

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO**  
**DE POLÍTICAS PÚBLICAS – FACE**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS – CCA**

**ANÁLISE DE DESPESA COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS DA**  
**COMPANHIA PETROBRÁS**

**Augusto Naoto Yamaguchi**

**Orientador: Rubens Peres Forster**

**BRASÍLIA**

**2016**

Prof. Dra. Márcia Abrahão Moura  
Reitora da Universidade de Brasília

Roberto de Goes Ellery Júnior  
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas  
Publicas

Prof. Dr. José Antônio de França  
Chefe do Departamento de Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. Jomar Miranda Rodrigues  
Prof. M.e. Elivânio Geraldo de Andrade  
Coordenadores do Programa de Graduação em Ciências Contábeis

**AUGUSTO NAOTO YAMAGUCHI**

**ANÁLISE DE DESPESA COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS DA  
COMPANHIA PETROBRÁS**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientador: Prof. Rubens Peres Forster**

**BRASÍLIA**

**2016**

**AUGUSTO NAOTO YAMAGUCHI**

**ANÁLISE DE DESPESA COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS DA  
COMPANHIA PETROBRÁS**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Brasília-DF, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

M.e. Rubens Peres Forster (Orientador)

---

Dra. Krisley Mendes

**BRASÍLIA**

**2016**

## RESUMO

A situação econômica atual, a qual o Brasil está passando, é justificativa para dar início a estudos que analisem os impactos nos resultados de empresas. A companhia Petrobras é uma sociedade de economia mista atuante no ramo de transformação e comercialização de petróleo, gás e energia. Esta companhia será utilizada em nosso estudo de caso por ser uma importante empresa para a economia brasileira. O objetivo deste trabalho é descrever dados contábeis, por meio de uma pesquisa básica, referentes a encargos sociais, folha de pagamento e demissões com finalidade de observar estruturas e o impacto que geram no lucro antes da incidência de impostos com a utilização da ferramenta de análise vertical. A justificativa foi a de levantar assuntos presentes relacionados à crise econômica, sendo relevante o detalhamento da composição de itens para analisar o impacto gerado no lucro/produzitividade. Foram utilizados dados atinentes aos períodos compreendidos entre 2011 e 2015. Os resultados descreveram efeitos significativos dos encargos sociais no LAIR e no EBITDA, mesmo em período de menor valor de folha de pagamento e de gastos relacionados às despesas com pessoal. Sendo que o número de funcionários não apresentou relação direta com os valores de despesa com pessoal e encargos sociais.

**PALAVRAS-CHAVE:** LAIR. Encargos Sociais. Demissões. Análise Vertical.

## **ABSTRACT**

*The current economic situation, which Brazil is going through, is justification for starting studies that analyze the impacts on companies' results. Petrobras is a mixed-capital company active in the petroleum, gas and energy transformation and commercialization sector. This company will be used in our case study as an important company for the Brazilian economy. The objective of this paper is to describe accounting data, through a basic research, related to social charges, payroll and dismissals in order to observe structures and the impact they generate in the profit before tax incidence with the use of the analysis tool vertical. The justification was to raise present issues related to the economic crisis, being relevant the detailing of the composition of items to analyze the impact generated in the profit / productivity. Data were used for the periods between 2011 and 2015. The results described significant effects of social charges on the LAIR and EBITDA, even in the period of lower payroll and expenses related to personnel expenses. As the number of employees did not present a direct relationship with the amounts of personnel expenses and social charges.*

**KEYWORDS:** *EBT. Social Charges. Demission. Vertical Analysis*

## SUMÁRIO

ÍNDICE DE TABELAS .....	7
1 INTRODUÇÃO.....	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 Encargos Sociais e Desoneração da Folha de Pagamentos.....	10
2.1.1 Obrigações Trabalhistas e Encargos Sociais.....	10
2.1.2 Definição de salário para cálculo de encargos sociais .....	11
2.1.3 Desoneração da Folha de Pagamento .....	14
2.2 Desemprego no Brasil.....	18
2.3 Recursos Humanos e Rotatividade da Mão de Obra .....	19
2.4 Produtividade do trabalho .....	21
2.4.1 Custo Unitário do Trabalho e Carga Fiscal Sobre o Trabalho .....	22
2.5 Lucro Antes dos Impostos e EBITDA.....	22
3 METODOLOGIA.....	24
3.1 Análise Vertical .....	26
3.2 Balanço Social .....	27
3.3 LAIR e EBITDA.....	27
4 ANÁLISE DE DADOS.....	29
4.1 LAIR .....	29
4.2 EBITDA.....	29
4.3 Análise das despesas por natureza .....	30
4.4 Análise dos Balanços Sociais .....	31
4.4.1 Indicadores Sociais Internos .....	31
4.4.2 Corpo Funcional .....	33
4.5 IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS .....	33
4.5 RESULTADOS POR EMPREGADO.....	34
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	36
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	38

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Desembolso total para empregar um trabalhador com salário hipotético de .....	13
Tabela 2 - Peso dos encargos sociais para um salário hipotético de R\$ 100,00.....	13
Tabela 3 - Custo da hora salarial na indústria de transformação.....	15
Tabela 4 - Rotatividade da Indústria de Transformação.....	20
Tabela 5 - Cálculo do EBITDA .....	29
Tabela 6 - Despesas por Natureza .....	30
Tabela 7 - Impacto da despesa com pessoal .....	31
Tabela 8 - Indicadores Sociais Internos.....	31
Tabela 9 - Indicadores Sociais Internos comparados a folha de pagamento .....	32
Tabela 10 - Indicadores do corpo funcional .....	33
Tabela 11 - Impacto dos encargos sociais .....	33
Tabela 12 - Resultados e despesas por empregado .....	35

## 1 INTRODUÇÃO

O contexto econômico brasileiro, nestes últimos anos, está repetitivamente divulgado pela crise que está acontecendo. Há inúmeras notícias em revistas e jornais tratando deste assunto. O assunto “crise econômica” está atrelado ao assunto “desemprego”, pois a taxa de desemprego aumenta em épocas de crise, acarretando o aumento de demissões. Assim, muitas empresas brasileiras aumentaram as demissões de funcionários, inclusive na indústria de transformação. Mesmo grandes empresas (já consolidadas no mercado) tiveram que encontrar meios para se reduzir custos.

Grandes empresas como a Petrobrás necessitam de um corpo funcional que suporte as atividades da empresa. Devido a esta dependência de mão de obra e a ter operações difundidas em várias regiões do país, esta será objeto deste estudo.

A companhia Petrobras exerce atividades de pesquisa, lavra, refino, processamento, comércio e transporte de petróleo proveniente de poço, xisto ou demais rochas, inclusive derivados, gás natural, além de se dedicar a atividades relacionadas à energia, a companhia ainda pode promover pesquisas, desenvolvimento, produção, transporte, distribuição e comercialização de todas as formas de energia. A sede está localizada no Rio de Janeiro – RJ.

As demonstrações financeiras utilizadas foram as Demonstrações Contábeis consolidadas. Estas, de acordo com nota explicativa, estão apresentadas de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil, obedecendo aos pronunciamentos contábeis, emitidos pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis, e às normas internacionais de relatório financeiro, emitidas pela *International Accounting Standards Board* (IASB). A utilização das demonstrações consolidadas foi necessária para que fosse possível obter informações que desconsiderasse as transações internas ao grupo econômico.

O objetivo deste trabalho é buscar descrever índices, eventos e dados contábeis com a finalidade de explorar assuntos que se inter-relacionam para que seja possível analisar o impacto que os encargos sociais exercem na produtividade e na despesa com pessoal. Os assuntos que se relacionam são: encargos sociais, folha de pagamento, demissões, e lucro antes da incidência de impostos. Pois os encargos oneram a folha de pagamento, dificultando a decisão de se contratar ou manter o número de pessoal, sendo que a mão de obra, apesar de ser uma fonte de despesas, é uma fonte de receita para a empresa. A finalidade deste detalhamento é relevante para que se possa buscar a avaliação da estrutura de gastos com

encargos sociais e despesa com pessoal de forma que seja possível comparar aos resultados auferidos da Petrobras.

Este estudo se torna importante para que se aprofunde no detalhamento da composição de itens que se relacionem à geração de lucro, inclusive de receitas, para uma avaliação detalhada dos impactos que os encargos sociais e as despesas com pessoal exercem no lucro durante os períodos compreendidos entre 2011 a 2015. Sendo assim, a justificativa para o estudo.

Apesar de haver controvérsias, há argumentos fortes que defendem a relação direta da desoneração da Folha de Pagamento e aumento da contratação de funcionários formais em empresas, sendo possível, assim, aumentar o faturamento/lucro da empresa.

A questão problema para este estudo é: qual a proporção do impacto dos encargos sociais nos resultados de uma grande e importante empresa? A qual será respondida nas considerações finais.

Assim este trabalho pode favorecer futuras pesquisas que envolvam fatores relacionados à movimentação do mercado de trabalho, lucro auferido por companhias e a desoneração da folha de pagamento. Sugere-se, ainda, um estudo que busque inferências de causas e consequências de variáveis relacionadas às movimentações de encargos sociais, inclusive à produtividade de companhias que prestam serviços – maiores dependentes de mão de obra.

A definição de “salários” na legislação, por se tratar de uma lei antiga, pode está comprometida. Sendo uma limitação à análise de encargos, devido à interpretação que se pode dar à base de calculo, conseqüentemente ao montante de encargos calculados. Para que se encontre uma forma mais atual, seria necessária uma revisão por parte dos legisladores do país. Um conceito que abranja os aspectos internacionais do que é, de fato, um salário. E o não detalhamento dos encargos sociais, pelas Notas Explicativas e pelos Relatórios da Administração, incorre em uma perda de análise da evolução de cada item isoladamente, e em relação ao somatório de encargos, pois estes são apresentados em valores já somados, sendo divulgados como “encargos sociais compulsórios”. Este trabalhos foi restringido para a análise da empresa, não considerando os benefícios que os encargos sociais geram para a população.

Além desta introdução, este trabalhado está composto por referencial teórico, metodologia, análise de dados e considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Encargos Sociais e Desoneração da Folha de Pagamentos

A questão dos encargos sociais no Brasil tem desencadeado um debate sobre a desoneração da folha de pagamentos, como meio de reduzir custos, aumentando, desta forma, a competitividade da empresa. Pensando nisto, José Pastore (1994) critica que os encargos altos e os salários baixos, no Brasil, fazem com que o trabalhador receba pouco e a empresa gaste muito. A discussão chega ao ponto de inferir que a magnitude e a rigidez dos encargos são os principais responsáveis pela dificuldade de se criar um maior número de empregos.

