também, servir para apuração da média excetuadas as quantidades insignificantes.

### **Dos Depósitos do FGTS**

A partir de fevereiro/98, os depósitos do FGTS rescisórios, são depositados em banco.

- Depósito referente aviso prévio indenizado;
- Depósito referente ao 13.º salário;
- Depósito referente ao saldo de salários;
- Depósito referente as horas extras;
- Depósito referente adicionais noturnos;
- Outros depósitos legais.



### **Da Multa de 40% (Quarenta Por Cento) do FGTS**

Este cálculo, é feito sobre todos os depósitos já efetuados, mais os depósitos rescisórios, depositados em banco a partir de fevereiro/98.

Inclusive, quando o empregado já houver efetuado algum saque do FGTS, permitido por lei, não se levará em conta o valor do saque, calculando-se os 40% (quarenta por cento), sobre o montante geral dos depósitos.

### **Dos Descontos Legais na Rescisão**

Aqui, os descontos previdenciários sobre saldo de salários, 13.º salário e IRRF, serão procedidos separadamente, evitando-se sobrecarregar o empregado, com taxas imediatamente superiores.

Descontar-se-á também da rescisão, os seguintes:

- Pensão alimentícia por sentença judicial;
- Faltas injustificadas no mês correspondente;
- Adiantamentos do 13.º salário;
- Adiantamentos salariais devidamente comprovados;
- Percentual do vale transporte (se for o caso);
- Diferença de depósito/FGTS, sobre adiantamento do 13.º;
- Perdas e danos quando pactuados no contrato;
- Descontos diversos autorizados pelo empregado.

### **Da Homologação do Termo de Rescisão ou Extinção do Contrato**

A rescisão de contrato de trabalho, representa o final da relação laboral, pactuada entre empresa e empregado, garantindo-se a ambas as partes, os direitos previstos em Lei.

Quando o empregado contar com mais de um ano de casa, a rescisão deverá obrigatoriamente, ser homologada. Para tanto, convém ao responsável pelo Setor de Pessoal, conhecer o texto legal da Instrução Normativa n.º 2, da SNT, de 12.3.92.

### 13. CONCLUSÃO

*Contrato Individual de Trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.*

Interpretando-se o artigo acima, entende-se que tácito é o que é calado, silencioso, não expresso mas que se subentende. Portanto, a relação de emprego se inicia a partir do momento em que alguém começa a trabalhar para outrem, independentemente de registro ou carteira assinada.

A partir da relação de emprego, operacionalizar o registro de empregados, requer considerável conhecimento da legislação pertinente, evitando-se expor a empresa contratante a ônus financeiros.

Diante da péssima relação existente no país entre empregado e empregador, a empresa deve dispor não somente de acompanhamento sistemático das rotinas de departamento de pessoal no que diz respeito ao cumprimento das obrigações legais, mas também deve dispor de gestão de Recursos Humanos.

A questão é cultural. Na maioria das vezes, o empregador desconhece técnicas de gerenciamento empresarial e se lança na aventura de empresariar, achando que salário é despesa e que a oportunidade de oferecer emprego constitui favor. O resultado dessa infeliz equação é que os objetivos empresariais não passam por sessões de planejamento, onde se definam metas e persigam-se resultados. Por outro lado, o perfil de empregado desse tipo de empresa, é pouco preparado para a função que se diz habilitado a desempenhar, ou seja, capital mal empregado e mão-de-obra despreparada é receita de insucesso.

Portanto, gerenciar rotinas de departamento de pessoal, é atividade intrinsecamente ligada à gestão administrativa da empresa, porquanto, uma depende da outra, para a obtenção dos objetivos empresariais

