

Relatos de Experiências

ALTERNATIVAS TRIBUTÁRIAS LEGAIS PARA A REDUÇÃO DOS ENCARGOS TRABALHISTAS

Legal tributary alternatives to reduce employee's income taxes

Adeilson Barbosa Soares¹
Lucimar Antônio Cabral de Ávila²
Vidigal Fernandes Martins³

RESUMO: *Em busca de mecanismos alternativos de redução dos custos do trabalho assalariado no Brasil, há que se pensar em modelos ou formas alternativas de se calcular ou demonstrar os reais impactos, trazidos pela legislação do trabalho, no que tange à imposição de ônus à concorrência ou na geração de empecilhos ao relacionamento justo e harmonioso entre empregadores e empregados. Neste sentido, são encontrados argumentos variados para justificativa de cálculos acerca dos direitos assegurados legalmente aos trabalhadores, dependendo dos interesses e fins a que se deseja chegar. Uma entidade patronal, por exemplo, jamais deixará de evidenciar todos os aspectos possíveis de acontecer, para assim, fundamentar as afirmativas de que os custos da regulamentação trabalhista são demasiadamente elevados. O contrário, certamente, será defendido por entidades representativas dos empregados. O presente estudo busca apresentar os impactos dos custos do trabalho assalariado tomando por base os direitos trabalhistas regulamentados por lei, encontrando assim, os reais valores mensais desembolsados pelas empresas por utilizarem mão-de-obra assalariada. Além disso, demonstra formas alternativas de redução das obrigações desta regulamentação através da utilização de métodos de tributação dispostos na legislação tributária federal: Lucro Real e Simples. Os cálculos realizados possibilitam equacionar reduções no custo do trabalho assalariado, possibilitando, por sua vez, maior competitividade do produto.*

UNITERMOS: *Legislação Trabalhista; Custo; Tributação.*

ABSTRACT: *In search for alternative mechanisms to reduce the costs of monthly wages*

¹ Especialista em Contabilidade e Controladoria, professor da Faculdade de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Uberlândia.

² Mestre em Economia e Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal de Uberlândia e professor da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia.

³ Mestrando em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina e professor da Faculdade de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Uberlândia.

in Brazil, new models or alternative forms to calculate or to demonstrate the real impacts brought by the labor legislation have to be considered, concerning its weight on competition or in the creation of added barriers to the just and harmonious relationship between employers and employees. We have thus found many legal arguments which justify alternative calculations concerning workers' insured rights, depending on the interests and aims. An employer, for example, must always demonstrate all possible aspects to state the fact that the costs caused by labor regulation on employee's income taxes are extremely high. The opposite, certainly, will be argued by the employee's representative entities. The present study tries to present the impacts of the costs of workers' paid wages taking labor rights regulated by law as a reference point and to identify the real monthly values paid by the companies which hire labor on a monthly salary basis. Besides, it demonstrates alternative forms to reduce obligations through the use of methods of taxation determined by the federal tributary legislation: REAL and SIMPLE profit. The resulting calculations make possible to equate real reductions in the cost of the salary wages of workers, which may facilitate, for instance, bigger competitiveness of the product.

KEYWORDS: *Labor Legislation; Cost; Taxation.*

INTRODUÇÃO

Uma grande polêmica que, há tempos, tem proporcionado diversas discussões, é a questão do real desembolso mensal – ou sua provisão para desembolso futuro – das empresas com o pagamento de custos gerados pela utilização de trabalho assalariado, graças a direitos assegurados pela legislação trabalhista, sob tutela do Estado, que atua regulamentando e fixando garantias mínimas aos trabalhadores.

Inúmeros esforços têm sido dedicados, principalmente por entidades representativas dos segmentos patronais, no sentido de se implementar uma maior flexibilização das leis trabalhistas, visando estabelecer formas de negociação direta entre empregadores e empregados, tentando reduzir o suposto ônus proporcionado pela regulamentação.

O governo tem acenado favoravelmente com algumas ações no sentido de proporcionar uma maior flexibilidade na legislação do trabalho, como pode ser observado em atitudes como a permissão da fixação de Contrato de trabalho por prazo determinado¹ e também na implantação das Comissões de Conciliação Prévia², que visam incentivar a resolução de pendências trabalhistas fora do âmbito da Justiça do Trabalho.