#### 2.1.1 *Obrigações Trabalhistas e Encargos Sociais*

Os encargos sociais são parte dos gastos que integram as obrigações trabalhistas. De acordo com o SINAP, os Encargos Sociais são os custos incidentes sobre a folha de pagamentos de salários, tendo origem na CLT, na Constituição Federal de 1988, em leis específicas e nas Convenções Coletivas de Trabalho. E são divididos em quatro grupos:

Grupo A – Encargos Sociais Básicos, derivados de legislação específica ou convenção coletiva de trabalho, que concedem benefícios aos empregados, como: Previdência Social, Seguro Contra Acidente de Trabalho, Salário Educação e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; ou que instituem fonte fiscal de recolhimento para instituições de caráter público, tais como: INCRA, SESI, SENAI e SEBRAE;

Grupo B – Encargos Sociais que recebem incidência do Grupo A e caracterizam-se por custos advindos da remuneração devida ao trabalhador sem que exista a prestação do serviço correspondente, tais como o repouso semanal remunerado, feriados e 13º salário;

Grupo C – Encargos Sociais que não recebem incidência do Grupo A, os quais são predominantemente indenizatórios e devidos na ocasião da demissão do trabalhador, como aviso prévio, férias, quando vencidas, e outras indenizações;

Grupo D – Reincidências de um grupo sobre outro. (SINAP)

As obrigações trabalhistas devem ser obedecidas pelos empregadores para que os empregados estejam legalmente contratados. Tais obrigações são subdivididas em: natureza formal (assinatura de carteira de trabalho); observância de limites (salário mínimo); sobretaxação do valor do salário em situações especiais (hora extra); pagamento de salários e demais itens da remuneração do trabalhador (13º salário); e

encargos sociais. Os encargos sociais podem ser divididos em duas subdivisões: uma seria os encargos que tem incidência na folha de pagamento (INSS, Seguro de acidentes, Incra, Sistema “S”; são exemplos); e a outra são aqueles encargos que não incidem sobre a folha (PIS, Cofins, CSLL; por exemplo).

Devido a estes encargos surgem questionamentos quanto à desoneração da folha de pagamento. Buscam-se meios para se reduzir o montante de 25,1%, considerando a possibilidade de haver aumento da competitividade e do emprego, incentivo à formalização; mas não descartando os impactos da desoneração nos diversos setores e nas receitas previdenciárias.

### ***2.1.2 Definição de salário para cálculo de encargos sociais***

Há divergências na quantificação dos encargos sociais de forma que: a (CNI, 1993) considera que os encargos custam o mesmo valor que o do salário de um empregado, duplicando o valor do gasto pretendido para contratação; e a (DIEESE) que considera o custo do encargo ser de aproximadamente 25% sobre o salário percebido pelo empregado, pois afirma que grande parte dos encargos é integrante da própria remuneração.

A definição de “salário” dada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não está definida isoladamente, pois o seu conceito vem acompanhado da expressão “mínimo”. Logo, salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo laborador, não havendo discriminação por gênero, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades fisiológicas. Na literalidade da lei, temos:

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, 1943, art. 76)

Sendo a definição de empregado dada no art. 3º do decreto-lei 5.452/ 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – onde diz que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, 1943, art. 3º).

O artigo 458 reforça o sentido de incluir outras formas que irá compor o valor do salário.

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, 1943, art. 458)

Sendo que a composição do salário é determinada pelo art. 81 da CLT.

O salário mínimo será determinado pela fórmula  $S_m = a + b + c + d + e$ , em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto. (BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, 1943, art. 81)

Restringindo o conceito de salário, infere-se que os encargos sociais no Brasil atingem mais de 100% da folha de pagamentos. Assim, um trabalhador contratado por R\$ 1000,00 custaria R\$ 2020,00 para a empresa, pois soma o salário mais os encargos. Este conceito restrito considera salário apenas a remuneração pelo tempo efetivo de trabalho. Assim são excluídas, pois são consideradas como encargos: parte da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado; férias remuneradas; adicional de 1/3 sobre o valor das férias; feriados; 13º salário; aviso prévio em caso de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador; despesas de rescisão contratual (equivalentes à multa sobre o saldo do FGTS) e a parcela do auxílio-enfermidade custeada pelo empregador. Todos esses itens excluídos da remuneração básica do trabalhador são considerados como encargos sociais, juntamente com as obrigações recolhidas ao INSS, para custeio da Previdência Social, salário-educação, seguro de acidentes do trabalho, assistência social e formação profissional (o chamado Sistema S), reforma agrária (Incra) e incentivo às micro e pequenas empresas (Sebrae).

Assim, devido à interpretação abrangente que a lei demonstra, a forma que a DIEESE aborda os custos dos encargos é mais consistente que a do CNI. Pois a interpretação dada pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – considera salário como sendo a remuneração total recebida integral e diretamente pelo trabalhador como contraprestação pelo seu serviço ao empregador. Subdividindo-se em três partes: primeiro, salário contratual recebido mensalmente, inclusive nas férias; segundo, salário diferido (ou adiado), recebido uma vez a cada ano (13º salário e 1/3 de férias); e terceiro, salário recebido eventualmente (FGTS e outras verbas rescisórias). Os encargos sociais é a diferença entre o valor que a empresa desembolsa e a remuneração total recebida pelo trabalhador.

Já sobre a incidência na folha de pagamento, tem-se o INSS (20%), média do seguro contra acidente de trabalho (2%), salário-educação (2,5%), Sesi ou Sesc ou Sest (1,5%), Incra (0,2%), Senai ou Senac ou Senat (1%), e Sebrae (0,6%).

Com base neste conjunto de dados, observa-se que uma empresa que admite um trabalhador por um salário contratual hipotético de R\$ 1.000,00 gastará um total de R\$ 1.538,00, considerando a remuneração média mensal total recebida integral e diretamente pelo trabalhador (R\$ 1.229,11), bem como os encargos sociais sobre a folha de pagamentos média mensal (R\$ 308,90), como mostra a Tabela 1.

**Tabela 1 - Desembolso total para empregar um trabalhador com salário hipotético de R\$ 1.000,00**

Itens de Despesa	Subparcelas	Desembolsos
<b>1. Salário contractual</b>		1.000,00
<b>2. 13º e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal)</b>		111,11
<b>3. Folha de pagamentos média mensal (1+2)</b> (base de cálculo dos encargos sociais)		1.111,11
<b>4. FGTS e verbas rescisórias (proporção mensal)</b>		118
<b>5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4)</b>		1.229,11
<b>6. Encargos Sociais (incidentes sobre R\$ 1.111,11)</b>		308,89
6.1 - INSS (20%)	222,22	
6.2 - Seguro de acidentes trabalho (2% em média)	22,22	
6.3 - Salário-educação (2,5%)	27,78	
6.4 - Incra (0,2%)	2,22	
6.5 - Sesi ou Sesc (1,5%)	16,67	
6.6 - Senai ou Senac (1,0%)	11,11	
6.7 - Sebrae (0,6%)	6,67	
<b>7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)</b>		1.538,00

Elaboração: DIEESE

Observado a tabela 1, é possível constatar que os encargos sociais supera em 25,2% a remuneração total mensal recebida pelo trabalhador. Assim, trezentos e oito reais e oitenta e nove centavos são encargos sociais, considerando um salário de mil reais mensais.

**Tabela 2 - Peso dos encargos sociais para um salário hipotético de R\$ 100,00**

Itens de comparação	Valor percentual
<b>Encargos sociais sobre o salário contratual (\$ 30,89 ÷ \$ 100,00)</b>	30,89%
<b>Encargos sociais sobre a folha média mensal (\$ 30,89 ÷ \$ 111,11)</b>	27,8%
<b>Encargos sociais sobre remuneração total do trabalhador (\$ 30,89 ÷ \$ 122,49)</b>	25,2%
<b>Encargos sociais sobre o custo total do trabalho (\$ 30,89 ÷ \$ 153,38)</b>	20,1%

Elaboração: DIEESE

A tabela 2 mostra o percentual de encargos sociais nas óticas dos salários contratuais, folha de pagamento mensal, remuneração total do trabalhador, e custo total do trabalho. Desta forma, é possível que se compare a proporção de encargos que é gasto com funcionários formais.

### **2.1.3 Desoneração da Folha de Pagamento**

Buscando instigar a geração de empregos, a desoneração da folha de pagamento surge como uma opção. Necessita-se observar que os encargos a se reduzirem devem ser aqueles não percebidos pelos trabalhadores, pois assim seria uma forma de disfarçar a redução da quantia percebida pelos trabalhadores. Jorge Jatobá (1994) relata esta mesma forma de pensar ao dizer que seria um corte na renda do trabalho, caso eliminasse os componentes dos encargos que beneficiam diretamente o trabalhador – renda *lato sensu*. Outra questão seria, ainda, a análise da imprescindibilidade dos encargos.

A incidência dos encargos sociais sobre a base de cálculo folha de pagamento é uma discussão que apresenta algumas vantagens, tais como: maior estabilidade; facilidade de fiscalização; e uma melhor percepção quanto ao custo do sistema. Das desvantagens: maior dispêndio na geração de empregos formais, estimulando assim as contratações ilegais. A estruturação da base de financiamento da Previdência Social é uma das preocupações na alteração da base de incidência dos encargos sociais.

Na questão de geração de emprego, Jatobá (1994) diz que os encargos sociais influenciam menos na geração de emprego quando comparados ao ambiente propício ao investimento (taxas de juros baixa, e diretrizes claras de política industrial, agrícola, cambial e creditícia, e às políticas ativas de emprego). Pois para que o aumento dos encargos sociais signifique diminuição da demanda do trabalho, teria que se considerar a teoria econômica neoclássica, em que capital e trabalho fossem relações inversamente proporcionais. Porém, ainda Jatobá (1994), afirma que o progresso técnico, a dependência tecnológica e o efeito escala pesam mais nas decisões empresarial; desta forma, o custo de contratação não é decisivo na escolha de se contratar mais funcionários. Problemas teóricos e empíricos na estimativa da sensibilidade da demanda por trabalho ao seu custo impossibilita afirmar que a redução dos encargos sociais resultaria em aumento na geração de empregos (JATOBÁ, 1994).

Jatobá (1994) defende que o mercado de trabalho informal cresce em maior proporção devido a consequência do baixo custo da ilegalidade que em relação aos encargos sociais, pois os dissídios trabalhistas são resolvidos apenas no judiciário, acarretando morosidade e

dificuldade para o trabalhador, pois a responsabilidade de mover a ação judicial é do trabalhador. Logo, o empregador despenderia menos, caso não registre os funcionários sem observância dos direitos trabalhistas. Jatobá (1994) ainda cita com causas da ilegalidade do mercado de trabalho informal: as deficiências do aparato fiscalizador do Ministério do Trabalho e Emprego (mesmo eficaz, seria muito oneroso); a estrutura sindical que não garante a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho; o modelo de resolução de dissídios dependente do poder judiciário; e de ausência de garantias do emprego contra demissão imotivada. Desta forma, a redução de encargos sociais não pode ser encarada como uma alternativa para a redução da taxa de trabalhos informais.

Para Dieese (2006), o pagamento de salários, de encargos sociais e de benefícios faz parte do custo do trabalho para o empregador. Desta forma, os encargos sociais são itens do “Custo Brasil”; pois são fatores que compõem o custo do trabalho para o empregador; sendo assim, um custo, que ocorre no Brasil, diferente de outros países. Logo, por encarecer os produtos, tanto de consumo interno como os destinados à exportação, impactam negativamente sobre o nível de atividade no país. Entretanto conclui que não é um fator decisivo, pois em diferentes países, é possível reduzir o salário daquele que paga mais encargo social e, assim, igualar o custo total do trabalho.

