

Financiamento do 13º. salário – faltaram recursos em caixa?**Financing of the 13th. salary – lack of cash resources?**

Recebimento dos originais: 02/05/2018

Aceitação para publicação: 14/06/2018

Evandir Megliorini

Doutor em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (2003)

Instituição: Universidade Federal do ABC – UFABC

Endereço: Av. dos Estados, 5001, Santo André, São Paulo, Brasil

Email: evandir.megliorini@ufabc.edu.br

Ary Silveira Bueno

Pós-graduado em Administração e Finanças

Instituição: Fundação Santo André

Endereço: Av. Príncipe de Gales, 821 - Vila Príncipe de Gales, Santo André – SP, Brasil

Email: ary@aspr.com.br

RESUMO

Ao longo do ano civil, as empresas, em obediência ao princípio contábil da competência, apropriam como custos, despesas administrativas e comerciais, o décimo terceiro salário devido aos funcionários, mais os encargos correspondentes, como as contribuições sociais e o FGTS. Como o décimo terceiro salário mais os encargos são pagos em determinadas épocas, normalmente nos últimos dois meses do ano, tem-se, como regra, que estes custos e despesas não representam desembolsos nos demais meses, devendo, portanto, sobrar, no caixa das empresas nestes meses. Uma boa gestão do caixa indica que tais valores incorporados aos custos e despesas, na formação dos preços de produtos, mercadorias e serviços, devem ser acumulados em um fundo de reserva desde o início do ano, para que se tenham recursos suficientes para quitação de tais obrigações nas datas oportunas. Entretanto, parcela importante de empresas não procede desta forma, necessitando captar recursos, utilizar as vendas do último trimestre do ano, eventuais antecipações de recebíveis etc., para saldar estes compromissos. Tem-se, então, para estas empresas, um custo financeiro relativo a esses recursos não incluído na formação do preço de venda dos produtos, mercadorias e serviços, conseqüentemente, afetando negativamente o lucro das mesmas. Assim, o objetivo do presente artigo é discutir a constituição de reservas relativas a estes custos e despesas, ou seja, o décimo terceiro salário, as contribuições sociais e ao FGTS. Para desenvolver o trabalho, foi empreendido um estudo exploratório sob a forma de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: décimo terceiro salário; contribuições sociais e FGTS; fundo de reserva.

ABSTRACT

Throughout the calendar year, companies, in compliance with the accounting principle of competence, appropriate as the costs, administrative and commercial expenses, the thirteenth salary

due to the employees, plus the corresponding charges, such as social contributions and the FGTS. As the thirteenth salary plus the charges are paid at certain times, usually in the last two months of the year, it is as a rule that these costs and expenses do not represent disbursements in other months, and therefore, in the companies in these months. Good cash management indicates that such amounts incorporated into costs and expenses, in the formation of prices of products, goods and services, should be accumulated in a reserve fund from the beginning of the year, so that sufficient resources are available for discharge of such costs. on the appropriate dates. However, a significant number of companies do not proceed in this way, needing to raise funds, use the sales of the last quarter of the year, possible prepayments of receivables etc., to pay off these commitments. For these companies, a financial cost related to these resources is not included in the formation of the sale price of the products, goods and services, thus negatively affecting their profit. Thus, the purpose of this article is to discuss the constitution of reserves related to these costs and expenses, that is, the thirteenth salary, social contributions and the FGTS. To develop the work, an exploratory study was undertaken in the form of bibliographic research.

Keywords: thirteenth salary; social contributions and FGTS; reserve fund.

1 INTRODUÇÃO

As empresas ao contratarem funcionários para exercerem as mais diferentes atividades em seus negócios, pactuam uma remuneração na forma de salário, com registro em carteira de trabalho e previdência social, devida pela contraprestação de serviços, ao mesmo tempo em que assumem diferentes encargos sociais de natureza salarial como 13º salário, férias e adicional de férias, que Rocha (1992) denomina por remuneração complementar. Assim, além dos salários, os encargos sociais são componentes do custo e/ou da despesa que um funcionário representa para a empresa. Ainda, há que se considerar, que sobre os valores relativos a esses encargos de natureza salarial, cabe ao empregador recolher as contribuições sociais e o fundo de garantia por tempo de serviço.