## 14. BIBLIOGRAFIA

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 / Coordenação Maurício Antônio Ribeiro Lopes. – 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.
- BRASIL. Decreto n.º 2.173, de 05 de março de 1997 – D.O.U. de 06/03/97. Aprova o Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social.
- BRASIL. Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999 – D.O.U. DE 07/05/99. Aprova o Regulamento da Previdência Social.
- BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho / Organização de Juarez de Oliveira. – 21. ed. atual. e aum. – São Paulo: Saraiva, 1996.
- BRASIL. Emenda Constitucional n.º 20, de 1998 – D.O.U. de 16/12/98. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.
- BRASIL. Lei complementar n.º 84, de 18 de janeiro de 1996. Institui fonte de custeio para a manutenção da Seguridade Social, na forma de § 4º do art. 195 da Constituição Federal, e dá outras providências.
- BRASIL. Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991. Lei Orgânica da Seguridade Social.
- BRASIL. Ordem de Serviço INSS/DAF n.º 203, de 29 de janeiro de 1999. Estabelece procedimentos das contribuições incidentes sobre a remuneração decorrente da prestação de serviços através de empreitada de mão-de-obra e/ou mediante cessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário e de cooperativa de trabalho.

BRASIL. Ordem de Serviço INSS/DAF n.º 205, de 10 de março de 1999. Aprova o Manual de Preenchimento da Guia da Previdência Social – GPS.

IOB. N.º 14 - TL, abril, 1999.

IOB. N.º 20 – TL, maio, 1999

**15. ANEXOS**

- Anexo A** - Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, a partir do Mês de Junho de 1999.
- Anexo B** - Escala de Salário-Base para os segurados Trabalhador Autônomo e Equiparado, Empresário e Facultativo, a partir do mês de Junho de 1999.
- Anexo C** - OS/INSS/DAF N.º 205/1999 - Resumo do FPAS
- Anexo D** - OS/INSS/DAF N.º 205/1999 - Percentuais das Contribuições Arrecadadas pelo INSS de acordo com o código FPAS
- Anexo E** - OS/INSS/DAF N.º 205/1999 - Contribuições de Terceiros
- Anexo F** - OS/INSS/DAF N.º 205/1999 - Modelo da Guia da previdência Social - GPS
- Anexo G** - OS/INSS/DAF N.º 205/1999 - Relação de Códigos de Pagamento

**Anexo A**

**Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso, a partir do Mês de Junho de 1999.**

Salário-de-Contribuição (R\$)		Aliquota para Fins de Recolhimento ao INSS (%)
	até 376,60	7,65
De 376,61	até 408,00	8,65
De 408,01	até 627,66	9
De 627,67	até 1.255,32	11

**Quota de Salário família:**

O valor da quota do salário-família, a partir de 1.º de junho de 1999, será de R\$ 9,05 (nove reais e cinco centavos) para o segurado com remuneração mensal de valor até R\$ 376,60 (trezentos e setenta e seis reais e sessenta centavos).

**Anexo B**

**Escala de Salário-Base para os segurados Trabalhador Autônomo e Equiparado, Empresário e Facultativo, a partir do mês de Junho de 1999.**

Classe	Número Mínimo de Meses de Permanência	Salário-Base (R\$)	Aliquota (%)	Contribuição (R\$)
1	12	136,00	20	27,20
2	12	251,06	20	50,21
3	24	376,60	20	75,32
4	24	502,13	20	100,43
5	36	627,66	20	125,53
6	48	753,19	20	150,64
7	48	878,72	20	175,74
8	60	1.004,26	20	200,85
9	60	1.129,79	20	225,96
10	-	1.255,32	20	251,06