**Tabela 3 - Custo da hora salarial na indústria de transformação**

<b>Países ou áreas</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Noruega</b>	57,35	53,39	57,66	64,76	63,36
<b>Suíça</b>	49,23	50,54	51,10	60,40	57,79
<b>Bélgica</b>	53,88	52,27	50,72	54,76	52,19
<b>Dinamarca</b>	49,70	48,60	47,93	51,67	48,47
<b>Suécia</b>	44,45	40,92	43,51	49,21	49,80
<b>Alemanha</b>	47,53	45,76	43,84	47,42	45,79
<b>Finlândia</b>	43,85	44,25	41,44	45,05	42,60
<b>Austrália</b>	35,91	33,42	39,68	46,47	47,68
<b>Áustria</b>	42,86	42,62	39,98	43,23	41,53
<b>Holanda</b>	43,09	41,39	39,54	42,26	39,62
<b>França</b>	41,76	40,37	39,12	42,12	39,81
<b>Irlanda</b>	40,53	41,21	38,57	39,74	38,17
<b>Estados Unidos</b>	32,78	34,19	34,81	35,51	35,67
<b>Canadá</b>	32,06	29,40	34,36	36,34	36,59
<b>Itália</b>	35,11	34,32	33,57	36,15	34,18
<b>Japão</b>	27,48	30,03	31,75	35,71	35,34
<b>Reino Unido</b>	34,20	29,47	29,11	30,77	31,23
<b>Espanha</b>	27,75	27,86	26,66	28,44	26,83
<b>Nova Zelândia</b>	19,15	17,47	20,42	23,38	24,77
<b>Singapura</b>	18,87	17,54	19,42	23,13	24,16
<b>Israel</b>	18,54	17,55	19,22	21,14	20,14
<b>Coréia</b>	16,85	15,06	17,89	19,25	20,72
<b>Portugal</b>	12,61	12,34	11,94	13,15	12,10
<b>República Tcheca</b>	12,23	11,42	11,42	12,71	11,95

<b>Brasil</b>	8,44	8,13	10,01	11,67	11,20
---------------	------	------	-------	-------	-------

Fonte: *Bureau of Labor Statistics*

Observa-se na tabela 3 que o custo salarial horário na indústria de transformação brasileira é muito menor do que o dos países mais desenvolvidos. Assim, ao custo não podem ser atribuídas desvantagens nas condições de competitividade internacional. Amadeo (1994) diz que os principais problemas de competitividade na indústria brasileira não estão relacionados com o nível de salários nem com o peso dos encargos sobre a folha; mas defende ser influenciando apenas pelo valor absoluto dos encargos.

Já a posição do Banco Mundial, que trata da evolução do chamado “Custo Brasil” nos anos 90, observou que uma redução dos encargos sociais acarretaria em um efeito muito acanhado sobre o custo das empresas. Em seus cálculos, caso se reduzisse 50% dos encargos sociais, apenas 2 a 5 % reduziria no custo total das empresas. Entretanto, “uma reforma no sistema de encargos sociais teria consequências significativamente negativas para a política fiscal do governo” (WORLD BANK, 1994, p. 32-36). O Banco Mundial, ainda, apontou os principais fatores responsáveis pelo “Custo Brasil”: a valorização cambial, as altas taxas de juros, os custos de fretes ferroviários e de operações portuárias, a sistemática de impostos indiretos e a ineficiência e falta de previsibilidade dos mecanismos de regulação governamental.

Em trabalho mais recente, o Departamento de Competitividade e Tecnologia (DECOMTEC) da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, constatou, em 2013, que o Custo Brasil é muito significativo na determinação do preço dos produtos, no baixo nível de investimentos e no crescimento do PIB. A desvalorização cambial também é fator que implica no fraco desempenho das indústrias de transformação. Propõe a eliminação do Custo Brasil e a desvalorização cambial para que o país retome a competitividade. Sendo que estas medidas cabem apenas a políticas de Estado.

Porém a carga fiscal sobre o trabalho (*labor tax wedge*) é excessivamente elevada no país. Dados do *Bureau of Labor Statistics* (BLS) revelam que, em geral, os pagamentos diretos representam, no Brasil, um percentual dos custos do trabalho inferior ao de outros países, o que significa que uma parcela significativa desses custos é formada por gastos previdenciários e por outros tributos relacionados ao trabalho.

Os dados relativos a 2012 mostram que, enquanto no Brasil os gastos previdenciários e os outros tributos relacionados ao trabalho representam cerca de 33% dos custos de compensação (custo do trabalho), em Taiwan esse indicador é inferior a 15%. Na Argentina, essa relação é da ordem de 17% e nos Estados Unidos e na zona do euro os valores são

inferiores a 25%. Demonstrando que o Brasil tem gastos previdenciários, incluindo outros gastos relacionados ao trabalho, que são superiores tanto em relação à países em desenvolvimento quanto a países desenvolvidos, segundo dados BLS.

O desempenho dos trabalhadores e das empresas – e em análise mais ampla, a competitividade do país – pode ser afetados por um sistema normativo excessivamente rígido e burocrático. O custo do trabalho, de acordo com a Pesquisa Industrial Anual (PIA) divulgado pelo IBGE, correspondem a, em 2011, 15,85% dos custos e despesas totais de uma indústria extrativista e 14,40% dos custos totais da indústria de transformação, aponta CNI (2014).

Os riscos dos investimentos estão associados aos elevados custos e às incertezas decorrentes de suas bruscas variações, que impedem um adequado planejamento e preparo. Em conclusões da CNI (2014), as significativas oscilações registradas no Brasil aumentam os níveis de incerteza sobre os custos totais das empresas e podem ter impactos negativos sobre os seus planos de investimento.

O sistema tributário tem forte influencia na economia, produtividade, arrecadação, e geração de emprego. O aumento da produtividade da economia no longo prazo pode ser consequência de uma reforma tributária que busque incentivar o investimento e a acumulação de capital, segundo Auerbach (1996). Desta forma, o sistema tributário é um incentivador da economia. Em outro ponto, a evasão fiscal pode diminuir e a arrecadação de impostos pode aumentar, caso se tenha um sistema tributário simples e claro, de acordo com Slemrod, Joel, and Jon Bakija, (1996). Assim, o sistema a arrecadação tributária obtém benefícios quando oferece melhorias às companhias no quesito de facilidade de calculo dos tributos. E ainda, o sistema tributário surte efeitos na geração de emprego, e conseqüentemente na renda per capita, assim diz Prescott (2002).

Cavalcanti (2008) buscou observar quais as contribuições da mudança de base para incidência tributária. O objetivo da substituição de parte das contribuições sociais para que incidisse sobre o faturamento era o de diminuir mão de obra informal, estimulando a formalização das relações de trabalho no Brasil. Nesta substituição da taxa da contribuição social de 25% sobre a folha por outra de 13,5% sobre a receita resultaria em: Uma redução em 16,5% no estoque de capital por trabalhador de longo prazo; queda de 4,5% no produto por trabalhador de longo prazo; aumento de 4% no nível do emprego de longo prazo; e efeito negativo de bem-estar de longo prazo na ordem de 2,5% do consumo anual.

Segundo Friedman, E., Johnson, S., Kaufmann, D., e P. Zoido-Lobaton, (2000), os principais determinantes do setor informal são: elevadas barreiras à formalização; corrupção;

fraco sistema de fiscalização; e complexidade do sistema tributário e jurídico. Cavalcanti (2008) afirma que o impacto dos impostos sobre o tamanho do setor informal não são claros. Pois a maior carga tributária eleva o custo de permanecer legal, incentivando o setor informal; porém aumenta a receita do governo, que pode ser utilizada para o cumprimento e fiscalização das regras legais. Antunes e Cavalcanti (2007) explicam que a eficiência do sistema legal e as fortes barreiras à formalização explicam grande parte da variação do tamanho do setor informal. Já os impostos e a sua incidência têm um efeito pequeno sobre o setor informal.

Caso o governo busque incentivar a formalização das relações de trabalho, este deve: diminuir as fortes barreiras de regulação, e custos legais à entrada; melhorar o funcionamento do sistema de ordem e lei; tornar o sistema tributário mais simples; e reduzir a carga tributária, conclui Cavalcanti (2008).

## **2.2 Desemprego no Brasil**

O desemprego no Brasil tem dimensões estruturais que vão além das flutuações ocasionais da atividade econômica. Em trabalho realizado pelo DIEESE (2006), foram levantados os seguintes aspectos sobre as dimensões estruturais do desemprego no Brasil: o crescimento do nível de ocupação não acompanhou o crescimento da População Economicamente Ativa (PEA); a contínua redução de renda fez com que inativos entrassem ou permanecessem no mercado de trabalho; baixo nível, da PEA, de escolaridade e qualificação profissional frente aos novos ingressantes com alto nível de escolarização; acumulação de terras nas mãos de poucos produtores, motivando, assim, os jovens a migrar para as metrópoles; e a concentração de trabalhadores sem carteira assinada, assalariados ou autônomos.

A evolução do PIB do Brasil tem sido inconsistente, denota a dificuldade de um crescimento sustentado da economia, denominado como avanço e estagnação, *stop and go*. A taxa de juros e o elevado superávit fiscal têm contido os investimentos e a expansão da atividade produtiva, sendo, desta forma, um obstáculo ao crescimento sustentado na atividade econômica, sendo estes fatores causas influentes para o aumento de número de desempregados, segundo estudo realizado em 2006 pelo DIEESE. Pois o principal motivo de desligamentos nas empresas é a demissão sem justa causa, segundo DIEESE (2014). Desta forma, o aumento de desligamentos é variável que contribui para o aumento da rotatividade de funcionários.

### 2.3 Recursos Humanos e Rotatividade da Mão de Obra

A área de Recursos Humanos lida com pessoas as quais representam recursos para a organização. Recursos vivos, complexos, diversificados. Não desperdiçar talentos é um desafio para esta área. Para isso é necessário utilizar-se de ferramentas que quantifique o desempenho dos empregados. Com processos bem planejados e controlados, é possível que a área de RH se torne uma fonte de lucro. Estão inclusos no processo de administração de pessoas o cálculo de salários, administração de planos de benefícios, higiene e segurança do trabalho e a manutenção das relações trabalhistas. No monitoramento de RH, há registros de controles de pessoal, banco de dados, sistema de informações gerenciais, abrangendo, também, o balanço social da empresa.

A divulgação do balanço social é uma forma de melhorar a imagem da organização perante a sociedade. Chiavenato (1999) diz que o balanço social evidencia a atuação social responsável, as atividades de beneficência, e os compromissos organizacionais com a sociedade (Indicadores Sociais Externos), tais como: educação, cultura, saneamento e esportes, programas em favor do meio ambiente, dentre outros. Inclui, ainda, informações sobre emprego, remuneração, encargos sociais, condições de higiene e segurança, produtividade do pessoal, e disfunções como rotatividade, absenteísmo e conflitos trabalhistas (indicadores sociais internos). Envolve um ativo social e um passivo social.