Já os movimentos sindicais trabalham no sentido de ampliar e manter as conquistas dos benefícios trabalhistas, justificando que ainda é baixo o retorno obtido pelo trabalhador por conta da exploração de sua mão-de-obra.

Sendo assim, havendo, de um lado, uma classe empresarial que pressiona pela desregulamentação e, de outro, uma classe de trabalhadores que luta por maiores conquistas

¹Lei 9.601 de 21.01.1998

²Lei 9.958 de 12.01.2000

sociais e trabalhistas, cabe ressaltar o efetivo custo mensal de cada trabalhador – desembolsado ou a desembolsar – para as empresas, verificando o peso da regulamentação, para alguns setores, bem como planos e alternativas de reduzi-lo com a utilização de formas de tributação permitidas pela legislação do Imposto de Renda.

O presente trabalho desenvolve-se tomando por base a atual legislação trabalhista brasileira, levando em consideração alguns benefícios fiscais permitidos pela legislação tributária, com o interesse de demonstrar o custo mensal de um empregado para seu empregador.

FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA

A década de 80 caracterizou-se como um período de estagnação, de crises das instituições e de uma ameaça constante de hiperinflação.

Adaptar-se às exigências competitivas impostas pela abertura econômica mundial, principalmente no final dos anos 80 e início dos anos 90, se fazia primordial para empresas sedimentadas em bases protecionistas implementadas no passado.

As organizações passaram a efetuar ajustes estruturais visando sua manutenção em um mercado cada vez mais globalizado.

Iniciou-se uma busca contínua pela redução de custos e maximização dos resultados do processo produtivo, com ênfase na automatização e redução dos custos de mão-de-obra.

A regulamentação do emprego formal passou a ser combatida como geradora de custos, sendo almejadas formas alternativas de flexibilização, principalmente nos países da Europa, visando adequar-se à concorrência advinda de países menos regulamentados em termos de garantias mínimas, como Japão e os Tigres Asiáticos (PASTORE, 1997).

Desde o início da década de 70 até o início da década de 90, o setor informal atuou como uma alternativa de emprego para os trabalhadores deslocados do setor formal, evitando dessa maneira o aumento do desemprego. Já a partir dos anos 90, houve uma saturação da capacidade do setor informal em absorver mão-de-obra do setor formal.

Assim, a discussão em torno do peso representado pelo custo do trabalhador formal para as empresas tomou uma proporção cada vez maior (uma vez que este é um dos componentes do Custo-Brasil), levando à geração de polêmicas e controvérsias acerca do seu real valor: de um lado, aqueles que defendem a flexibilização das relações trabalhistas como forma de reduzir o peso do custo do trabalhador assalariado; de outro, os que tentam demonstrar que tal custo não representa empecilho ao crescimento econômico e à geração de empregos.

Sendo assim, em meio a discussões e incertezas sobre o real custo de um trabalhador formal, mediante os direitos normais estabelecidos pela legislação trabalhista, o presente texto busca demonstrar tal custo e algumas formas alternativas de reduzi-lo via legislação tributária.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Como valor base, para efeitos de comparação, o parâmetro será o salário mínimo

vigente no Brasil em julho/2002: R\$ 200,00 (duzentos reais), equivalente a US\$ 71.00 (setenta e um dólares – americanos – pela cotação comercial de 12/07/02 – Jornal Gazeta Mercantil). Assim, será possível comparar a variação dos custos mensais de um trabalhador em tabelas que considerarão oscilações de um a vinte salários mínimos.

Saliente-se que os percentuais de custos apresentados foram obtidos por meio da divisão dos custos do trabalho assalariado³ pelos salários analisados vezes 100 (cem), pois o interesse é demonstrar os valores despendidos com o trabalhador que vão além do salário bruto recebido mensalmente. Isto não significa que o texto tenha a intenção de considerar os valores incidentes sobre o salário do trabalhador como acessórios que apenas proporcionam um excessivo ônus, e sim analisar separadamente o disposto na legislação trabalhista.

O valor unitário do vale-transporte foi estimado em R\$ 1,25 (um real e vinte e cinco centavos) cada um, valor praticado na cidade de Uberlândia/MG, no mês de julho/2002, sendo considerado o fornecimento de um total de 100 (cem) vales para cada empregado durante o mês.

Para efeito de análise serão consideradas as empresas enquadradas nos seguintes códigos FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social): 507, 515 e 612. Porém as tabelas de custos apresentadas podem ser utilizadas para os demais ramos de atividades, desde que respeitadas peculiaridades próprias de cada um deles, como é o caso do INSS Patronal.