**Anexo C – OS/INSS/DAF N.º 205/1999**

**Resumo do FPAS**

<b>Código FPAS</b>	<b>DISCRIMINATIVO</b>
<b>507</b>	Indústria (exceto as do art. 2º <i>caput</i> , do Decreto-lei nº 1.146/70) – Transporte ferroviário e de carris urbanos (inclusive cabos aéreos) empresa metroviária – Empresa de telecomunicações (exceto aeronáutica – FPAS 558) – Oficina gráfica de empresa jornalística – Escritório e depósito de empresa industrial – Indústria de construção civil – Armazéns gerais (a partir de 05.98 – OS/SAF nº 168/88) – Frigorífico (exceto quanto aos empregados envolvidos diretamente com a matança – FPAS 531).
<b>515</b>	Comércio atacadista – Comércio varejista – Agente autônomo do comércio – Comércio armazenador (exceto armazéns-gerais – FPAS – 507) – Turismo e hospitalidade (inclusive salão de barbeiro, instituto de beleza, empresa de compra, venda, locação e administração de imóvel, engraxate, empresa de asseio e conservação, sociedade beneficente e religiosa etc.) – Estabelecimento de serviço de saúde (hospital, clínica, casa de saúde, laboratório de pesquisas e análises clínicas, cooperativa de serviço médico, banco de sangue, estabelecimento de ducha, massagem e fisioterapia e empresa de prótese) – Comércio transportador, revendedor, retalhista de óleo <i>diesel</i> , óleo combustível e querosene (exceto quanto aos empregados envolvidos diretamente na atividade de transporte – Decreto nº 1.092/94 – FPAS 612) – Empresa e serviços de processamento de dados – Escritório, consultório ou laboratório de profissionais liberais (exceto pessoa física – FPAS 566) consórcio – Auto-escola – Curso livre (pré-vestibular, idiomas etc.) – Locações diversas (exceto locação de veículos – FPAS 612) – Partido político – Empresa de trabalho temporário (contribuição sobre a folha de salário de seus empregados).
<b>523</b>	Sindicato ou associação profissional de empregado, trabalhador avulso ou empregador, pertencente a atividade outrora não vinculada ao ex-IAPC, Conselho de Fiscalização de Profissões Regulamentada, inclusive Ordem dos Advogados do Brasil.
<b>531</b>	Indústria (relacionada no art. 2º <i>caput</i> , do Decreto-lei nº 1.146/70) de cana-de-açúcar – De laticínio – De beneficiamento de chá e mate – Da uva – De extração e beneficiamento de fibras vegetais e de descaroçamento de algodão – De beneficiamento de café e de cereais – De extração de madeira para serraria, de resina, lenha e carvão vegetal – Matadouro ou abatedouro de animal de qualquer espécie e charqueada (excluídos os empregados das empresas deste código que atuem diretamente na produção primária de origem animal e vegetal).
<b>540</b>	Empresa de navegação marítima, fluvial ou lacustre – Agência de navegação – Serviço portuário – Empresa de dragagem – Empresa de administração e exploração de portos (inclusive operador portuário em relação aos empregados permanentes) – Serviços portuários – Órgão de gestão de mão-de-obra (em relação aos empregados permanentes) – Empresa de captura de pescado (inclusive armador de pesca em relação aos empregados envolvidos na atividade de captura de pescado e do escritório)
<b>558</b>	Empresa aeroviária, inclusive táxi-aéreo – Empresa de serviço aéreo especializado – Empresa de telecomunicações aeronáuticas – Implantação, administração, operação e exploração de infra-estrutura aeroportuária e de serviços auxiliares – Empresa de fabricação, reparo e manutenção ou representação de aeronave, suas peças e acessórios – Empresa de equipamento aeronáutico.
<b>566</b>	Empresa de comunicação – Empresa de publicidade – Empresa jornalística (exceto oficina gráfica – código 507) – Empresa de difusão cultural e artística – Estabelecimento de cultura física – Estabelecimento hípico – Escritório, consultório de profissional liberal (exceto pessoa jurídica – FPAS 515) – Sindicato ou associação de profissional, empregado ou empregador, pertencente a atividade outrora vinculada ao ex-IAPC – Condomínio – Creche – Clubes recreativos e associações desportivas (exceto clubes de futebol profissional – FPAS 647 e 779)
<b>574</b>	Estabelecimento de ensino
<b>582</b>	Órgão do poder público (união, Estado, Distrito Federal e Município, inclusive suas respectivas autarquias e as fundações com personalidade jurídica de direito público.) – Organismo oficial brasileiro e internacional do qual o Brasil seja membro efetivo e mantenha, no exterior, brasileiro civil que trabalha para união ainda que lá domiciliado e contratado – Missão diplomática ou repartição consular de carreira estrangeira e órgão a ela subordinado no Brasil, ou a membro dessa missão e repartição, observadas as exclusões legais (Decreto-lei nº 2.253 /85)
<b>590</b>	Cartório oficializado ou não.
<b>604</b>	Produtor rural (pessoa física a partir de 04/93 ou pessoa jurídica a partir de 08/94), inclusive na atividade de criação de pescado em cativeiro, em relação a todos os seus empregados. (ver FPAS 744 para a contribuição sobre a produção)
<b>612</b>	Empresa de transporte rodoviário – Empresa de transporte de valores – Empresa de locação de veículo – Empresa de distribuição de petróleo (exclusivamente em relação à folha de pagamento dos empregados envolvidos diretamente na atividade de transporte)
<b>620</b>	Tomador de serviço de transportador rodoviário autônomo (contribuição previdenciária a cargo da empresa tomadora e a contribuição descontada do transportador autônomo para o SEST e o SENAT).
<b>639</b>	Entidade beneficente de assistência social (com deferimento de isenção pelo INSS – Lei nº 8.212/91).