A rotatividade da mão de obra é causa para que se reduza os níveis de produtividade, pois além de desestimular os investimentos em capacitação, reduz o comprometimento do trabalhador com o desempenho da empresa a longo prazo.

Devido ao tempo necessário para que os novos trabalhadores admitidos adquiram conhecimentos e habilidades equivalentes aos dos empregados que substituem e as perdas de investimento em capacitação quando há esta substituição, a rotatividade está associada a custos elevados, onerando e dificultando a gestão empresarial. Para o Dieese, a elevada rotatividade da mão de obra no Brasil está associada ao movimento de substituição de trabalhadores e redução salarial de interesse dos empregadores. Já a CNI (2014) reconhece que verbas rescisórias podem criar incentivos para a demissão por parte dos trabalhadores, citando o Programa do Seguro-Desemprego (PSD).

A empresa precisa do fator humano para que gere lucro, mas precisa de remunerar estes. É a contrapartida. O capital intelectual é um ativo intangível de difícil mensuração. Para Antunes (2000), os economistas consideram os empregados como um capital devido a capacidade destes de gerar bens e serviços, sendo uma fonte para o crescimento econômico.

Desta forma, o capital intelectual constituiu ativo que traz retorno à organização e é fator de garantia do sucesso organizacional, ou seja, pessoas certas e aplicadas e monitoradas devidamente é vital para as organizações, de acordo com Ferraz (2013).

**Tabela 4 - Rotatividade da Indústria de Transformação**

<b>Desligamentos</b>	
<b>Dispensados</b>	5.938.513
<b>Dispensado Com Justa Causa</b>	164.874
<b>Dispensado Sem Justa Causa</b>	5.773.639
<b>Espontâneos</b>	2.602.335
<b>Fim de Contrato por Prazo Determinado</b>	153.782
<b>Término de Contrato</b>	1.448.872
<b>Aposentados</b>	8.057
<b>Mortos</b>	31.772
<b>Transferência de Saída</b>	-
<b>Total</b>	10.183.331
<b>Dispensados Descontados (não considerados os desligamentos espontâneos, aposentados, mortos e transferência de saída)</b>	3.296.349
<b>Estoque Recuperado Início do Período (01/01/2013)</b>	7.925.500
<b>Estoque Recuperado Final do Período (31/12/2015)</b>	7.238.856
<b>Estoque Recuperado Médio</b>	7.582.178
<b>Rotatividade</b>	43,47%

Fonte: MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIÊNCIA SOCIAL

A Rotatividade, de acordo com a tabela 4, é representada por 43,47%. Este cálculo foi realizado com base na metodologia aplicada pela SINAP, onde são desconsiderados os desligamentos espontâneos, aposentados, mortos e transferência de saída. Entretanto, os dados foram retirados da Indústria de Transformação da Seção de Atividade Econômica segundo a classificação CNAE – versão 2.0 (21 categorias) dos períodos que intervalam 1º de janeiro de 2013 e 31 de dezembro de 2015. É possível observar que mesmo que haja uma rotatividade considerável, grande parte dos trabalhadores estão evidenciados em atividade – uma variação de apenas 8,66% entre os estoques totais –, não sendo possível, entretanto, afirmar se as pessoas dispensadas descontadas estão empregadas ou foram substituídas por outras fontes de capital humano mais preparadas para o desempenho das atividades. Apesar de ter sido alta, a rotatividade apresentada foi menor que a divulgada pela SINAP para o setor de Construção da Unidade de São Paulo no ano de 2014, o qual foi de 65,62%.

Segundo Rebollo-Sanz (2012), a rotatividade de funcionários de uma empresa faz parte da dinâmica do mercado de trabalho, pois há um fluxo contínuo de admissão e demissão de trabalhadores, bem como de empregados trocando um emprego por outro. Segundo Santos (2014), a rotatividade no mercado de trabalho se torna um problema quando suas taxas são

muito elevadas, pois: para os empregados, representa insegurança quanto ao contrato de trabalho, deixando-os inseguros quanto à manutenção do seu nível de renda ao longo do tempo; e para os empregadores, elas repercutem em altos custos de processos de seleção, perda de capital intelectual, e outros fatores que impactam negativamente a produtividade e a lucratividade das empresas, de acordo com Ramos e Galvão (1997).

## 2.4 Produtividade do trabalho

A produtividade, em termos abstratos, é uma medida de eficiência na conversão de recursos em bens econômicos. Uma medida de se calcular a produtividade, macroeconômica, usada pelo *Bureau of Labor Statistics* (BLS) é produto interno de negócios dividido por horas totais trabalhadas. Mas em empresas, as medidas de produtividade do trabalho mais comuns são: faturamento por horas totais trabalhadas, faturamento por funcionário, lucro por funcionário ou lucro por horas totais trabalhadas.

De acordo com Wainer (2003), os ganhos de produtividade podem ser segmentados em ganhos de investimento de capital; e de técnicas, tecnologias, engenharia – produtividade multi-fatorada. Ou seja, comprar máquinas ou organizar o layout mais adequado. A produtividade de investimentos são medidas pelo ROI (*return on investment*) que é a relação entre o dinheiro que se espera ganhar e o que foi investido.

A importância da produtividade, segundo Wainer (2003), está em ser um limitador para o crescimento real da economia, a economia é maior para aqueles que produzem mais; e em ser a medida de se avaliar, julgar, tecnologias.

No Brasil, a produtividade do trabalho é inferior à dos países desenvolvidos e de diversos países em desenvolvimento, e ainda teve um crescimento muito lento ao longo da década de 2000, de acordo com análise da CNI (2013) baseado em dados da *The Conference Board Total Economy Database*.

Squeff (2012) diz que a produtividade do trabalho, entre 2000 e 2009, calculadas com base nos dados das contas nacionais e usando deflatores setoriais, cresceu a uma taxa média anual de 1,0%. Ao passo que a indústria de transformação apresentou uma taxa média negativa de 0,8% ao ano. Entretanto Fonseca (2012), baseando-se em dados do IBGE e da CNI, diz que a produtividade na indústria de transformação aumentou em 0,3% ao ano; mesmo assim afirma que o desempenho deste setor, o mais importante para a competitividade do país, foi limitado ao longo desta década. E ainda destaca que a indústria brasileira não conseguiu manter o crescimento da produtividade nos últimos quarenta anos.

### **2.4.1 *Custo Unitário do Trabalho e Carga Fiscal Sobre o Trabalho***

O resultado do aumento do custo do trabalho e da estagnação da produtividade foi o crescimento de 300% do Custo Unitário do Trabalho (CUT), entre 2002 e 2014, de acordo com índice do Banco Central do Brasil. De 39,12, passando por um pico de 181,62 em 2011, e termina 2014 em 159,15. Revelando assim, a magnitude da perda de competitividade da economia brasileira.

De acordo com dados da PIA (de 2013), na indústria de transformação, os salários representam 67,22% dos gastos com pessoal; as contribuições para a previdência social e para a previdência privada e o FGTS representaram 20,61% dos gastos de pessoal; e os benefícios concedidos aos empregados alcançaram 10,17% do gasto total. Para completar os 100%, as indenizações trabalhistas representam 2,00%. A CNI (2014) considera que ações que busque desonerar a carga fiscal sobre o trabalho no país podem influenciar positivamente nos níveis de competitividade da economia brasileira.

As políticas de reajuste salarial buscam a correção da inflação baseada no Índice de Preço ao Consumidor (INPC) e o crescimento da real renda pelo Produto Interno Bruto (PIB); não havendo uma busca que se equilibre com a produtividade dos empregados. Sendo que a produtividade tem crescido menos que a renda. A CNI (2014) afirma que as taxas de crescimento da produtividade da economia brasileira da ordem de 1% ao ano; e finaliza que quando o aumento salarial supera o crescimento da produtividade, cria-se pressão de custo que reduz o nível de competitividade, podendo gerar consequências como pressões inflacionárias.

## **2.5 *Lucro Antes dos Impostos e EBITDA***

Na Teoria da Agência, os gestores, discricionariamente, utilizam seu poder para atingir seus próprios interesses econômicos. Desta forma, os gestores têm a liberdade de mensurar o resultado da empresa, de acordo com Lopes e Martins (2005). Esta manipulação é possível, pois há, na norma contábil, tal liberdade, conforme Nardi et al. (2009). Os motivos para o gerenciamento de resultados são os de: evitar reportar perdas; sustentar desempenho; e reduzir a variabilidade dos resultados, segundo Martinez (2001). Devendo considerar o planejamento tributário conjuntamente a este gerenciamento de resultados, de acordo com Formigoni, Antunes, e Paulo (2009).

Para Gubert (2003), o planejamento tributário é a conduta realizada antes ou depois da

ocorrência do fato gerador, com o objetivo de reduzir, mitigar, transferir ou postergar os ônus dos tributos de forma lícita. Um planejamento tributário é baseado nos princípios de: postergar impostos do período atual; arbitragem entre os diferentes fluxos de renda; e mudanças renda para que se encaixem em baixas taxas de tributação, conforme Stiglitz (1985). Entretanto, o planejamento tributário exerce influência sobre as demais áreas da empresa e nas escolhas contábeis realizadas, pois os impostos estão atrelados a outras metas organizacionais, assim diz Shackelford e Shevlin (2001).

Para Piqueras (2010), o gerenciamento de resultados objetiva modificar o lucro líquido, e planejamento tributário visa gerenciar o lucro que servirá de base para o cálculo do imposto de renda e contribuição social. Assim, as empresas possuem incentivos para realizar o planejamento tributário e o gerenciamento de resultados como forma de obterem vantagens fiscais. Desta forma o gestor deseja que o LAIR seja maior que o lucro tributável para que a empresa apresente uma melhor aparência financeira e pague menos impostos.

Em análise das empresas de capital aberto, Machado e Nakao (2012), observaram que o lucro tributável e o LAIR, em números absolutos e ponderados pelo ativo total, são significativamente diferentes, sendo que LAIR é menor que LT. Concluindo que o gerenciamento de resultado e o planejamento tributário não prejudicam os interesses dos investidores e do fisco.

O EBITDA é muito utilizado como uma ferramenta de avaliação da performance operacional de uma empresa e por ter uma proximidade com a geração de caixa operacional de uma empresa. O EBITDA (*earnings before interest, tax, depreciation and amortization*) é o cálculo do lucro antes dos juros, impostos, depreciação e amortização. Zaffani (2012) afirma que os investidores conseguem projetar uma medida de produtividade futura da empresa quando consideram apenas a atividade operacional. Entretanto, Francis ET al. (2003) concluem que o EBITDA não supera o lucro líquido na explicação de retornos, mesmo em métricas que o EBITDA é preferido.

A utilização destas duas formas de se mensurar um resultado financeiro é relevante, pois são calculados de acordo com perspectivas diferentes. O EBITDA é uma forma mais operacional de observar uma demonstração financeira. Já o LAIR tem sua aplicabilidade formal de se apresentar em uma demonstração de resultado. Mas ambas são formas de se analisar a produção, ou capacidade, de auferir Lucro.