Os valores referentes a remunerações e benefícios como horas-extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, auxílio-doença e salário-maternidade não serão tratados nesse trabalho, porém isto não impede que sejam considerados em uma situação real da prática empresarial, em que podem ser identificados de forma específica.

Também não serão consideradas as seguintes remunerações: comissões, gratificações, convênios médicos, farmacêuticos e odontológicos etc., por não existir obrigatoriedade de fornecimento estabelecida em lei, e sim em alguns acordos, convenções coletivas ou por deliberação da própria empresa. Caso exista interesse em considerar tais itens, o modelo de cálculo apresentado constitui ferramenta adequada para demonstrar o custo mensal do empregado para a empresa, bastando incluí-los de maneira correta.

As formas de cálculo dos valores encontrados em cada tabela seguem explicadas a seguir:

CUSTOS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE SALÁRIOS

- **INSS Patronal** (calculado observando o disposto abaixo):

a) Empresa: as contribuições das empresas ou contribuintes a elas equiparados correspondem à aplicação da alíquota de 20% (vinte por cento) sobre o total da remuneração, sem limite, paga ou creditada aos segurados a seu serviço, sendo que no caso de instituições financeiras é devida a contribuição adicional de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento);

³Aqui, somente para desenvolvimento de algumas análises, são considerados custos do trabalho assalariado a diferença entre o custo total e os salários.

b) SAT: contribuição destinada ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa, decorrente dos riscos ambientais do trabalho, correspondente à aplicação dos percentuais 1%, 2% e 3%, para empresa cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja leve, médio ou grave, respectivamente, sobre o total da remuneração paga ou creditada a qualquer título no decorrer do mês, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e médicos residentes. Para os serviços sujeitos a agentes nocivos os percentuais serão elevados de acordo com análise específica⁴.

No exemplo apresentado será utilizada uma alíquota de 2% (dois por cento) sobre o salário para o cálculo do Seguro de Acidente do Trabalho.

c) Terceiros: contribuição a ser recolhida, em função de dispositivos legais, para outras entidades: FNDE, INCRA, SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, DPC, FAER, SENAR, SEST, SENAT e SESCOOP.

No exemplo apresentado, será utilizada a alíquota de 5,8% (cinco inteiros e oito décimos por cento) sobre o salário para o cálculo do valor destinado a terceiros.

• **Férias**

Descanso remunerado a que faz jus o trabalhador que completa um ano de serviço, respeitando peculiaridades da legislação, como faltas injustificadas, afastamentos por motivos de doença, comissões, horas extras etc.

O período de descanso será o equivalente a 30 (trinta) dias e a remuneração correspondente a um mês de salário do empregado, desconsiderando-se variações decorrentes de descontos por faltas ou acréscimos por horas-extras, adicionais ou quaisquer outros benefícios (apropriação mensal = Salário/12). Por se efetuar aqui o cálculo mensal do custo do trabalho assalariado, há que se desconsiderar tal provisão, estando a mesma contemplada, pois não representa custo adicional.

• **Adicional de Férias**

Correspondente a um terço do valor pago a título de férias ao empregado.

• **13º Salário**

Deve ser apropriada a quantia de 1/12 avos do salário do trabalhador a cada fração superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês, sendo que o montante total deverá ser pago ao mesmo em duas parcelas: a primeira até 30/11 e a segunda até 20/12 de cada ano, com possibilidade de surgimento de eventuais diferenças oriundas de comissões, horas extras etc., que podem alterar a média de cálculo, devendo ser pagas no início de janeiro do ano seguinte.

⁴ IOB – Informações Objetivas – Calendário objetivo de obrigações e tabelas práticas – julho/2002.

Assim como nas férias, não serão considerados quaisquer descontos ou acréscimos, pois o interesse da presente análise é buscar o custo mensal normal de cada trabalhador.

- **INSS patronal sobre 13º Salário**

O INSS patronal sobre 13º salário incide na mesma proporção citada nos item 3.1.1, 3.1.2 e 3.1.3, ou seja, respeitando as mesmas alíquotas.