Diferentemente do salário que deve ser pago mensalmente, o 13º salário deve ser pago, conforme Decreto nº 57.155/1965, até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo que metade do valor deve ser adiantada entre os meses de fevereiro e novembro. Assim, até o dia 30 de novembro deve ser paga a primeira parcela do 13º salário e, até o dia 20 de dezembro a empresa paga a diferença do valor devido.

Cabe salientar que o funcionário pode optar em receber a primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias concedidas a partir do mês de fevereiro, desde que seja solicitada junto à empresa, conforme consta do parágrafo 2º do art. 2º da Lei nº 4.749/1965. Caso haja rescisão do contrato de trabalho, o funcionário tem direito a receber o 13º salário proporcional aos meses trabalhados durante o ano.

No que tange ao tratamento contábil, mensalmente são incorporados aos custos de produção e as despesas administrativas e comerciais, o correspondente a um doze avos dos valores relativos

ao 13º salário dos funcionários, independentemente de terem sido pagos ou não. Acrescenta-se a esses valores, as contribuições sociais e ao fundo de garantia por tempo de serviço. Assim, para a apuração do lucro na Demonstração de Resultado do Exercício – DRE, esses valores integram o Custo dos Produtos Vendidos, Custo das Mercadorias Vendidas ou Custo dos Serviços Prestados e as Despesas Administrativas e Despesas de Comerciais. Dado que os encargos são custos ou despesas, sem que se realize o desembolso nos meses em que não são pagos, os valores que os mesmos representam devem sobrar no caixa da empresa nestes meses. Neste caso, a empresa deverá estar acumulando, mensalmente, recursos suficientes para realizar os pagamentos nos momentos em que esses encargos efetivamente são quitados.

Entretanto, esta situação não acontece em muitas empresas. Pesquisa realizada pela FIESP (2015) aponta que somente 42,3% das empresas pagariam o 13º salário com recursos provisionados durante o ano; 38,5% das empresas iriam recorrer a bancos para pagar parte ou todo o 13º salário; e, 17,6% das empresas responderam que iriam utilizar as vendas do último trimestre do ano.

Nesse sentido, o objetivo deste trabalho, sem esgotar o assunto, é discutir a necessidade da constituição de reservas relativas ao décimo terceiro salário, para as contribuições sociais e ao fundo de garantia por tempo de serviço, uma vez que os recursos para os devidos pagamentos deveriam ter sobrado em caixa.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa é caracterizada de acordo com o objetivo proposto, como uma pesquisa exploratória, uma vez que tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito, e será desenvolvida sob a forma de uma pesquisa bibliográfica, que conforme Cervo e Bervian (2002), procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas. Para Lakatos e Marconi (1994), a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que foi escrito sobre o assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem.

3 SALÁRIOS E ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

O art. 457 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 4.542 (BRASIL, 1943), diz que a remuneração do funcionário é composta pelo salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação de serviço mais as gorjetas que receber.

O salário devido ao funcionário poderá ser o salário mínimo vigente no país, o piso salarial da categoria profissional a que pertence o trabalhador ou qualquer valor ajustado livremente entre as partes, acima do salário mínimo ou piso da categoria.

Os encargos sociais e trabalhistas correspondem aos gastos que uma empresa tem para com seus funcionários além dos salários contratuais. Decorrem de conquistas asseguradas por lei, provenientes de acordos sindicais ou de negociações com a própria empresa (MEGLIORINI, 2012).