### 3 METODOLOGIA

O desenvolvimento do presente trabalho deu-se através da análise das demonstrações contábeis e tabelas, inclusive balanço social, referentes a gastos com pessoal e encargos sociais, referentes aos períodos de 2011 a 2015.

As demonstrações contábeis, segundo Nota Explicativa, seguem as práticas contábeis no Brasil, observando a Lei das Sociedades por Ações, com as alterações introduzidas pelas leis 11.638/07 e 11.941/09; sintetizadas de acordo com a conveniência do estudo em seus dados mais relevantes para análise.

Para se descrever os dados de forma a não serem distorcidos pela inflação, foi-se aplicada aos demonstrativos e tabelas o Índice Geral de Preços do Mercado – IGP-M – para se proceder à devida correção monetária. A escolha deste Índice, para tal finalidade, se deu devido ao fato deste índice ser considerado mais fidedigno a variações da inflação; sendo que o objetivo do trabalho é descrever e analisar as variações de gastos em despesa com pessoal e resultados da empresa, inclusive o lucro antes da incidência de impostos, e não questionar os índices adotados pelas práticas usuais.

Os dados foram atualizados para a data mais recente; ou seja, para o ano de 2015. Logo os valores evidenciados serão o produto da multiplicação entre os valores de cada demonstrativo pelo referido índice IGP-M dos anos seguintes às datas de publicação, acumulado ano após ano. Para tanto os índices dos períodos foram de: 10,5443%, para 2014; de 3,6749%, para 2013 (sendo de 14,6067% o acumulado nos dois períodos); de 5,5257% para 2012 (acumulado nos três períodos foi de 20,9395%); e para 2011 foi de 7,8119% (acumulado de 30,3872%).

A metodologia aplicada neste trabalho consiste de um delineamento embasado em uma pesquisa básica, visando ao avanço do conhecimento científico, sem fins comerciais, representando uma investigação original, de acordo com Del-Buono (2015). Lopes (2005) enfatiza a relevância – independente da natureza, básica ou aplicada – dos estudos para o avanço na ciência para a sociedade.

Quanto ao objetivo, é uma pesquisa descritiva. A finalidade é observar, registrar e analisar os fenômenos. Não haverá interferências do pesquisador. O empenho está em descobrir a forma que se estrutura e funciona a realidade das contas de despesas com pessoal, com enfoque na legislação de encargos sociais, e o impacto no LAIR (lucro antes do imposto de renda e contribuição social).

De acordo com Triviños (1987), ao utilizar a pesquisa descritiva, pretende-se descrever fatos e fenômenos de uma dada realidade. Para Perovano (2014), o processo descritivo busca a identificação, registro e análise de características, fatores ou variáveis que se relacionam com algum fenômeno; podendo ser entendida como um estudo de caso que, a partir da coleta de dados, é realizada uma análise das relações entre as variáveis para uma posterior determinação de efeitos resultantes em uma empresa. Para Parra Filho e Santos (2011), as conclusões devem levar em conta o conjunto de variáveis que podem estar correlacionadas com o objeto da investigação. Para Gil (2006) a pesquisa descritiva permite um amplo e detalhado estudo sobre um ou poucos objetos.

A abordagem adotada será quali-quantitativa – pois os dados e as evidências coletadas podem ser quantificados em valores monetários. Houve envolvimento de coleta, levantamento e análise dos dados. As evidências qualitativas substituirão as informações de épocas passadas. E a finalidade será a de descobrir e entender a complexidade e a interação dos elementos relacionados ao objeto de estudo. Ou seja, a forma que a folha de pagamento e encargos se envolve à geração de renda para empresa, e a evolução ao passar dos anos analisados. Entretanto não foi possível proceder a verificação dos itens que compõe os encargos sociais devido ao não detalhamento específico de tais gastos.

Para Huff (2008), os métodos mistos são mais pragmáticos por combinar materiais com o objetivo de alcançar um equilíbrio ótimo entre abordagens quantitativas e qualitativas. Este método misto pode fornecer maior potencial de interpretação dos fenômenos, evitando as fragilidades próprias de cada método. Os métodos mistos combinam os métodos predeterminados contemplando todas as possibilidades, inclusive análises estatísticas e análises textuais. Assim, pressupõe-se que a coleta de diversos tipos de dados garante um entendimento melhor do problema pesquisado (CRESWELL, 2007, p. 34-35). É necessário construir estudos de forma rigorosa ao integrar as evidências das duas modalidades, para que ao ultrapassarem as fronteiras de separação ocorra a associação da força dos resultados confirmatórios (quantitativa) com as descrições explanatórias (qualitativa) (CASTRO et al., 2010, p. 342).

Este presente trabalho foi desenvolvido a partir de um estudo bibliográfico descritivo. A aplicação da pesquisa bibliográfica consistiu nas técnicas de coleta de dados de levantamento de material bibliográfico (artigos, livros, dissertações e teses) e pesquisa documental (normas, procedimentos e legislação vigente) para embasar as análises descritivas que seguirão ao decorrer desta pesquisa.

Já a pesquisa descritiva tem a finalidade de descrever um problema, estabelecendo relações entre as variáveis, bem como a natureza dessas variáveis. (COOPER e SCHINDLER, 2003). Desse modo, o estudo bibliográfico fundamentou e estimulou o desenvolvimento da segunda parte: o estudo descritivo. Ele foi desenvolvido mediante uma análise detalhada dos componentes ligados diretamente às receitas e despesas. As receitas relacionadas ao total do faturamento divulgado pela Demonstração de Resultado do Exercício, apresentadas conforme as práticas contábeis adotadas no Brasil incluindo os pronunciamentos emitidos pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) e as normas internacionais de relatório financeiro (*International Financial Reporting Standards (IFRS)*), emitidas pelo *International Accounting Standards Board (IASB)*) em moeda nacional - real. E as despesas relacionadas ao custo de se manter os funcionários em atividade, especialmente os evidenciados nos Balanços Sociais.

Através deste estudo descritivo, pretende-se descrever fatos e fenômenos da realidade, buscando identificar, registrar e analisar as características pertencentes a gastos de pessoal e receitas antes da incidência de tributos (inclusive as fontes geradoras da receita), de modo a ter um amplo e detalhado estudo sobre estes itens de receita e despesa consolidadas da Empresa Petrobrás. A análise descritiva se dará por meio de análises verticais.

Salienta-se que este estudo optou por analisar em paralelo os relatórios referentes à composição do lucro e o balanço social, tendo em vista que o primeiro relatório apresenta informações pontuais quanto à formação e descrição das atividades geradoras de renda da empresa, ao passo que o segundo relatório contém apenas informações quantitativas referentes ao corpo funcional da companhia.

### **3.1 Análise Vertical**

O presente estudo faz uso dos índices verticais, a fim de identificar o perfil dos ganhos das atividades habituais, os gastos com pessoal e a relação com o efetivo emprego dos seus funcionários dessa entidade a cada período.

De acordo com Marion (2009), as demonstrações não fornecem informações detalhadas sobre suas variações, desta forma seria necessária a aplicação de técnicas de análise nas demonstrações. Justifica-se ser relevante a nossa análise dos demonstrativos. Esta técnica expõe a situação econômico-financeira, o desempenho, o quadro evolutivo e possíveis tendências, segundo Matarazzo (2007). A análise do balanço social é realizada individualmente, sem encadeamento com o apanhado de demonstrações contábeis, segundo Kroetz (2001); justificando, assim, o paralelo que será desenvolvido.

A análise vertical, a ferramenta utilizada, é a determinação da porcentagem de cada conta ou grupo de contas em relação ao conjunto. Sendo que a finalidade de tais comparações é avaliar a estrutura da composição dos itens e sua evolução; conforme Assaf Neto (2010). Assim, será levantado uma análise comparativa entre os dados correspondentes.

### **3.2 Balanço Social**

O balanço social tem como enfoque a importância da organização para a vida em sociedade e evidencia as práticas empresariais responsáveis. Contendo valores sobre os elementos: (a) público interno (indicadores sociais internos), o qual aborda alimentação, saúde, capacitação e desenvolvimento profissional, dentre outros benefícios; (b) comunidade (indicadores sociais externos), que se refere aos valores gastos, como educação, cultura, saneamento e esportes, dentre outros, além de informações no desenvolvimento de programas em favor do meio ambiente; (c) investimentos ao meio ambiente, que estão vinculados aos indicadores de investimentos relacionados com a produção/operação da empresa e investimentos em programas e/ou projetos externos.

Entretanto foram utilizados dados especificamente sobre Indicadores Sociais Internos e Indicadores do Corpo Funcional a fim de se delimitar, restringir, os objetos de análise. Áreas estas que se concentram maiores informações quanto à formação do quantitativo de funcionários e quanto é despendido em despesas relacionadas a aspectos sociais.

### **3.3 LAIR e EBITDA**

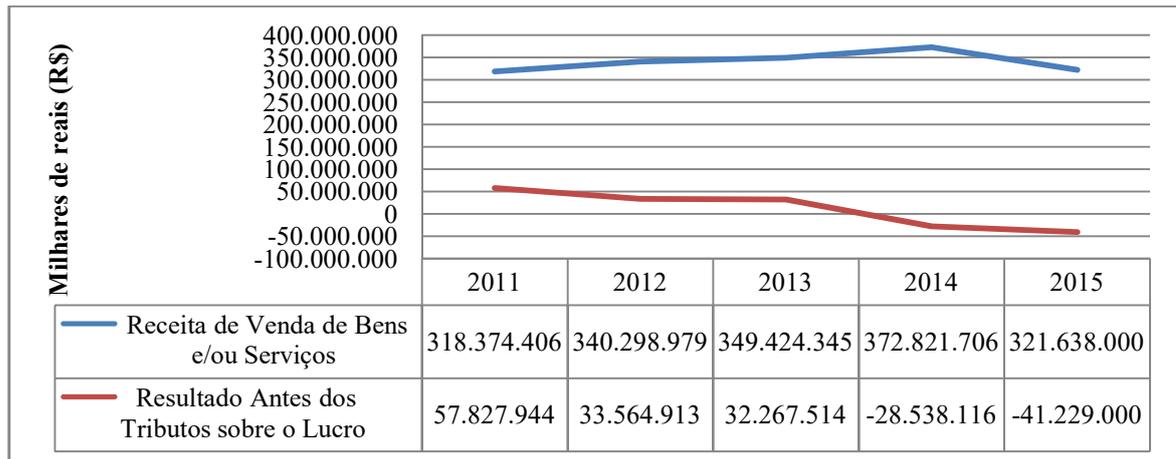
O LAIR é evidenciado obrigatoriamente na Demonstração de Resultado. Este pode ser influenciado por certas tendências de gerenciamento de resultado, pois há esta discricionariedade na legislação e há interesse por parte dos administradores de evitar reportar perdas ou de reduzir as oscilações dos resultados, assim afirma Martinez (2001). Porém, foi constatado que o gerenciamento de resultado não exerce tanto impacto no LAIR, pois em estudo, Machado e Nakao (2012), observaram que este é menor que o Lucro utilizado como base de Tributação (LT), o que é o oposto ao desejável pelos administradores de uma companhia de capital aberto. Desta forma, tanto o gerenciamento de resultado como o planejamento tributário não exercem distorção suficiente para que se justifique a sua não utilização. Desta forma, para análise da evolução da produtividade, foi escolhido o LAIR por ser uma conta formal, utilizada nas demonstrações de empresas.