## Anexo C – OS/INSS/DAF N.º 205/1999

### Resumo do FPAS

#### continuação

<b>Código FPAS</b>	<b>DISCRIMINATIVO</b>
<b>647</b>	Associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional, em qualquer modalidade desportiva e clube de futebol profissional – Contribuição descontada dos empregados, atletas ou não, e a relativa a terceiros.
<b>655</b>	Empresa de trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74) – Contribuição sobre a folha de salários do trabalhador temporário
<b>663</b>	Tomador de serviço de trabalhador avulso – Contribuição sobre a remuneração de trabalhador avulso vinculado à indústria
<b>671</b>	Tomador de serviço de trabalhador avulso – Contribuição sobre a remuneração de trabalhador avulso vinculado ao comércio.
<b>680</b>	Tomador de serviço de trabalhador avulso – Contribuição sobre a remuneração de trabalhador avulso vinculado à Diretoria de Portos e Costas.
<b>698</b>	Tomador de serviço de trabalhador avulso – Contribuição sobre férias e 13.º salário de trabalhador avulso vinculado à indústria
<b>701</b>	Tomador de serviço de trabalhador avulso – Contribuição sobre férias e 13.º salário de trabalhador avulso vinculado ao comércio.
<b>710</b>	Tomador de serviço de trabalhador avulso – Contribuição sobre férias e 13.º salário de trabalhador avulso vinculado à Diretoria de Portos e Costas.
<b>728</b>	Órgão gestor de mão-de-obra (no caso de portuários) ou sindicato de trabalhador avulso – Contribuição descontada sobre férias e 13.º salário de trabalhador avulso
<b>736</b>	Banco comercial – Banco de investimento – Banco de desenvolvimento – Caixa Econômica – Sociedade de crédito, financiamento e investimento – Sociedade de crédito imobiliário (inclusive associação de poupança e empréstimo) – Sociedade corretora – distribuidora de títulos e valores mobiliários (inclusive bolsa de mercadorias e de valores) – Empresa de arrendamento mercantil – Cooperativa de crédito – Empresa de seguro privado (inclusive seguro saúde) e de capitalização – Agente autônomo de seguro privado e de crédito – Entidade de previdência privada (aberta e fechada)
<b>744</b>	Contribuição sobre a receita bruta proveniente de comercialização da produção rural, inclusive criação de pescado em cativeiro, a ser recolhida: a) pela empresa adquirente, consumidora, consignatária ou cooperativa, b) pelo produtor rural pessoa física (equiparado a autônomo e segurado especial) quando venderem seus produtos a adquirente domiciliado no exterior ou no varejo, diretamente ao consumidor, c) pelo produtor rural pessoa jurídica.
<b>752</b>	(Extinto a partir desta Ordem de Serviço)
<b>779</b>	Associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional – Contribuição de 5% da receita bruta, decorrente de espetáculo desportivo de que participe em todo território nacional em qualquer modalidade, inclusive jogos internacionais, a ser recolhida pela entidade promotora do evento (federação ou confederação), e de qualquer forma de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos, a ser recolhida pela empresa ou entidade.
<b>787</b>	Sindicato, federação e confederação patronal rural – Atividade cooperativista rural – Cooperativa rural não enquadrada no Decreto-lei n.º 1.146/70 (com ou sem produção própria) – Agroindústria não enquadrada no Decreto-lei n.º 1.146/70 (somente em relação aos empregados que atuem diretamente na produção primária de origem animal ou vegetal) – Prestador de mão-de-obra rural legalmente constituído como pessoa jurídica, a partir de 08/94 – Produtor com produção agrária destinada exclusivamente ao plantio e reflorestamento, à reprodução ou criação pecuária ou granjeira e/ou covaia para fins de pesquisa científica.
<b>795</b>	Agroindústria enquadrada no Decreto-lei n.º 1.146/70 (somente em relação aos empregados que atuem diretamente na produção primária de origem animal ou vegetal) – Cooperativa rural enquadrada no Decreto-lei n.º 1.146/70 com ou sem produção própria).
<b>809</b>	(Extinto pela Ordem de Serviço 179/97 – DOU n.º 253, de 31.12.97.)
<b>817</b>	Cooperativa rural (inclusive com agroindústria) enquadrada no Decreto-lei n.º 1.146/70, sem produção rural própria e o setor industrial daquela que tiver produção rural própria. – Código extinto a partir de 02/97, OS INSS/DAF 155, de 26.02.97
<b>850</b>	(Extinto a partir a publicação desta Ordem de Serviço).