Constituem os encargos sociais, as taxas e contribuições pagas pelo empregador com a finalidade de financiar as políticas públicas e serviços de educação, saúde e lazer, que indiretamente beneficiam os trabalhadores. Fazem parte dos encargos sociais, conforme Portal Brasil (2012):

- Seguridade da Previdência Social – INSS ou Plano de Seguridade Social do Servidor Público – PSS
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)
- Salário Educação
- Sistema S (composto por Senar, Senac, Sesc, Sescoop, Senai, Sesi, Sest, Senat, Sebrae, DPC, Incra e Fundo Aeroviário)

Os encargos trabalhistas são valores pagos pela empresa diretamente a seus funcionários, mensalmente, em determinadas épocas do ano ou ao final do contrato de trabalho. Incluem, conforme Portal Brasil (2012):

- Férias
- Adicional de Férias
- 13º salário
- Adicional de remuneração (hora extra, hora noturna, insalubridade, periculosidade)
- Ausência remunerada
- Licenças
- Repouso remunerado (também conhecido como Descanso Semanal Remunerado – DSR)
- Feriado
- Rescisão contratual
- Vale-transporte

Além destes encargos sociais e trabalhistas, as empresas podem oferecer outros benefícios a seus funcionários como vale-refeição, assistência médica e auxílio creche.

Assim, um funcionário custa para a empresa, o valor correspondente ao salário mais os encargos sociais e trabalhistas. Sobre o custo dos funcionários, Noronha, Negri e Artur (2006) assim, se manifestam:

A alternativa mais simples para identificar os custos do trabalho é considerá-lo como a somatória do salário nominal, adicionado a todos os gastos definidos por lei e realizados pelo empregador, independentemente de serem impostos federais (a previdência social, por exemplo), impostos associados a benefícios aos empregados pagos pelo empregador cujo custeio é parcialmente financiado através de reduções fiscais (como o vale-transporte), contribuições obrigatórias para associações (o chamado Sistema S), fundos disponíveis na ocorrência de riscos ou como uma espécie de poupança involuntária – como pode ser considerado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – ou ainda benefícios tipicamente trabalhistas com retorno certo ao trabalhador, como o direito a férias remuneradas e seu adicional. Apesar da diversidade da natureza desses valores, todos podem ser considerados como custos diretos ou indiretos para a empresa definidos pela legislação.

4 TRATAMENTO CONTÁBIL RELATIVO AO 13º SALÁRIO

Conforme a Resolução CFC nº 1.282, em seu artigo 9º, o Princípio de Contabilidade Competência, considera que os efeitos das transações e outros eventos devem ser reconhecidos nos períodos a que se referem, independentemente do recebimento ou pagamento (CFC, 2010). O parágrafo único deste artigo diz que por esse princípio, pressupõe-se a simultaneidade da confrontação entre receitas e despesas correlatas.

A legislação do Imposto de Renda, Decreto nº 3.000/1999 (BRASIL, 1999), em seu artigo 339, diz que as empresas tributadas pelo lucro real podem deduzir como custo ou despesa operacional, em cada período de apuração, importância destinada a constituir provisão para pagamento correspondente ao 13º dos empregados. Em seu parágrafo primeiro, tem-se que o valor a ser provisionado corresponde ao resultado da multiplicação de um doze avos da remuneração acrescido dos encargos.

Assim, a apropriação mensal da parcela correspondente a um doze avos da remuneração acrescida dos encargos, conforme a legislação do Imposto de Renda é facultativa para as empresas sob este regime de tributação. Porém, sua apropriação como custo ou despesa atende ao princípio da Competência, adequando-se, neste caso, a correta apuração dos resultados das operações das empresas, uma vez que, a cada mês que se passa, são devidos aos funcionários um doze avos de 13º salário.

Em resumo, tem-se que a contabilização da provisão para o 13º salário deve ser feita em função do tempo transcorrido e não em função do pagamento aos funcionários e, que o valor é apropriado como custo ou despesa durante os doze meses do ano com base em um doze avos ao mês da remuneração mensal do funcionário acrescido das contribuições sociais e FGTS.