O Lucro Líquido tem maior transparência em esclarecer os retornos que o EBITDA, de acordo com Francis et al. (2003). Porém o EBITDA, por ser uma ferramenta de avaliação do desempenho operacional de uma empresa e ter uma proximidade com a geração de caixa operacional de uma empresa, foi utilizado como objeto de análise complementar ao LAIR. Zaffani (2012) defende que é possível cogitar uma tendência quando se considera a atividade operacional isoladamente, justificando-se, assim, a utilização deste indicador financeiro.

## 4 ANÁLISE DE DADOS.

### 4.1 LAIR

Gráfico 1 - Lucro Antes da Incidência do Imposto de Renda e da Contribuição Social



Fonte: PETROBRAS S.A. Demonstração de Resultado do Exercício. 2011-2015.

Iniciando nossas análises pelo lucro antes da incidência dos impostos, é possível constatar, de acordo com o Gráfico 1, que este sofre grandes alterações entre os períodos em análise. No primeiro momento, este está mais próximo da receita líquida, representando 18,16%, demonstrando a melhor relação de rentabilidade para os períodos. Mas em sequência, inicia uma tendência à redução da capacidade de se conseguir melhores resultados, 9,86%, 9,23%. E em 2014 ele passa a representar oito por cento, negativo, da receita líquida; comparado à receita líquida do período. Em 2015, a situação se agrava, tendo sua representatividade em relação à receita líquida de treze por cento, negativo – ou seja, o LAIR tem uma quantia maior de resultado negativo.

### 4.2 EBITDA

Tabela 5 - Cálculo do EBITDA

	2011	2012	2013	2014	2015
Lucro Líquido (prejuízo)	27.328	40.043	26.368	- 24.236	- 35.171
Resultado Financeiro Líquido	4.854	- 148	7.108	4.311	28.041
Imposto de renda e contribuição social	8.859	13.595	5.900	- 4.302	- 6.058
Depreciação, depleção e amortização	28.380	21.453	32.625	33.912	38.574
<b>EBITDA</b>	<b>69.421</b>	<b>74.944</b>	<b>72.001</b>	<b>9.685</b>	<b>25.386</b>

Elaboração: PETROBRAS S.A. Relatório de desempenho. 2011-2015.

O EBITDA foi calculado retirando do lucro líquido (prejuízo) os efeitos do resultado financeiro líquido, os impostos sobre o lucro e a depreciação, depleção e amortização. Foram desconsiderados também a baixa de gastos adicionais capitalizados indevidamente no âmbito da “Operação Lava Jato”; pois este item não afeta a geração futura de caixa, assim como a posição atual de caixa da Companhia. Em análise de variações por período, pode-se observar que houve regressão em 2013 e 2014, pois para 2013 a variação foi de 3,93% negativa em relação a 2012 e em 2014, cerca de 86,55% do item em análise foi reduzido em relação ao ano antecedente. Mas para o último período, o indicador de desempenho operacional teve aumento de 162,12%, comparado ao ano de 2014. Notamos que houve uma péssima evolução, principalmente para o quarto período (Tabela 5). O maior resultado dos períodos (2012) foi devido ao maior lucro líquido, situação diferencial dos outros períodos, pois nos demais a depreciação é a principal responsável do indicador.

A variação decrescente é muito expressiva, sendo o principal “responsável” os prejuízos constatados nos últimos períodos (Tabela 5). Pois, desconsiderando os prejuízos, o número que mais agrega valor ao EBITDA são as depreciações. Variações estas que são pouco significativas quando comparadas às do lucro líquido (prejuízo). Ao passo que o resultado financeiro líquido obteve grandes variações, sendo que: em 2014, uma redução de 39,35%; e em 2015, um aumento de 294,50% (Tabela 5). Este aumento no Resultado foi o equilíbrio para que houvesse uma melhora em relação ao ano de 2014 – sem este resultado financeiro o EBITDA de 2015 seria representado por um valor ainda menor que os demais períodos. Mas como está somando ao lucro líquido, estes valores foram reduzidos na demonstração de resultado, logo representam despesas financeiras.

### 4.3 Análise das despesas por natureza

Tabela 6 - Despesas por Natureza

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Matérias-primas e produtos para revenda</b>	47,66%	48,43%	47,75%	38,04%	28,28%
<b>Materiais, serviços, fretes, aluguéis e outros</b>	19,85%	16,10%	18,00%	15,69%	20,91%
<b>Participação governamental</b>	13,58%	12,52%	11,52%	8,78%	5,93%
<b>Depreciação, depleção e amortização</b>	8,85%	8,71%	10,48%	8,53%	11,55%
<b>Gastos com pessoal</b>	10,21%	9,45%	10,14%	8,63%	8,90%
<b>Soma das principais despesas</b>	100,16%	95,20%	97,90%	79,67%	75,57%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: PETROBRAS S.A. Nota Explicativa. 2011-2015.

Foram selecionados as naturezas de despesas que exercem destaque diante do total de despesas dos períodos. Gasto com Pessoal está dentre eles. Em 2011, os Gastos com Pessoal representavam 10,21% do total de gastos. Diminuiu para 9,45% em 2012 e volta a aumentar em 2013, indo para 10,14%. Reduziu para 8,63% em sua relevância dentro do período de 2014. Já no último ano, volta a aumentar, pois está em 8,90% de relevância dentro do período (Tabela 6). É possível descrever que o somatório das maiores despesas está se reduzindo diante do total de despesas do período, justificativa para isto seria a que outras despesas estão ganhando maior relevância.

**Tabela 7 - Impacto da despesa com pessoal**

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Receita de vendas Consolidada (RL)</b>	8,38%	8,40%	9,04%	9,20%	9,24%
<b>Resultado Antes dos Tributos sobre o Lucro</b>	46,14%	85,13%	97,85%	-	-
<b>EBITDA</b>	38,44%	38,12%	43,85%	354,17%	117,12%

Fonte: PETROBRAS S.A. Nota Explicativa. 2011-2015.

O impacto que a despesa de pessoal exerce sobre a receita de vendas, LAIR, e EBITDA, demonstrado na tabela 7, apresenta relação de progressividade para a receita de vendas, pois a cada período obteve aumento desta relação 8,38%, 8,40%, 9,04%, 9,20%, e 9,24%. Para o LAIR, a tendência foi a mesma, porém houve um aumento expressivo de 2011 para 2012, passando de 46,14% para 85,13%, sendo que, para os dois últimos períodos, devido ao prejuízo apurados, não foi possível analisar o impacto no lucro. A maior variação relacionada foi a do EBITDA, pois, em 2014, este indicador foi bem abaixo dos períodos anteriores, sendo que a despesa com pessoal sofre menos oscilações, referente ao EBITDA, em seu montante durante os períodos.

## 4.4 Análise dos Balanços Sociais

### 4.4.1 Indicadores Sociais Internos

**Tabela 8 - Indicadores Sociais Internos**

Indicadores Sociais Internos	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Alimentação</b>	6,74%	6,25%	9,26%	9,81%	10,01%
<b>Encargos sociais compulsórios</b>	51,63%	54,11%	46,75%	46,36%	50,32%
<b>Previdência privada</b>	2,61%	4,82%	14,58%	15,88%	17,88%
<b>Saúde</b>	19,35%	20,28%	11,03%	11,86%	13,76%

<b>Segurança e saúde no trabalho</b>	1,43%	1,41%	1,93%	1,81%	1,90%
<b>Educação</b>	1,06%	1,23%	1,87%	1,94%	2,15%
<b>Cultura</b>	0,09%	0,07%	0,17%	0,14%	0,06%
<b>Capacitação e desenvolvimento profissional</b>	3,33%	3,52%	3,68%	2,93%	2,52%
<b>Creches ou auxílio-creche</b>	0,72%	0,70%	0,34%	0,47%	0,65%
<b>Participação nos lucros ou resultados</b>	12,44%	7,06%	9,60%	8,39%	-
<b>Outros</b>	0,61%	0,58%	0,78%	0,40%	0,75%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: PETROBRAS S.A. Nota Explicativa. 2011-2015.

Notável que os Encargos Sociais Compulsórios representam os maiores gastos dos indicadores sociais internos. Em 2015 os encargos alcançam mais de 50% destes gastos, atingindo 54,11% em 2012 (maior impacto). O comportamento da saúde apresenta maior variação de 2012 a 2013, pois de 20,28%, a sua representatividade, varia a 11,86%. Em comportamento semelhante, porem com variação positiva, a previdência privada tem maior variação de 2012 para 2013, quando tem sua representatividade aumentada de 4,82% para 14,58%. Estas três fontes de despesas formam o grupo mais relevante dos indicadores internos, pois representam, somados, mais de 80% destes indicadores. (Tabela 8)

**Tabela 9 - Indicadores Sociais Internos comparados a folha de pagamento**

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Folha de pagamento bruta consolidada (FPB)</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
<b>Alimentação</b>	6,49%	5,74%	3,93%	3,86%	4,00%
<b>Encargos sociais compulsórios</b>	49,72%	49,69%	19,86%	18,23%	20,11%
<b>Previdência privada</b>	2,52%	4,42%	6,19%	6,25%	7,15%
<b>Saúde</b>	18,63%	18,62%	4,68%	4,66%	5,50%
<b>Segurança e saúde no trabalho</b>	1,38%	1,30%	0,82%	0,71%	0,76%
<b>Educação</b>	1,02%	1,13%	0,80%	0,76%	0,86%
<b>Cultura</b>	0,08%	0,06%	0,07%	0,06%	0,02%
<b>Capacitação e desenvolvimento profissional</b>	3,21%	3,23%	1,57%	1,15%	1,01%
<b>Creches ou auxílio-creche</b>	0,69%	0,64%	0,14%	0,18%	0,26%
<b>Participação nos lucros ou resultados</b>	11,98%	6,48%	4,08%	3,30%	
<b>Outros</b>	0,58%	0,53%	0,33%	0,16%	0,30%
<b>Indicadores sociais internos</b>	96,31%	91,83%	42,48%	39,32%	39,97%

Fonte: PETROBRAS S.A. Nota Explicativa. 2011-2015.

Comparando os encargos à Folha de Pagamento Bruta Consolidada, é possível notar que sua relevância inicia os períodos de análise com mais de 49,72%. Apresentando maior variação, conseqüentemente, de 2012 para 2013, em que de 49,69% variou para 19,86%, terminando com uma relevância de 20,11% comparados a folha de pagamento. (Tabela 9)

Em análise do montante de indicadores sociais internos, é notável que este indicador apresenta maior variação em relação à folha de pagamento do período de 2012 e 2013, pois de 91,83%, este valor oscila para 42,48%. Sendo os principais fatores para esta redução, a variação dos encargos (maior representatividade) e saúde. (Tabela 9)

#### 4.4.2 *Corpo Funcional*

Detalhando o Corpo Funcional da organização, percebe-se que o número de empregados está reduzindo. Persistindo em redução: de 6,04% para 2014 e 8,87%, 2015, comparadas ao início do período. (Tabela 10)

**Tabela 10 - Indicadores do corpo funcional**

<b>Indicadores do Corpo Funcional</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Nº de empregados(as) ao final do período</b>	81.918	85.065	86.108	80.908	78.470
<b>Nº de admissões durante o período</b>	3.447	4.017	2.166	3.786	804
<b>Nº de desligamentos</b>	-2.021	-870	-1.123	-8.986	-3.242

Fonte: PETROBRAS S.A. Nota Explicativa. 2011-2015.