- **FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)**

Depósito mensal efetuado pela empresa, calculado à base de 8,5% do salário de cada empregado, sendo 8% com a finalidade de formar um fundo que poderá ser movimentado pelo empregado em alguns casos como: demissão sem justa causa, aposentadoria, aquisição de casa própria etc., e o restante para compor uma contribuição social instituída com o intuito de custear a reposição de perdas passadas, decorrentes da aplicação de indicadores de correção sobre os saldos das contas do fundo. O FGTS incide ainda sobre a parcela correspondente ao 13º salário e ao adicional de 1/3 sobre as férias. A alíquota poderá ser reduzida para 2% em caso de contrato por prazo determinado, o qual não será analisado no presente trabalho.

Há que se lembrar ainda que as empresas optantes pelo regime de tributação SIMPLES, não estão sujeitas à contribuição social de 0,5%.

- **Multa sobre FGTS**

Penalidade imposta à empresa em caso de demissão sem justa causa do empregado, incidente sobre o saldo do FGTS depositado mais o depósito do mês, a uma alíquota de 50% (cinquenta por cento). Não incide em dispensa por término de Contrato de Experiência, em vencimento de Contrato por prazo determinado e em Pedido de Dispensa do empregado.

- **Vale-Transporte**

Subsídio à locomoção do trabalhador no trajeto de sua residência ao seu emprego e vice-versa, podendo ser descontado do empregado, desde que tal desconto não ultrapasse a 6% do salário do mesmo. Pode ainda ser deduzido como despesa operacional, sendo dedutível para efeito de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL e do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica – IRPJ, caso as empresas optem pela tributação pelo Lucro Real⁵.

- **Faltas injustificadas**

A título de simulação, será demonstrado o cálculo legal em caso de faltas do empregado, para tanto, serão consideradas duas faltas no mês, em semanas diferentes, sendo efetuado o

⁵ Para maiores informações, consultar o site Delegacia da Receita Federal: www.receita.fazenda.gov.br

desconto de quatro dias em seu salário (falta mais descanso semanal remunerado). Considera-se ainda que a empresa tenha que contratar um empregado temporário para suprir a ausência do efetivo, computando dois dias para integrar o custo de substituição para a empresa, já custeado pelo desconto de quatro dias do empregado ausente. Assim, pode-se afirmar que o desconto efetuado será superior ao valor despendido para a reposição temporária do trabalhador, gerando, numa análise preliminar, uma diminuição do valor a ser desembolsado.

Ao se efetuar tal análise, desconsidera-se seus efeitos na contagem do período de férias, bem como os reflexos trazidos ao processo produtivo e os efeitos trabalhistas de tal contratação.

• Custo de Substituição por Férias

Algumas empresas têm a necessidade de efetuar a substituição de empregados em períodos de férias, pois operam com linhas contínuas de montagem e não contam com a possibilidade de incorporação de tarefas por parte dos outros trabalhadores. Sendo assim, necessitam contratar mão-de-obra temporária para suprir a falta do empregado em gozo de férias.

Nesse trabalho, foi considerado um valor igual ao custo mensal do trabalhador em período de férias, respeitando o princípio da isonomia salarial. Porém, o empregado temporário pode ser contratado por curto espaço de tempo, e seu custo, teoricamente, tende a ser mais barato, pois poderá ser demitido em período de experiência, ser recrutado junto a empresas especializadas em fornecer mão-de-obra temporária, ou fixado contrato por prazo determinado, com a possibilidade de repassar menor ônus para a empresa. Não se leva em consideração, também, o fato de que o trabalhador temporário, provavelmente, não conseguirá produzir os mesmos resultados daquele que está substituindo, pois necessitaria de um treinamento para tal, podendo ocorrer descontinuidades no processo produtivo, reduzindo o ganho da empresa.

Saliente-se ainda que, normalmente, não se efetua reposição de empregados com níveis de chefia, supervisão ou cargos de confiança, sendo substituídos somente aqueles envolvidos diretamente na produção, os operários.

Algumas tabelas serão apresentadas adiante com o propósito de simular alterações nas formas de cálculos.