Salienta-se que caso a empresa apropriasse os valores correspondentes a primeira e segunda parcela do 13º salário nos meses em que efetivamente são pagos, ficaria com os custos de produção desses meses superavaliados, onerando períodos com custos que dizem respeito a outros períodos, conseqüentemente, distorcendo a real situação da empresa e prejudicando a análise econômica e financeira.

5 ASPECTOS FINANCEIROS RELACIONADOS AOS ENCARGOS SOCIAIS

O décimo terceiro salário consiste em um abono salarial devido pelas empresas a seus empregados. Tem como base legal as Leis nºs 4.090/62 e 4.749/65. Seu valor corresponde a 1/12 avos por mês de trabalho do empregado, considerando uma fração igual ou superior a quinze dias trabalhados no mês. A empresa paga o décimo terceiro salário em duas parcelas, sendo a primeira correspondente à metade do salário do mês anterior ao pagamento, que pode ser efetuado entre os meses de fevereiro e novembro. A outra parcela será paga no mês de dezembro e corresponde ao salário desse mês, descontado o valor correspondente a primeira parcela recebida pelo funcionário.

Sobre o valor do décimo terceiro salário, as empresas recolhem as contribuições sociais e ao FGTS. As contribuições sociais são recolhidas até o dia 20 de dezembro, tem como base de cálculo o valor do salário de dezembro. Portanto, não incidem sobre a parcela correspondente ao adiantamento. A contribuição ao FGTS, por sua vez, incide sobre cada uma das parcelas do décimo terceiro salário, devendo ser recolhida até o dia 7 do mês subsequente ao pagamento.

Verifica-se que os desembolsos dos valores correspondentes ao décimo terceiro salário, das contribuições sociais e ao FGTS ocorrem em determinadas épocas do ano, ao passo que a apropriação desses valores aos custos, as despesas administrativas e comerciais é realizada desde o mês de janeiro. Assim, não há um sincronismo entre a apropriação como custo ou despesa e os desembolsos, situação esta que deveria permitir às empresas constituírem uma reserva financeira suficiente para efetuarem o pagamento e o recolhimento, do décimo terceiro, das contribuições sociais e ao FGTS, respectivamente.

Alinhado a essa perspectiva, o diretor-técnico do Sebrae-SP, Ivan Hussni, descreve que “O ideal mesmo seria criar um fundo de reserva logo no início do ano, que deve ser montado conforme

a disposição do empresário, e inserido nas despesas operacionais.” Dessa forma, salienta o diretor-técnico do Sebrae que, quando das datas de pagamento das parcelas do décimo terceiro salário, a empresa já terá alcançado o valor necessário. O mesmo procedimento se aplica às contribuições sociais e FGTS (SEBRAE-SP, 2014).

Empresas que não constituem essa reserva acabam recorrendo a empréstimos bancários para pagar o décimo terceiro salário. Contudo, alerta o Sebrae-SP (2014), esse dinheiro tem um custo que não foi incluído no preço de venda dos produtos e serviços, o que reduz o lucro da empresa.

“Quando o empresário não provisiona e entra em um financiamento, por exemplo, o custo fica muito maior e, muitas vezes, até mais alto do que o lucro da empresa”, alerta a consultora jurídica do Sebrae-SP, Sandra Fiorentini. De acordo com Fiorentini, os micro e pequenos negócios devem fugir de empréstimos em banco e evitar antecipar a fatura de cartões de crédito para cobrirem esse tipo de custo (SEBRAE-SP, 2014).

Pesquisa realizada pela FIESP (2015) apontou que em 2015, para 42,3% das empresas participantes, o pagamento do décimo terceiro salário decorreria de recursos provisionados durante o ano, enquanto que 34,9% das empresas utilizariam o financiamento de terceiros, 17,6% das empresas utilizariam as vendas do último trimestre do ano e, 3,6% das empresas buscariam recursos de outras fontes, conforme Quadro 1.