## **Anexo C – OS/INSS/DAF N.º 205/1999**

### **Resumo do FPAS**

#### **continuação**

#### **NOTAS:**

1 – A comercialização da produção rural deverá ser informada na mesma GFIP da folha de pagamento, com o FPAS da atividade econômica principal, exceto a agroindústria.

2 – FPAS 612 e 620: a partir de 1.º.01.94 utilizados para recolhimento das contribuições pela empresa de Transporte Rodoviário e pela tomadora de serviço de transportador rodoviário autônomo face criação do SEST/SENAT pela Lei n.º 8.706, de 14.09.93, regulamentada pelo Decreto n.º 1.007, de 13.12.93, e alterações introduzidas pelo Decreto n.º 1.092, de 21.03.94; OS/INSS/DAF n.º 110/94.

3 – FPAS 612: nas competências 01, 02 e 03/94 utilizado: pela empresa de transporte rodoviário para recolhimento das contribuições correspondentes a sua atividade-fim e por outras empresas que, embora não tenham o transporte como atividade-fim, realizam esta atividade (exclusivamente quanto a folha de pagamento dos empregados envolvidos na atividade de transporte).

4 – FPAS 744: a partir de 1.º.08.94, incluída a pessoa jurídica que se dedique à produção rural (Lei n.º 8.870, de 15.04.94, Decreto n.º 1.197, de 14.07.94; OS/INSS/DAF n.º 118/94).

5 – FPAS 787 e 795: Agroindústria: a contribuição incidente sobre a remuneração efetivamente paga ou creditada ficou restabelecida, com efeito retroativo a 1.º.08.94, por força da ADIN 1.103.1/600, de 18.12.96. (OS/INSS/DAF n.º 155, de 26.02.97)

6 – O estabelecimento industrial da cooperativa não vinculado ao FPAS 531 e aquele com atividade preponderantemente comercial (supermercado, revenda etc.) contribuirá em favor da entidade a qual seus empregados são beneficiados diretos (§ 1.º do art. 3.º da Lei n.º 8.315/91 – FPAS 507 ou 515).