CUSTO MENSAL DE UM TRABALHADOR

Tabela 1 CUSTO MENSAL DO TRABALHO ASSALARIADO												
NORMAL												
COM E SEM SUBSTITUIÇÃO POR FALTAS E FÉRIAS												
SALÁRIO R\$	INSS	ADIC.1/3 FÉRIAS	13º SALÁRIO	FGTS	MULTA FGTS	VALE TRANSP.	CUSTO	VAR.%	FALTAS INJUST.	SUBST. FÉRIAS	CUSTO FINAL	VAR.%
200,00	61,78	5,56	16,67	18,89	9,44	113,00	225,33	112,67	(28,36)	51,32	248,30	124,15
400,00	123,56	11,11	33,33	37,78	18,89	101,00	325,67	1,42	(48,38)	92,23	369,52	92,38
600,00	185,33	16,67	50,00	56,67	28,33	89,00	426,00	71,00	(68,40)	133,14	490,74	81,79
800,00	247,11	22,22	66,67	75,56	37,78	77,00	526,33	65,79	(88,42)	174,05	611,96	76,49

1.000,00	308,89	27,78	83,33	94,44	47,22	65,00	626,67	62,67	(108,44)	214,95	733,18	73,32
1.200,00	370,67	33,33	100,00	113,33	56,67	53,00	727,00	60,58	(128,47)	255,86	854,39	71,20
1.400,00	432,44	38,89	116,67	132,22	66,11	41,00	827,33	59,10	(148,49)	296,77	975,61	69,69
1.600,00	494,22	44,44	133,33	151,11	75,56	29,00	927,67	57,98	(168,51)	337,68	1.096,83	68,55
1.800,00	556,00	50,00	150,00	170,00	85,00	17,00	1.028,00	57,11	(188,53)	378,58	1.218,05	67,67
2.000,00	617,78	55,56	166,67	188,89	94,44	5,00	1.128,33	56,42	(208,56)	419,49	1.339,27	66,96
2.200,00	679,56	61,11	183,33	207,78	103,89	-	1.235,67	56,17	(229,04)	460,98	1.467,60	66,71
2.400,00	741,33	66,67	200,00	226,67	113,33	-	1.348,00	56,17	(249,87)	502,89	1.601,02	66,71
2.600,00	803,11	72,22	216,67	245,56	122,78	-	1.460,33	56,17	(270,69)	544,80	1.734,44	66,71
2.800,00	864,89	77,78	233,33	264,44	132,22	-	1.572,67	56,17	(291,51)	586,70	1.867,86	66,71
3.000,00	926,67	83,33	250,00	283,33	141,67	-	1.685,00	56,17	(312,33)	628,61	2.001,28	66,71
3.200,00	988,44	88,89	266,67	302,22	151,11	-	1.797,33	56,17	(333,16)	670,52	2.134,70	66,71
3.400,00	1050,22	94,44	283,33	321,11	160,56	-	1.909,67	56,17	(353,98)	712,43	2.268,11	66,71
3.600,00	1112,00	100,00	300,00	340,00	170,00	-	2.022,00	56,17	(374,80)	754,33	2.401,53	66,71
3.800,00	1173,78	105,56	316,67	358,89	179,44	-	2.134,33	56,17	(395,62)	796,24	2.534,95	66,71
4.000,00	1235,56	111,11	333,33	377,78	188,89	-	2.246,67	56,17	(416,44)	838,15	2.668,37	66,71

Considerações sobre a legislação tributária federal

Basicamente, existem três formas de tributação federal que podem ser utilizadas espontaneamente pelas empresas: Lucro Presumido, Lucro Real e Simples.

• Lucro Presumido

Sistema pelo qual a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) e o Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) são calculados tomando por base percentuais fixados pela legislação, aplicados sobre o faturamento, sendo vedada a dedução de despesas para efeito da base de cálculo⁶.

O Lucro Presumido não proporciona qualquer redução, no caso específico desse texto, no custo mensal do trabalho, não servindo para o propósito da análise de formas de diminuição desse custo.

• Lucro Real

Resumidamente, é aquele em que a base de cálculo da CSLL e do IRPJ são encontrados mediante o confronto das despesas dedutíveis com as receitas tributáveis, sendo ainda permitida a compensação de prejuízos fiscais autorizada pela legislação do Imposto de Renda.

Sendo assim, verifica-se ser possível deduzir os gastos com a folha de salários como despesas, afetando diretamente a base de cálculo da CSLL e do IRPJ, uma vez que estes são calculados a partir do lucro líquido da empresa, ajustado de acordo com a Legislação do Imposto de Renda.

Pode-se, portanto, constatar que existe uma queda no custo mensal do trabalhador para as empresas optantes pelo Lucro Real.