Quadro 1: Fonte de recursos que a empresa deverá utilizar para pagar o 13º salário em 2015

	Pequena Empresa	Média Empresa	Grande Empresa	Total das Empresas
Financiamento de terceiros	39,3%	27,0%	33,3%	34,9%
Vendas do último trimestre	18,0%	19,6%	5,6%	17,6%
Provisionado durante do ano	37,0%	50,9%	47,2%	42,3%
Outros	3,7%	1,9%	11,1%	3,6%
Não respondeu	2,0%	0,6%	2,8%	1,6%

Fonte: Projeto “Rumos da Indústria Paulista”. Movimento do final do ano e Pagamento do 13º Salário. Outubro 2015.

Observa-se no Quadro 1 que 39,3% das pequenas empresas financiariam o décimo terceiro salário. Para as médias empresas, este percentual é de 27,0% e, para as grandes empresas, 33,3%.

Chama a atenção que uma parcela importante das pequenas empresas, 18% delas, respondeu utilizar as vendas do último trimestre do ano. Nas grandes empresas, este percentual é menor, situando-se em 5,6%.

Conforme dados do Quadro 1, o provisionamento ao longo do ano para 42,3% das empresas representa a principal fonte de recursos para o pagamento do décimo terceiro salário. Entretanto,

esta fonte vem caindo ao longo do tempo conforme constata a FIESP (2015), ao passo que o financiamento de terceiros vem aumentando. O Quadro 2 apresenta os dados correspondentes.

Quadro 2: Fonte dos recursos que a empresa deverá utilizar para pagar o 13º salário – Série histórica

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Financiamento de terceiros	31,5%	26,7%	24,3%	25,0%	27,8%	27,5%	29,2%	34,9%
Vendas do último trimestre	15,8%	20,2%	18,2%	21,1%	16,6%	15,5%	18,2%	17,6%
Provisionado durante o ano	47,5%	47,7%	53,7%	49,0%	51,8%	49,3%	45,7%	42,3%
Outros	4,6%	4,3%	3,2%	3,9%	3,6%	5,6%	4,1%	3,6%
Não respondeu	0,6%	1,1%	0,6%	1,0%	0,2%	2,1%	2,8%	1,6%

Fonte: Projeto “Rumos da Indústria Paulista”. Movimento do final do ano e Pagamento do 13º Salário. Outubro 2015.

A pesquisa FIESP (2015) apontou que das empresas que recorrerão a bancos para pagar o décimo terceiro salário, irão levantar, em média, 81,3% de sua folha de pagamentos.

Para atender a demanda por recursos, instituições financeiras oferecem linhas de crédito para as empresas pagarem o décimo terceiro salário. A FIEP – Federação das Indústrias do Paraná publicou em Dezembro de 2015, estudo realizado pelo Departamento da Micro, Pequena e Média Indústria da Fiesp (Demp) que apresenta um comparativo das linhas de crédito para pagamento da folha salarial do 13º salário das empresas de três bancos: Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Bradesco, conforme Quadro 3.

Quadro 3. Comparativo das linhas de crédito para pagamento do 13º salário

	Banco do Brasil	Caixa Econômica Federal			Bradesco
		Micro empresa (faturamento anual até R\$ 360 mil)	Pequena empresa (faturamento anual entre R\$ 360 mil a R\$ 15 milhões)	Média e Grande Empresa (faturamento anual entre R\$ 15 e R\$ 150 milhões)	
Limite do financiamento	100% da folha + encargos	6 × folha + encargos	6 × folha + encargos	6 × folha + encargos	100% folha + encargos
Prazo	Até 24 meses	Até 48 meses	Até 60 meses	Até 24 meses	Até dez/2016
Taxas	A partir de 2,341% a.m. + TR	Pré-fixada, a partir de 1,89% a.m.	Pós-fixada, a partir de 1,39% a.m.	Pré-fixada, a partir de 1,51% a.m.	A partir de 2,0% a.m.