O corpo funcional apresentou maiores variações quanto ao número de empregados do período em 2014 (ano que houve variação de 6,04% negativo em relação ao ano de 2013). Esta variação foi consequência do número elevado de desligamentos que houve em 2014, pois cerca de 11% (em relação ao montante de funcionários no final do período) foram desligados. (Tabela 10)

#### 4.5 **IMPACTO DOS ENCARGOS SOCIAIS**

**Tabela 11 - Impacto dos encargos sociais**

<b>Encargos sociais compulsórios</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Gastos com pessoal</b>	31,65%	32,62%	19,48%	18,61%	20,73%
<b>Receita de vendas consolidada</b>	2,65%	2,74%	1,76%	1,71%	1,92%
<b>Resultado Antes dos Tributos sobre o Lucro</b>	14,60%	27,77%	19,06%		
<b>EBITDA</b>	12,17%	12,44%	8,54%	65,91%	24,27%

Fonte: PETROBRAS S.A. Nota Explicativa. 2011-2015.

Em análise dos encargos sociais (Tabela 11) diante dos gastos com pessoal, receita de vendas, resultado antes dos tributos, e EBITDA; é possível observar que, em 2012, os encargos apresentam maior relevância, tanto em relação às despesas relacionadas quanto aos resultados auferidos nas receitas de vendas

(Tabela 11) Cerca de 27,77% dos resultados antes dos tributos sobre o lucro é impactado pelos encargos sociais (período de maior influencia). Em análise comparativa, os encargos impactaram mais no EBITDA, pois para o período de 2014, estes representaram 65,91% do indicador de resultado operacional – neste ano o indicador apresenta menor volume de resultado, explicando, assim, este valor mais representativo. Não apresentando resultado esperado, pois é o período que houve maior faturamento para a companhia. E a relevância é menor em 2014 para os gastos com pessoal (18,61%), e para as receitas de vendas (1,71%). Para o Lair, o menor impacto é no período de 2011 (14,60%) e para o EBITDA é de 8,54% em 2013.

O efeito na receita de vendas são maiores para os dois primeiros anos iniciais da análise, pois ultrapassam a “linha” dos 2,60%. Com menor representatividade em 2014, quando está em 1,71%, de acordo com a Tabela 11. Neste ano, houve maior volume para a conta de receita de vendas e mediana para os encargos sociais, justificando, assim, a menor influencia.

Esta análise permite constatar que os encargos sociais apresentam maior impacto na folha de pagamento que nas despesas com pessoal, com exceção apenas no período de 2014 (período que houve uma diferença de 0,38% a mais na despesa com pessoal) e 2015 (diferença de 0,61% a mais na despesa com pessoal). Pois em 2011, os encargos influenciaram a folha de pagamento em 49,72%, já nos gastos com pessoal eram apenas de 31,65%; para 2012, a repercussão foi de 49,69% na folha de pagamento e 32,62% nos gastos com pessoal; e 2013, a diferença do efeito foi de 0,38% na folha de pagamento em relação à despesa de gasto com pessoal. (Tabelas 9 e 11)

A importância dos encargos apresenta ser maior nos resultados antes dos tributos que no EBITDA nos primeiros anos. Pois o este apresenta melhores resultados nos períodos iniciais da análise. Não sendo possível discorrer a análise nos dois últimos períodos devido ao prejuízo antes dos tributos auferidos. Constatado assim, que a maior diferença foi em 2012, quando os encargos alcançaram a importância de 15,33% a mais nos LAIR que no EBITDA. Apresentando diferença mediana em 2013, pois na mesma relação houve discrepância de 10,52%. E menor no ano de 2011, pois o impacto dos encargos sociais no resultado antes dos tributos sobre o lucro foi de 14,60% e no lucro antes dos efeitos dos juros, impostos, depreciações e amortizações foi de 12,17%. (Tabela 11)

#### **4.5 RESULTADOS POR EMPREGADO**

Tabela 12 - Resultados e despesas por empregado

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Receita por empregado</b>	3,89	4,00	4,06	4,61	4,10
<b>Lair por empregado</b>	0,71	0,39	0,37	0,35	0,53
<b>EBITDA por empregado</b>	0,85	0,88	0,84	0,12	0,32
<b>Custo da folha por empregado</b>	0,21	0,22	0,36	0,43	0,39
<b>Despesa com pessoal por empregado</b>	0,33	0,34	0,37	0,42	0,38
<b>Encargo social por empregado</b>	0,10	0,11	0,07	0,08	0,08

Fonte: PETROBRAS S.A. Nota Explicativa. 2011-2015.

No ano de maiores desligamentos, a produtividade (receita por empregado) foi a maior para os períodos (4,61). Porém o maior Lair foi em 2011, pois teve um resultado positivo de 0,71. Já o EBITDA teve maiores resultados em 2012, com 0,88 de resultado por empregado. (Tabela 12)

Já em relação aos gastos, segundo a Tabela 12, o maior custo por empregado foi em 2014, ano que constatou 0,43 deste índice, mesmo ano em que os encargos sociais apresentam o segundo menor índice. O mesmo ocorre em 2014, porém com 0,01 a menos. Sendo que as maiores variações entre custo da folha e despesa com pessoal foi nos primeiros anos, pois a diferença entre eles foi de 0,12 (maior para a despesa). Ainda comparando estes dois gastos, o custo da folha apresentou 0,01 maior que a despesa com pessoal no último período.

Os encargos sociais por empregado apresentam o maior valor no período de 2012, ano que não houve maior número de empregados, e ano que houve menos demissões. Já para o ano com mais funcionários na companhia, os encargos por empregado foi o menor (0,07). E para o ano com menos funcionários a companhia apresentou 0,8 de encargos por funcionário. (Tabela 12)

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Encargos Sociais Compulsórios representam os maiores gastos dos indicadores sociais internos, seguidos da previdência privada e gastos com saúde. Comparando os encargos à Folha de Pagamento Bruta Consolidada, observa-se que sua relevância é de 19,85%, em 2013, tem uma redução no ano seguinte, passando para 18,23%, mas ao final ultrapassa os 20%, sendo que no início da série eram quase de 50%. A Folha de Pagamento termina os períodos de análise com uma representatividade de 9,53% em relação à Receita de Vendas. E os encargos tem uma representatividade perante a receita de vendas de 1,92% no ano final.

Constatou-se que a empresa está buscando reduzir a quantidade de funcionários dos departamentos. Não há informações de quais os motivos de os funcionários estarem saindo – se a iniciativa é do próprio funcionário ou se o desligamento é por iniciativa da organização. Mas levando em consideração a quantidade bastante reduzida de admissões, pode-se observar que não há interesse imediato de repor estes fluxos de saída. Independente de qual sejam os motivos, é relevante ressaltar que cerca de doze mil e duzentos funcionários deixaram a organização. Em análise análoga, o montante devido para o pagamento de funcionários aumenta em 2014 em relação ao ano anterior – haja vista mais saídas que entradas.

O EBITDA teve seu valor reduzido em 86,55% em 2014, e 64,74% em 2015. Uma evolução expressiva negativamente quando comparada aos altos valores apresentados anteriormente. Demonstra que as operações não estão tendo progresso, mesmo estando positivos. Quando comparados às Receitas de vendas, notamos que nos primeiros períodos aquele representava acima dos 20% deste; sendo que no quarto período, esta proporção reduz para 2,60%; e no último período é de 7,89%. A representação do EBITDA é muito reduzida nos períodos que se seguem na análise. A variação decrescente é muito expressiva, sendo os prejuízos constatados nos últimos períodos o principal atuante.

Devido aos maiores resultados do EBITDA nos primeiros anos, a importância dos encargos sociais apresenta ser maior nos resultados antes dos tributos que no EBITDA. E maior impacto na folha de pagamento que nas despesas com pessoal, nos três primeiros períodos.

Em resposta a questão problema, os impactos dos encargos sociais apresentaram maior importância nos resultados auferidos antes da incidência de impostos no período de 2012, apresentando diferente nos EBITDA, pois este apresentou resultado superior no período de 2014. No período de maior influência, 27,77% dos resultados antes dos tributos sobre o lucro

é impactado pelos encargos sociais, não sendo, entretanto, o período com menor resultado, nem o de maior folha de pagamento (base de cálculo), mas apresentou o maior gasto com pessoal e maior efeito dos encargos na folha de pagamento, pois os encargos sociais foram mais elevados em 2012 em relação à série de períodos. Em análise comparativa, os encargos impactaram mais no EBITDA, pois para o período de 2014, estes representaram 65,91% do indicador de resultado operacional – neste ano o indicador apresenta menor volume de resultado, explicando, assim, esta relação mais representativa; já que não foi o período de maior encargos sociais. Não apresentando resultado esperado, pois é o período que houve maior faturamento para a companhia.

E a relevância é menor, para o Lair no período de 2011 (14,60%) e para o EBITDA é de 8,54% em 2013. No período de 2011, o efeito dos encargos sociais no lucro antes da incidência de impostos é explicado pelo maior valor monetário apresentado neste lucro em comparação ao segundo maior valor dos encargos sociais. Justificando, assim, que o valor expressivo dos encargos, não alcançam maior importância diante do alto valor do LAIR do período. Já em 2013, o valor do EBITDA foi o segundo maior da série de períodos, e apresentou o menor valor de encargos sociais; justificando, assim, esta relação menos representativa.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- AMADEO, Edward. **O consenso sobre encargos trabalhistas**. Folha de S. Paulo, São Paulo, 04 jun. 1994.
- ANTUNES, Antonio R.; CAVALCANTI, Tiago V. de V. *Start up costs, limited enforcement, and the hidden economy*. *European Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 203-224, 2007.
- ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.
- ASSAF NETO, Alexandre. **Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico-financeiro**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- AUERBACH, A. J. (1996). *Tax reform, capital allocation, efficiency, and growth. Economic Effects of Fundamental Tax Reform*.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Histórico das taxas de juros**. Disponível em <http://www.bcb.gov.br/Pec/Copom/Port/taxaSelic.asp>. Acesso em 9 de agosto de 2016.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS, *United States Department of Labor. International Labor Comparisons. International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing Industries, by Industry, 2008-2012*. Disponível em <http://www.bls.gov/ilc/ichccindustry.htm#C>. Acesso em 10 de agosto de 2016.
- CASTRO, F. G. et al. *A Methodology for conducting integrative mixed methods research and data analyses*. *Journal of Mixed Methods Research*, v. 4, n. 4, p. 342–360, 2010.
- CAVALCANTI, Tiago V. **Tributos sobre a folha ou sobre o faturamento? Efeitos quantitativos para o Brasil**. *Revista Brasileira de Economia*, v. 62, n. 3, p. 249-261, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CIN – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações**. Brasília, CNI: 2014.
- CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Agenda Brasil**, 1993.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- DEL-BUONO, Regina C. **O que é Pesquisa Básica ou Científica? Tipos de Pesquisa**. Artigo publicado em 03 de maio de 2015.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Encargos sociais no Brasil: conceito, magnitude e reflexos no emprego.** São Paulo:Dieese, ago. 1997.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Taxa de desemprego total, por posição no domicílio.** Disponível em <https://www.dieese.org.br/serve/serie.do?method=dados&id=1338400111500>. Acesso em 11 de agosto de 2016.