⁶Para maiores detalhes, consultar site da Delegacia da Receita Federal: www.receita.fazenda.gov.br

A tabela 2 demonstra tal redução, levando-se em consideração que a alíquota da CSLL é de 9% e do IRPJ é de 15%⁷.

Dessa forma, aparece uma redução, considerando-se faltas e custo de substituição, os percentuais vão de 124,15% (tabela 1) para 94,35% na faixa de um salário mínimo, e de 66,71% (tabela 1) para 50,70% na faixa de vinte salários mínimos.

Novamente, o custo do vale-transporte tem grande relevância na variação percentual.

As empresas optantes pelo Lucro Real gozam de um custo mensal do trabalho em menor escala que as optantes pelo Lucro Presumido

Tabela 2 CUSTO MENSAL DO TRABALHO ASSALARIADO					
LUCRO REAL					
COM SUBSTITUIÇÃO POR FALTAS E POR FÉRIAS					
SALÁRIO RS	CUSTO FINAL	REDUÇÃO CSLL	REDUÇÃO IRPJ	CUSTO REAL	VAR. %
200,00	248,30	22,35	37,25	188,71	94,35
400,00	369,52	33,26	55,43	280,84	70,21
600,00	490,74	44,17	73,61	372,96	62,16
800,00	611,96	55,08	91,79	465,09	58,14
1.000,00	733,18	65,99	109,98	557,21	55,72
1.200,00	854,39	76,90	128,16	649,34	54,11
1.400,00	975,61	87,81	146,34	741,47	52,96
1.600,00	1.096,83	98,71	164,52	833,59	52,10
1.800,00	1.218,05	109,62	182,71	925,72	51,43
2.000,00	1.339,27	120,53	200,89	1.017,84	50,89
2.200,00	1.467,60	132,08	220,14	1.115,38	50,70
2.400,00	1.601,02	144,09	240,15	1.216,78	50,70
2.600,00	1.734,44	156,10	260,17	1.318,17	50,70
2.800,00	1.867,86	168,11	280,18	1.419,57	50,70
3.000,00	2.001,28	180,12	300,19	1.520,97	50,70
3.200,00	2.134,70	192,12	320,20	1.622,37	50,70
3.400,00	2.268,11	204,13	340,22	1.723,77	50,70
3.600,00	2.401,53	216,14	360,23	1.825,17	50,70
3.800,00	2.534,95	228,15	380,24	1.926,56	50,70
4.000,00	2.668,37	240,15	400,26	2.027,96	50,70

• Simples

O Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições – SIMPLES, visa facilitar a apuração e recolhimento por parte dos contribuintes, bem como possibilitar uma maior constância nos valores destinados aos cofres da união (ÁVILA, 1997).

A partir de 1º de janeiro de 1997, as empresas optantes pelo SIMPLES enquadraram-se num sistema simplificado e reduzido de impostos e contribuições, contemplando: PIS – Programa de Integração Social (alíquota normal de 0,65%); COFINS – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (3%); IRPJ – Imposto de Renda da Pessoa Jurídica

⁷Idem.

(15%); CSSL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (9%); IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados (alíquota variável); INSS Patronal e demais contribuições ao SESI, SENAC, SESC etc.⁸

Face a esse sistema, o custo mensal de um trabalhador das empresas optantes pelo SIMPLES apresenta-se como o exposto na tabela 3.

Considerando-se as faltas injustificadas e o custo de substituição por férias, tem-se um comportamento que vai de 124,15% (tabela 1), passando por 94,35% no Lucro Real (tabela 2), e 91,92% pelo Simples (tabela 3), mostrando uma relativa equivalência entre as opções pelo Lucro Real e Simples.

Na faixa de vinte salários mínimos verifica-se, respectivamente, 66,71%, 50,70% e 34,48%, demonstrando uma vantagem do Simples.