Fonte: Adaptado de FIEP – Federação das Indústrias do Estado do Paraná (2015).

6 PROVISIONAMENTO DO 13º SALÁRIO E DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS E FGTS

Para a maioria das empresas, as contribuições sociais e ao FGTS são aquelas constantes do Quadro 4. Cabe salientar que:

- a. A alíquota do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT pode variar de 1% a 3%, dependendo do enquadramento do grau de risco da empresa (Instrução Normativa RFB Nº 971/2009. Artigo 22, Parágrafo 1º, Inciso I).
- b. As contribuições sociais não incidem sobre a 1ª parcela do 13º salário – recolhido em Dezembro (Instrução Normativa RFB Nº 971/2009. Artigo 52, Inciso III, Letra “h” e, Artigo 94).

Quadro 4. Contribuições sociais e FGTS

CONTRIBUIÇÕES		PERCENTUAL	BASE LEGAL
FGTS		8,0%	Lei nº 8.036/90. Artigo 15.
CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS	INSS	20%	Lei nº 8.212/91 . Artigo 22, inciso I.
	FGTS	8,0%	Lei nº 8.036/90. Artigo 15.
	S.A.T.	1,0% Risco Leve	Lei nº 8.212/91. Artigo 22, inciso II.
		2,0% Risco Médio	Lei nº 8.212/91. Artigo 22, inciso II.
		3,0% Risco Grave	Lei nº 8.212/91. Artigo 22, inciso II.
	SESI/SESC	1,5%	Lei nº 8.036/90. Artigo 30.
	SENAI/SENAC	1,0%	Decreto-Lei nº 2.318/86.
	SEBRAE	0,6%	Lei nº 8.154/90. Artigo 1. Lei 11.457. Artigos 1 e 2.
	INCRA	0,2%	Instrução Normativa RFB Nº 1.071/2010. Artigo 110B.
	SAL.EDUCAÇÃO	2,5%	Lei nº 9.424/96. Artigo 15.

A fim de facilitar a compreensão do provisionamento do valor correspondente ao décimo terceiro salário e das contribuições sociais e FGTS, apresenta-se um exemplo com as características a seguir. O cálculos constam do Quadro 5.

- Contratação do funcionário: dia 02 de janeiro
- Salário: R\$ 3.000,00 por mês
- Provisão para o 13º salário: 1/12 avos de R\$ 3.000,00
- Provisão para as contribuições sociais: 27,8% (SAT = risco médio)
- Provisão para o FGTS: 8%
- Reajuste salarial no ano: não houve
- Aplicação financeira do fundo de reservas: 0,75% ao mês (líquido)
- Toda produção é vendida (não há formação de estoques)
- Recebimento dos clientes: à vista

- Data da aplicação no fundo de reservas, todo dia 15 de cada mês de competência
- Pagamento da 1ª parcela do 13º salário: 30 de novembro
- Recolhimento do FGTS sobre 1ª parcela do 13º salário: 7 de dezembro
- Pagamento da 2ª parcela do 13º salário: 20 de dezembro
- Recolhimento das contribuições sociais: 20 de dezembro
- Recolhimento do FGTS sobre 2ª parcela do 13º salário: 7 de janeiro