**Anexo D – OS/INSS/DAF N.º 205/1999**

**Percentuais das Contribuições Arrecadadas pelo INSS de acordo com o código FPAS**

Contribuição				Terceiros (Ver tabela Auxiliar)												
Cód. FPAS	Empregado	Empresa		Sal. Educ.	Incra	Senai	Sesi	Senac	Sesc	Sebrae	DPC	Fundo Aerov.	Senar	Sest	Senat	Total
		FPAS	SAT	0001	0002	0004	0008	0016	0032	0064	0128	0256	0512	1024	2048	
507	Var.	20,0	Var.	2,5	0,2	1,0	1,5	-	-	0,6	-	-	-	-	-	5,8
515	Var.	20,0	Var.	2,5	0,2	-	-	1,0	1,5	0,6	-	-	-	-	-	5,8
523	Var.	20,0	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,7
531	Var.	20,0	Var.	2,5	2,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,2
540(1)	Var.	20,0	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	5,2
558	Var.	20,0	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	5,2
566	Var.	20,0	Var.	2,5	0,2	-	-	-	1,5	0,3	-	-	-	-	-	4,5
574	Var.	20,0	Var.	(0)2,5	0,2	-	-	-	1,5	0,3	-	-	-	-	-	4,5
582	Var.	20,0	Var.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
590	Var.	20,0	Var.	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5
604	Var.	(*)	-	2,5	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,7
612	Var.	20,0	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	0,6	-	-	-	1,5	1,0	5,8
620*	-	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,5	1,0	2,5
639	Var.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
647	Var.	(*)	-	2,5	0,2	-	-	-	1,5	0,3	-	-	-	-	-	4,5
655	Var.	20,0	Var.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
663	Var.	15,0	Var.	2,5	0,2	1,0	1,5	-	-	0,6	-	-	-	-	-	5,8
671	Var.	15,0	Var.	2,5	0,2	-	-	1,0	1,5	0,6	-	-	-	-	-	5,8
680	Var.	15,0	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	5,2
698	-	15,0	Var.	2,5	0,2	1,0	1,5	-	-	0,6	-	-	-	-	-	5,8
701	-	15,0	Var.	2,5	0,2	-	-	1,0	1,5	0,6	-	-	-	-	-	5,8
710	-	15,0	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	-	5,2
728	Var.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
736	Var.	22,5	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,7
744**	-	(1)2,5	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1
(1)		(2)2,0	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1
752	Extinto a partir da publicação desta Ordem de Serviço															
779	-	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
787	Var.	20,00	Var.	2,5	0,2	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	5,2
795	Var.	20,00	Var.	2,5	2,7	-	-	-	-	-	-	-	2,5(+)	-	-	7,7
809	Extinto pela Ordem de Serviço n.º 179/97 – DOU 253, de 31.12.97															
817(=)	Var.	20,0	Var.	2,5	2,7	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	7,7
850	Extinto a partir da publicação desta Ordem de Serviço															

Ordem de Serviço INSS/DAF n.º 145, de 06.09.96, DOU, DE 17.09.96; OS/INSS/DAF n.º 148, DE 17.10.96; OS/INSS/DAF n.º 154, DE 24.01.97; OS/INSS/DAF n.º 155, DE 26.02.97; Ordem de Serviço INSS/DAF n.º 200, de 07.01.99.

COFPAU

**Anexo D – OS/INSS/DAF N.º 205/1999**

**Percentuais das Contribuições Arrecadadas pelo INSS de acordo com o código FPA  
Continuação**

NOTAS:

(0) FPAS 574 – A partir de 01/97, incluído o percentual de 2,5% da contribuição para o Salário Educação (MP n.º 1.518/96; OS/INSS/DAF n.º 154, de 24.01.97).

\* FPAS 620 – Contribuição sobre remuneração do transportador rodoviário autônomo: alíquotas aplicadas (15% + 2,5) sobre o valor correspondente a 11,71% do valor bruto do frete ou carreto.

\*\* FPAS 744 – Contribuição sobre a comercialização da produção rural:

(1) Pessoa Jurídica + (redação pela Ordem de Serviço n.º 179/97 – DOU n.º 253, de 31.12.97.

(2) Produtor rural pessoa física (equiparado a autônomo) e Segurado Especial a partir de 11.12.97. + (Redação pela Ordem de Serviço n.º 179/97 – DOU n.º 253, de 31.12.97.

⊕ FPAS 795 – Alterado de acordo com a OS/INSS/DAF n.º 1.103-1/600, de 18.12.96.

(=) FPAS 817 – Extinto a partir de 02/97

FPAS 620, 663, 671, 680, 698, 701, 710 – a partir da competência 05/96 a contribuição patronal é de 15%

(\*) FPAS 604, 647 – a partir de 05/96, contribuição sobre empresários, autônomos e trabalhador avulso (Lei Complementar n.º 84/96).

A partir da competência 01/1999 as Cooperativas passam a recolher ao Serviço Nacional de aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP, 2,5% (dois vírgula cinco por cento), incidente sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados, em substituição a contribuição até então efetuada para SENAR, SENAI, SESI, SESC, SENAC, SEST, SENAT. Para efeitos de informação na GFIP devem ser utilizados os mesmos códigos FPAS e de terceiros vigentes.