FERRAZ, Roberta Taconi. **Desenvolvimento Humano & Lucratividade nas Organizações.** Diálogos Interdisciplinares, v. 2, n. 1, p. 62-74, 2013.

FERREIRA, R. N. **Desoneração da Folha de Pagamento: breve estudo preliminar.** Brasília: CNI, maio 2007, 8 p.

FGV – Fundação Getúlio Vargas. **IGP-M - Índice Geral De Preços Do Mercado.** Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/igpm.htm>. Acesso em 1º de outubro de 2016.

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. DECOMTEC – Departamento de Competitividade e Tecnologia. **“Custo Brasil” e Taxa de Câmbio na Competitividade da Indústria de Transformação Brasileira.** São Paulo. Março de 2013.

FORMIGONI, H.; ANTUNES, M. T. P.; PAULO, E. **Diferença entre o Lucro Contábil e Lucro Tributável: Uma Análise sobre o Gerenciamento de Resultados Contábeis e Gerenciamento Tributário nas Companhias Abertas Brasileiras.** BBR Brazilian Business Review, v. 6, n. 1, p. 44-61, 2009.

FRANCIS, Jennifer; SCHIPPER, Katherine; VINCENT, Linda. *The Relative and Incremental Explanatory Power of Earnings and Alternative (to Earnings) Performance Measures for Returns.* *Contemporary Accounting Research.* v.20, 1, p.121-164, Spring 2003

FRIEDMAN, E., JOHNSON, S., KAUFMANN, D., and P. ZOIDO-LOBATON (2000). ***Dodging the grabbing hand: The determinants of the unofficial activity in 69 countries.*** *Journal of Public Economics*, 76:459–493.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GUBERT, P. A. P. **Planejamento Tributário: Análise jurídica e ética.** 2. ed. Curitiba: Juruá, 2003.

[http://dx.doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00022-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00022-2)

HUFF, A. S. (2008), *Designing research for publication.* Thousand Oaks, CA, Sage.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/pesquisa/pesquisa\\_google.shtm?cx=001166883472422164311%3Azkjemxce8sc&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-](http://www.ibge.gov.br/home/pesquisa/pesquisa_google.shtm?cx=001166883472422164311%3Azkjemxce8sc&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-)

[1&q=0000007765203112012522606619383.xls&sa=Pesquisar&siteurl=www.ibge.gov.br%2Fhome%2Fmapa\\_site%2Fmapa\\_site.php%23economia&ref=www.ibge.gov.br%2Fhome%2F&ss=10j100j2](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/encargos_sociais/10j100j2.xls). Acesso em 2 de agosto de 2016.

JATOBÁ, Jorge. **Encargos sociais, custo da mão de obra e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. [S.l.: s.n.], 1994. 37 p. (trabalho apresentado no Seminário sobre Regulação do Mercado de Trabalho no Brasil, 1994, Belo Horizonte).

JATOBÁ, Jorge. **Encargos sociais, custo da mão de obra e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. [S.l.: s.n.], 1994. 37 p. (Trabalho apresentado no Seminário sobre Regulação do Mercado de Trabalho no Brasil, 1994, Belo Horizonte).

KROETZ, César Eduardo S. **Balço social: uma proposta de normatização**. Revista Brasileira de Contabilidade, ano 30, n. 129, p. 48-53, Brasília, Distrito Federal, maio/junho, 2001.

LOPES, A. B.; MARTINS, E. **Teoria da contabilidade: Uma nova abordagem**. São Paulo: Atlas, 2005.

LOPES, Oswaldo Ubríaco. **Pesquisa básica versus pesquisa aplicada**. Estud. av. [online]. 1991, vol.5, n.13, pp. 219-221.

LOPES, Oswaldo Ubríaco. **Pesquisa básica versus pesquisa aplicada**. Estud. av. [online]. 1991, vol.5, n.13, pp. 219-221. Disponível em: [\[http://www.scielo.br/pdf/ea/v5n13/v5n13a15.pdf\]](http://www.scielo.br/pdf/ea/v5n13/v5n13a15.pdf); acesso em 02 abr 2015.

LOPES, Roberta; e MELLO, Daniel. **Rotatividade da mão de obra cresceu 8,7 pontos percentuais na década, aponta Dieese**. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2011-11-22/rotatividade-da-mao-de-obra-cresceu-87-pontos-percentuais-na-decada-aponta-dieese>. Acesso em 25 de setembro de 2016.

MACHADO, Melina Carneiro; NAKAO, Sílvia Hiroshi. **Diferenças entre o lucro tributável e o lucro contábil das empresas brasileiras de capital aberto**. Revista Universo Contábil, v. 8, n. 3, p. 100-112, 2012.

MARION, José Carlos. **Análise das demonstrações contábeis: contabilidade empresarial**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, A. L. **Gerenciamento dos resultados contábeis: estudo empírico das companhias abertas brasileiras**. Tese (Doutorado em Contabilidade e Controladoria) - FEA/USP, São Paulo, 2001.

MATARAZZO, Dante C. **Análise financeira de balanços: abordagem básica e gerencial**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO. DEPARTAMENTO DE EMPREGO E SALÁRIO. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/cagedestabelecimento/pages/consulta.xhtml>. Acesso em: 13 de novembro de 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40375630105/rotatividade\\_mao\\_de\\_obra.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40375630105/rotatividade_mao_de_obra.pdf). Acesso em 25 de setembro de 2016.

NARDI, P. C. C ; SILVA, R. L. M.; NAKAO, S. H.; VALLE; M. R. **A relação entre gerenciamento de resultados contábeis e o custo de capital das companhias abertas brasileiras**. Revista Universo Contábil, v. 5, n. 4, out./dez., 2009.

PARRA FILHO, Domingos; SANTOS, João Almeida. **Metodologia Científica**. Cengage Learning, 2011.

PASTORE, J. **Encargos sociais**. Folha de São Paulo, São Paulo, 5 de julho de 1994.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de Metodologia Científica: Para a Segurança Pública e Defesa Social**. Brasil: Jurua Editora, 2014.

PETROBRÁS. **Relatório da administração comentário do desempenho. 2014**. Disponível em:

<https://www.rad.cvm.gov.br/ENET/FRMGERENCIAPAGINAFRE.ASPX?NumeroSequencialDocumento=46133&CodigoTipoInstituicao=2>. Acesso em 26 de outubro de 2016

PETROBRÁS. **Relatório da administração/comentário do desempenho. 2015**. Disponível em:

<https://www.rad.cvm.gov.br/ENET/FRMGERENCIAPAGINAFRE.ASPX?NumeroSequencialDocumento=54255&CodigoTipoInstituicao=2>. Acesso em 26 de outubro de 2016.

PETROBRÁS. **Relatório da administração/comentário do desempenho. 2013**. Disponível em:

<https://www.rad.cvm.gov.br/ENET/FRMGERENCIAPAGINAFRE.ASPX?NumeroSequencialDocumento=34830&CodigoTipoInstituicao=2>. Acesso em 26 de outubro de 2016

PIA – Pesquisa Industrial Anual – Empresas. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/pia/empresas/2013/defaulttempres.a.shtm>. Acesso em 28 de outubro de 2016.

PIQUERAS, T. M. **Relações das diferenças entre o lucro contábil e o lucro tributável (book-tax differences) e gerenciamentos de resultados no Brasil**. Dissertação ( Mestrado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

- PRESCOTT, E. (2002). *Prosperity and depression*. *American Economic Review*, 92:1–15.
- SHACKELFORD, D. A.; SHEVLIN, T. *Empirical tax research in accounting*. *Journal of Accounting & Economics*, v. 31, n. 1-3, p. 321-387, Sep. 2001. [http://dx.doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00022-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00022-2)
- SHACKELFORD, D. A.; SHEVLIN, T. *Empirical tax research in accounting*. *Journal of SINAP*. CAIXA ECONOMICA FEDERAL. **Encargos Sociais**. Disponível em: [http://www.caixa.gov.br/Downloads/sinapi-encargos-sociais-memorias-de-calculo/ENCARGOS\\_SOCIAIS\\_MEMORIA\\_DE\\_CALCULO.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/sinapi-encargos-sociais-memorias-de-calculo/ENCARGOS_SOCIAIS_MEMORIA_DE_CALCULO.pdf). Acesso em: 27 de julho de 2016.
- SLEMROD, JOEL, and Jon BAKIJA (1996). *Taxing ourselves*. Cambridge, MA: MIT Press. 325-337, Sep., 1985. *Accounting & Economics*, v. 31, n. 1-3, p. 321-387, Sep. 2001.
- STIGLITZ, J. E. *The general theory of tax avoidance*. *National Tax Journal*, v. 38, n. 3, p. 325-337, Sep., 1985.
- STIGLITZ, J. E. *The general theory of tax avoidance*. *National Tax Journal*, v. 38, n. 3, p.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.
- UNISANTA – Universidade Santa Cecília. Santos, SP. **A Pesquisa e suas classificações**.
- WAINER, J. **O paradoxo da produtividade**. In: RUBEN, G., DWYER, T. (Org.). **Informática, organizações e sociedade no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2003, p. 13-55.
- WORLD BANK. *Brazil: the Custo Brasil since 1990-92*. Washington, 1996. 54 p. (Report, 15663-BR).
- ZAFFANI, Carlos Alberto. **EBITDA – Virtudes e Defeitos**. Blog do Gestor de Empresa, Março 2012. Disponível em: [http://www.calcgraf.com.br/artigos/artigos\\_detalhes/11/ebitda---virtudes-e-defeitos.html](http://www.calcgraf.com.br/artigos/artigos_detalhes/11/ebitda---virtudes-e-defeitos.html). Acesso em 28 de outubro de 2016.
- SANTOS, C. A. de O. **Seguro-Desemprego e Rotatividade do Mercado de Trabalho Brasileiro: uma análise da relação entre as variáveis**. Dissertação (mestrado)– Universidade de Brasília. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Programa de Pós-Graduação em Administração. Brasília: UnB, 2014.
- RAMOS, Carlos Alberto; GALRÃO, Francisco. **Rotatividade e Instituições: Benefícios ao Trabalhador Desligado Incentivam os Afastamentos?** Série Texto para Discussão n. 503. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, Brasília, 1997.
- REBOLLO-SANZ, Yolanda. *Unemployment Insurance and Job Turnover in Spain*. *Labour Economics* 19, p. 403-426.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos.  
Rotatividade e Políticas Públicas para o Mercado de Trabalho. DIEESE, São Paulo: 2014.