Quadro 5. Provisão de recursos para o 13º salário, contribuições sociais e FGTS

<p>JANEIRO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Aplicação dia 15 de janeiro</p>	<p>FEVEREIRO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de fevereiro: R\$ 2,55 Saldo da aplicação em 15 de fevereiro: R\$ 681,55</p>
<p>MARÇO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de março: R\$ 5,11 Saldo da aplicação em 15 de março: R\$ 1.026,16</p>	<p>ABRIL Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de abril: R\$ 7,70 Saldo da aplicação em 15 de abril: R\$ 1.373,36</p>
<p>MAIO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de maio: R\$ 10,30 Saldo da aplicação em 15 de maio: R\$ 1.723,16</p>	<p>JUNHO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de junho: R\$ 12,92 Saldo da aplicação em 15 de junho: R\$ 2.075,58</p>
<p>JULHO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de julho: R\$ 15,57 Saldo da aplicação em 15 de julho: R\$ 2.430,65</p>	<p>AGOSTO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de agosto: R\$ 18,23 Saldo da aplicação em 15 de agosto: R\$ 2.788,38</p>
<p>SETEMBRO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de setembro: R\$ 20,91 Saldo da aplicação em 15 de setembro: R\$ 3.148,79</p>	<p>OUTUBRO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de outubro: R\$ 23,62 Saldo da aplicação em 15 de outubro: R\$ 3.511,91</p>
<p>NOVEMBRO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de novembro: R\$ 26,34 Saldo da aplicação em 15 de novembro: R\$ 3.877,75</p>	<p>PAGAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º Saldo da aplicação em 15 de novembro: R\$ 3.877,75 Rendimento da aplicação até 30 de novembro: R\$ 14,51 Correção do saldo da aplicação para 30 de novembro: R\$ 3.892,26 Saque do valor da 1ª parcela: R\$ 1.500,00 Saldo da Aplicação em 30 de novembro: R\$ 2.392,26</p>
<p>RECOLHIMENTO DO FGTS DA 1ª PARCELA Saldo da aplicação em 30 de novembro: R\$ 2.392,26 Rendimento da aplicação até 7 de dezembro: R\$ 4,17 Correção do saldo da aplicação para 07 de dezembro: R\$ 2.396,43 Saque do valor do FGTS da 1ª parcela: R\$ 120,00 Saldo da Aplicação em 07 de dezembro: R\$ 2.276,43</p>	<p>DEZEMBRO Salário: R\$ 3.000,00 Provisão para o 13º salário: R\$ 250,00 Provisão para as contribuições sociais: R\$ 69,50 Provisão para o FGTS: R\$ 20,00 Soma das Provisões: R\$ 339,50 Rendimento da aplicação até 15 de dezembro: R\$ 4,54 Saldo da aplicação em 15 de dezembro: R\$ 2.620,47</p>
<p>PAGAMENTO DA 2ª PARCELA DO 13º E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS Saldo da aplicação em 15 de dezembro: R\$ 2.620,47 Rendimento da aplicação até 20 de dezembro: R\$ 3,27 Correção do saldo da aplicação para 20 de dezembro: R\$ 2.623,74 Saque do valor da 2ª parcela: R\$ 1.500,00 Saque para as contribuições sociais: R\$ 834,00 Saldo da Aplicação em 20 de dezembro: R\$ 289,74</p>	<p>SALDO DA APLICAÇÃO PARA RECOLHIMENTO DO FGTS SOBRE A 2ª PARCELA DO 13º SALÁRIO Saldo da Aplicação em 20 de dezembro: R\$ 289,74 Rendimento da aplicação até 7 de janeiro: R\$ 1,22 Saldo da aplicação para 7 de janeiro: R\$ 290,96 Recolhimento do FGTS em 7 de janeiro: R\$ 120,00 Saldo Final da aplicação: R\$ 170,96</p>

Observa-se que o provisionamento dos valores relativos ao décimo terceiro salário, contribuições sociais e ao FGTS e a constituição de um fundo de reserva permite a empresa pagar estes encargos sem a necessidade de recorrer a empréstimos bancários ou depender das vendas de final de ano. Ainda, aplicando os recursos provisionados ao longo do ano, obtém-se uma remuneração adicional correspondente aos juros recebidos.

7 CONCLUSÃO

Conforme legislação, como regra, as empresas têm até o dia 30 de novembro de cada ano para pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário e, até o dia 20 de dezembro para saldar a segunda parcela. Pesquisa realizada pela FIESP (2015) aponta que muitas empresas não possuem recursos provisionados para saldar esse compromisso, sendo necessário recorrer a empréstimos bancários, utilizar as vendas de final de ano etc. Entretanto, em obediência ao princípio contábil da competência, são apropriados mensalmente como custos, despesas administrativas e comerciais um doze avos do valor relativo ao décimo terceiro salário acrescido das contribuições sociais e ao FGTS. Isso implica que há um custo e despesa sem que haja um desembolso e, dessa forma, deveria ocorrer uma sobra de recursos no caixa da empresa que deve ser acumulado em um fundo de reserva para uma destinação específica.