Tabela 3 CUSTO MENSAL DO TRABALHO ASSALARIADO											
SIMPLES											
COM SUBSTITUIÇÃO POR FALTAS E FÉRIAS											
SALÁRIO RS	ADIC.1/3 FÉRIAS	13º SALÁRIO	FGTS	MULTA FGTS	VALE TRANSP.	CUSTO TOTAL	VAR. %	FALTAS INJUST.	SUBST. FÉRIAS	CUSTO FINAL	VAR. %
200,00	5,56	16,67	17,78	8,89	113,00	161,89	80,94	(24,13)	46,08	183,85	91,92
400,00	11,11	33,33	35,56	17,78	101,00	198,78	49,69	(39,92)	81,75	240,61	60,15
600,00	16,67	50,00	53,33	26,67	89,00	235,67	39,28	(55,71)	117,42	297,37	49,56
800,00	22,22	66,67	71,11	35,56	77,00	272,56	34,07	(71,50)	153,08	354,14	44,27
1.000,00	27,78	83,33	88,89	44,44	65,00	309,44	30,94	(87,30)	188,75	410,90	41,09
1.200,00	33,33	100,00	106,67	53,33	53,00	346,33	28,86	(103,09)	224,42	467,66	38,97
1.400,00	38,89	116,67	124,44	62,22	41,00	383,22	27,37	(118,88)	260,08	524,42	37,46
1.600,00	44,44	133,33	142,22	71,11	29,00	420,11	26,26	(134,67)	295,75	581,19	36,32
1.800,00	50,00	150,00	160,00	80,00	17,00	457,00	25,39	(150,47)	331,42	637,95	35,44
2.000,00	55,56	166,67	177,78	88,89	5,00	493,89	24,69	(166,26)	367,08	694,71	34,74
2.200,00	61,11	183,33	195,56	97,78	-	537,78	24,44	(182,52)	403,33	758,59	34,48
2.400,00	66,67	200,00	213,33	106,67	-	586,67	24,44	(199,11)	440,00	827,56	34,48
2.600,00	72,22	216,67	231,11	115,56	-	635,56	24,44	(215,70)	476,67	896,52	34,48
2.800,00	77,78	233,33	248,89	124,44	-	684,44	24,44	(232,30)	513,33	965,48	34,48
3.000,00	83,33	250,00	266,67	133,33	-	733,33	24,44	(248,89)	550,00	1.034,44	34,48
3.200,00	88,89	266,67	284,44	142,22	-	782,22	24,44	(265,48)	586,67	1.103,41	34,48
3.400,00	94,44	283,33	302,22	151,11	-	831,11	24,44	(282,07)	623,33	1.172,37	34,48
3.600,00	100,00	300,00	320,00	160,00	-	880,00	24,44	(298,67)	660,00	1.241,33	34,48
3.800,00	105,56	316,67	337,78	168,89	-	928,89	24,44	(315,26)	696,67	1.310,30	34,48
4.000,00	111,11	333,33	355,56	177,78	-	977,78	24,44	(331,85)	733,33	1.379,26	34,48

Legislações Tributárias Estaduais

Além dos benefícios fiscais apresentados, advindos da utilização da tributação pelo Lucro Real ou pelo Simples, os Estados, normalmente, oferecem vantagens tributárias oriundas de suas legislações, proporcionando reduções no ICMS devido, em virtude da oferta de emprego e investimento em treinamento de pessoal, como é o caso do Estado de Minas

⁸ Para maiores detalhes, consultar site da Delegacia da Receita Federal: www.receita.fazenda.gov.br

Gerais, que criou o “Micro Gerais”⁹.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Contrato por prazo determinado

Aprovado pela Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998, tem por objetivos básicos:

- ampliar os postos de trabalho com redução de encargos sociais e custos para as empresas;
- incluir no mercado formal de trabalho parcela dos trabalhadores que, assalariados sem carteira assinada, não possuem seus direitos trabalhistas assegurados;
- flexibilizar a jornada de trabalho através do chamado “banco de horas”;
- estimular a negociação coletiva como um dos pilares mais importantes do processo de modernização das relações trabalhistas.¹⁰

O artigo 443 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho já previa duas modalidades de contratação: por prazo indeterminado (que é a regra) e por prazo determinado (em situações especiais).¹¹

O Contrato de trabalho por tempo determinado terá datas de início e término pré-fixadas, não sendo devidos o aviso prévio e nem a multa de 50% do FGTS ao final do prazo estabelecido. Além do mais, a alíquota do FGTS é reduzida para o percentual de 2% do valor do salário. Quanto aos encargos sociais, as empresas podem obter reduções nas alíquotas das obrigações para o SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, salário-educação e para o seguro de acidentes do trabalho pelo período de 18 meses contados da data de publicação da Lei. O INSS pode baixar normas regulamentando novas reduções¹².