Anexo E – OS/INSS/DAF N.º 205/1999

Contribuições de Terceiros

Código FPAS	Situação do Contribuinte Tabela Auxiliar	Código Terceiros	Percentuais
507	Com convênio Sal. Educ. + SENAI + SESI	0066	0,8
	Com convênio SESI + SENAI	0067	3,3
	Com convênio Sal. Educ. + SESI	0070	1,8
663	Com convênio SESI	0071	4,3
	Com convênio Sal. Educ. + SENAI	0074	2,3
698	Com convênio SENAI	0075	4,8
	Com convênio Sal. Educação	0078	3,3
	Sem convênio	0079	5,8
515	Com convênio Salário-Educação	0114	3,3
671	Sem convênio	0115	5,8
701			
523	Com convênio Salário-Educação	0002	0,2
604	Sem convênio	0003	2,7
736			
531	Com convênio Salário-Educação	0002	2,7
	Sem convênio	0003	5,2
540	Com convênio Salário-Educação	0130	2,7
680	Sem convênio	0131	5,2
710			
558	Com convênio Salário-Educação	0258	2,7
	Sem convênio	0259	5,2
566	Com convênio Salário-Educação	0098	2,0
647	Sem convênio	0099	4,5
574	Com convênio Salário-Educação ou exceção prevista na MP n.º 1.518/96.	0098	(1) 2,0
	Sem convênio	0099	4,5
590	Com convênio Salário-Educação	-	-
	Sem convênio	0001	2,5
612	Com convênio Salário-Educação	3138	3,3
	Com convênio Salário-Educação + SEST	2114	1,8
	Com convênio Salário-Educação + SENAT	1090	2,3
	Com convênio Salário-Educação + SEST + SENAT	0066	0,8
	Com convênio SEST + SENAT	0067	3,3
	Com convênio SEST	2115	4,3
	Com convênio SENAT	1091	4,8
	Sem convênio	3139	5,8
620	Com convênio SEST	2048	1,0
	Com convênio SENAT	1024	1,5
	Com convênio SEST + SENAT	-	-
	Sem convênio	3072	2,5
647	Com convênio Salário-Educação	0098	2,0
	Sem convênio	0099	4,5
744	Adquirente, Consignatário, Cooperativa, Produtor Rural pessoa física (equiparado a Autônomo e segurado especial) Quando venderem produto rural no varejo, a consumidor, ou a adquirente no exterior e Produtor Rural pessoa jurídica.	0512	0,1
(*)			
787	Com convênio Salário-Educação	0514	0,1
	Sem convênio	0515	5,2
795	Com convênio Salário-Educação	0514	(1) 5,2
	Sem convênio	0515	7,7
817	Com convênio Salário-Educação	0514	5,2
Extinto a partir de 02/97	Sem Convênio	0515	7,7

## Anexo E – OS/INSS/DAF N.º 205/1999

## Contribuições de Terceiros

## continuação

(\*) (Redação pela Ordem de Serviço n.º 179/1997 – DOU n.º 253 de 31.12.1997.)

(1) Alterações efetuadas de acordo com as OS/INSS/DAF n.º 154, de 24.01.1997 (vig. 01/1997), e 155, de 26.02.1997.

Notas:

1 – Códigos sem contribuição para Terceiros: 582, 639, 655, 728, 779 e 850.

2 – O Código Terceiros foi obtido através da soma dos códigos específicos das entidades abaixo:

Sal. Educ.	Incra	Senai	Sesi	Senac	Sesc	Sebrae	DPC	Fundo Aerov.	Senar	Sest	Senat
0001	0002	0004	0008	0016	0032	0064	0128	0256	0512	1024	2048

3 – A partir da competência 01/1999 as Cooperativas passam a recolher ao Serviço Nacional de aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP, 2,5% (dois vírgula cinco por cento), incidente sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados, em substituição a contribuição até então efetuada para SENAR, SENAI, SESI, SESC, SEST, SENAT. Para efeitos de informação na GFIP devem ser utilizados os mesmos códigos FPAS e de terceiros vigentes.