Assim, é razoável considerar que o preço de venda dos produtos e serviços pode não ser suficiente para cobrir todos os custos ou despesas, ou então, que há dificuldades na gestão financeira para muitas empresas. Os recursos para suprir estas finalidades deveriam estar disponíveis nas datas oportunas. Tendo sido utilizado para atender a outras demandas, surge, então, a necessidade de empréstimos bancários, comprometer as vendas do final de ano etc., prejudicando, com isso, as finanças da empresa e, por extensão, sua lucratividade.

Conclui-se que as empresas que encontram dificuldades para pagar o décimo terceiro salário e, por extensão, as contribuições sociais e ao FGTS, devem melhorar seus controles financeiros, constituindo um fundo de reservas, que além de permitir quitar esses compromissos, gera ganhos relativos aos juros pela aplicação desses recursos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.542/1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 4.090/62. **Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL Lei nº 4.749/1965. **Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm. Acesso em: 05 out. 2016.

BRASIL. Decreto nº 57.155/1965. **Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm. Acesso em: 01 Out. 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº 1.535/1977. **Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De11535.htm. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.000/1999. **Regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3000.htm. Acesso em: 01 out. 2016.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC nº 1.282. **Atualiza e consolida dispositivos da Resolução CFC nº 750/93, que dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade**. Disponível em:http://www.normaslegais.com.br/legislacao/respcaocfc1282_2010.htm. Acesso em: 10 out. 2016.

FIEP – Federação das Indústrias do Paraná. **Linhas de Financiamento do 13º Salário - Capital de Giro**. Publicado em 27 de novembro de 2015. Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/para-empresas/credito/linhas-de-financiamento-do-13-salario---capital-de-giro-2-31008-304240.shtml>. Acesso em: 13 out. 2016.

FIESP (2015). **Projeto “Rumos da Indústria Paulista”. Movimento do final do ano e Pagamento do 13º Salário**. Outubro 2015. Disponível em: <http://az545403.vo.msecnd.net/uploads/2015/11/rumos-final-do-ano-e-13o-2015.pdf>. Acesso em: 11 out. 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

MEGLIORINI, Evandir. **Custos. Análise e Gestão**. São Paulo: Prentice Hall, 2012.

NORONHA, Eduardo G.; DE NEGRI, Fernanda; ARTUR, Karen. Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. In: DE NEGRI, J. A.; DE NEGRI, F.; COELHO, D. (Org.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília, DF: Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada, Brasília, 2006. Cap. 7. Disponível em: http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Cap_7.pdf. Acesso em: 06 set. 2016.

PORTAL BRASIL. **Custos com empregado vão além do salário**. 2012. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/custos-com-empregado-vaio-alem-do-salario>. Acesso em: 27 set. 2016.

SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL – SRF. Instrução Normativa RFB nº 971/2009. **Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e as destinadas a outras entidades ou fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB)**. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=15937&>. Acesso em: 10 out. 2016.

ROCHA, Wellington. **Custo da mão-de-obra e encargos sociais**. Caderno de Estudos da FEA/USP, nº 6, outubro de 1992. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-92511992000300003&script=sci_arttext. Acesso em: 06 set. 2016.

SEBRAE-SP. **Dicas para pequenas empresas se prepararem para o pagamento do 13º salário**. Publicado em 27 Agosto 2014. Disponível em:<http://www.sebraesp.com.br/index.php/42-noticias/empreendedorismo/13453-dicas-para-pequenas-empresas-se-prepararem-para-o-pagamento-do-13-salario>. Acesso em: 11 out. 2016.