13FEAG

**ANEXO F – OS/INSS/DAF N.º 205/1999**  
**Modelo da Guia da previdência Social - GPS**

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA A ASSISTÊNCIA SOCIAL – MPAS INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS  <b>GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – GPS</b>		3. CÓDIGO DE PAGAMENTO	2100
		4. COMPETÊNCIA	06/1999
		5. IDENTIFICADOR	99.999.999/0001-99
1. NOME OU RAZÃO SOCIAL/FONE/ENDEREÇO:  XXX & YYY LTDA.  Tel.: (999) 999-999 Rua Tal, 999 – Centro – Fortaleza - CE – CEP 60.000-000		6. VALOR DO INSS	2.850,02
		7.	
		8.	
2. VENCIMENTO (Uso exclusivo INSS)		9. VALOR DE OUTRAS ENTIDADES	339,53
ATENÇÃO: É vedada a utilização de GPS para recolhimento de receita de valor inferior ao estipulado em Resolução publicada pelo INSS. A receita que resultar valor inferior deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente nos meses subsequentes, até que o total seja igual ou superior ao valor mínimo fixado.		10. ATM/MULTA E JUROS	
		11. TOTAL	3.189,55
12. AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA			
Instrução para preenchimento no verso			

JOSEAN

## ANEXO G – OS/INSS/DAF N.º 205/1999

### Relação de Códigos de Pagamento

Código	Descrição
1007	Contribuinte Individual Normal – NIT
1104	Contribuinte Individual Trimestral – NIT
1201	GRC Contribuinte Individual – DEBCAD (USO EXCLUSIVO DO INSS)
2003	Empresas Optantes pelo Simples – CGC
2100	Empresa em Geral – CGC
2119	Empresas em Geral – CGC – Pagamento exclusivo de outras Entidades
2135	Empresas em Geral – CGC – Convênio com o FNDE
2208	Empresas em Geral – CEI
2216	Empresas em Geral – CEI – Pagamento exclusivo de outras entidades
2232	Empresas em Geral – CEI – Convênio com o FNDE
2305	Filantrópicas com Isenção – CGC
2321	Filantrópicas com Isenção – CEI
2402	Órgãos do Poder Público – CGC
2429	Órgãos do Poder Público – CEI
2500	Receita Bruta de Espetáculos Desportivos e Contratos de Patrocínio – CGC
2607	Comercialização da Produção Rural – CGC
2615	Comercialização da Produção Rural – CGC – Pagamento exclusivo de outras Entidades
2631	Contribuição retida sobre NF/Fatura da prestadora de serviço – CGC
2658	Contribuição retida sobre NF/Fatura da prestadora de serviço – CEI
2704	Comercialização da Produção Rural – CEI
2712	Comercialização da Produção Rural – CEI – Pagamento exclusivo de outras Entidades
2801	Reclamatória Trabalhista – CEI
2810	Reclamatória Trabalhista – CEI – Pagamento exclusivo de outras Entidades
2909	Reclamatória Trabalhista – CGC
2917	Reclamatória Trabalhista – CGC – Pagamento exclusivo de outras Entidades
3000	ACAL – CGC
3107	ACAL – CEI
3204	GRC Contribuição de Empresa Normal – DEBCAD (USO EXCLUSIVO DO INSS)
4006	Pagamento de Débito – DEBCAD (USO EXCLUSIVO DO INSS)
4103	Pagamento de Débito – CGC (USO EXCLUSIVO DO INSS)
4200	Pagamento de Débito Normal – Número de Título de Cobrança (USO EXCLUSIVO DO INSS)
4308	Pagamento de Parcelamento Adm. – Número do Título de Cobrança (USO EXCLUSIVO DO INSS)
6009	Pagamento de Dívida Ativa Débito – Referência (USO EXCLUSIVO DO INSS)
6106	Pagamento de Dívida Ativa Parcelamento – Referência (USO EXCLUSIVO DO INSS)
6203	Pagamento de Dívida Ativa Ação Judicial – Referência (USO EXCLUSIVO DO INSS)
6300	Pagamento de Dívida Ativa Cobrança Amigável – Referência (USO EXCLUSIVO DO INSS)
8001	Financiamento Imobiliário – Referência (USO EXCLUSIVO DO INSS)
8109	Aluguéis – Referência (USO EXCLUSIVO DO INSS)
8206	Alienação de Bens Imóveis – Referência (USO EXCLUSIVO DO INSS)
9008	Benefício – NB (USO EXCLUSIVO DO INSS)