Observa-se, portanto, que o contrato por prazo determinado pode trazer uma redução no valor do custo mensal do trabalhador, a cargo das empresas – vindo ao encontro dos anseios dos que defendem uma maior flexibilização da legislação do trabalho - porém, não será feita nenhuma análise no sentido de demonstrar os pontos positivos ou negativos da implantação de tal medida.

Trabalhadores sem assinatura em Carteira de Trabalho e Previdência Social

É comum a prática de contratação de funcionários sem registro em Carteira de Trabalho, sob a justificativa de que os custos de manutenção de um empregado formal inviabilizariam a continuidade das atividades empresariais. Alega-se ainda que os próprios funcionários não são acometidos por perdas, uma vez que, apesar de não contarem com os depósitos do FGTS, também não têm seus salários onerados pela incidência do INSS.

Tais atitudes trazem prejuízos, tanto para o governo, no que tange à arrecadação de contribuições, quanto, e principalmente, para o trabalhador, que além de não ter as garantias

⁹ Lei MG 12.708 de 29.12.1997.

¹⁰ Para detalhes ver: Cartilha MTB 03.98 – A Nova Modalidade de Contrato por Prazo Determinado e o Banco de Horas.

¹¹ Idem

¹² Idem

mínimas regulamentadas em lei (férias, 1/3 férias, 13º salário, FGTS, 50% FGTS, seguro acidente do trabalho, seguro-desemprego etc.), não pode contar seu tempo de serviço para efeito de aposentadoria.

Pedido de dispensa por parte do funcionário

Há ainda que se considerar a possibilidade do empregado não mais ter interesse na manutenção do contrato de trabalho, solicitando sua dispensa por parte do empregador. Nesse caso, a empresa não arcará com o ônus do pagamento da multa de 50% do FGTS, das férias proporcionais (se houver menos de um ano de contrato) com seu respectivo adicional de 1/3 e o INSS Patronal incidente sobre 1/3 de férias. Sendo assim, haverá uma redução na proporção do custo mensal apropriado para cada funcionário, sendo que tal redução deve constituir um ganho para o empregador, uma vez que esse considerou a possibilidade de um desembolso que não ocorreu. Tal análise não será desenvolvida nesse trabalho, tratando-se de uma peculiaridade a ser observada sob um outro enfoque de avaliação.

Contrato de Experiência

A demissão do trabalhador ao término da vigência de Contrato de Experiência também deve ser considerada como um elemento redutor do custo mensal, pois, em tal caso, também não será devida a parcela de 50% (cinquenta por cento) da multa do FGTS. Assim como no caso do pedido de dispensa por parte do funcionário, deve ser considerado um ganho com relação ao valor apropriado a título de gasto mensal com o trabalho assalariado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível notar que a controvérsia existente sobre o real custo de um trabalhador assalariado em regime formal oscila de acordo com vários aspectos, que vão desde os interesses particulares dos órgãos que estão elaborando, até o fato de que os ramos de negócios podem contar com peculiaridades específicas, podendo enquadrar-se em regimes ou situações especiais, sendo beneficiados ou penalizados pela regulamentação.

A análise de alguns benefícios concedidos pela legislação tributária (Lucro Real e Simples), demonstrou ser necessária uma avaliação cuidadosa dos métodos de tributação a serem utilizados, pois estes podem trazer reduções significativas no custo mensal de um trabalhador para a empresa.

A flexibilização da legislação trabalhista também carece de observações mais detalhadas, tomando-se o cuidado de não provocar um excessivo ônus para os empregadores, sob pena de inviabilizar determinadas atividades econômicas, nem tampouco penalizar o trabalhador, reduzindo ou suprimindo direitos conquistados.

Sendo assim, torna-se bastante difícil formatar um modelo de cálculo que evidencie por completo uma forma única de obtenção do custo do trabalhador assalariado formal no Brasil, sendo também variáveis as conclusões acerca de ser justo ou injusto, alto ou baixo, adequado ou inadequado o atual arcabouço ditado pela legislação trabalhista. Vai depender do tipo de análise implementada, bem como do interesse daquele que a elabora.

O fato que se apresenta, é que existem possibilidades legais e irrefutáveis de se amenizar consideravelmente o peso da incidência dos custos trabalhistas, e que tal carga não chega a constituir o maior empecilho à competitividade, como declarado, principalmente, por entidades representativas dos segmentos patronais.

Pautado por esta situação, cabe aos gestores das organizações implementarem uma avaliação individual sobre os aspectos peculiares a que estão sujeitos, inclusive comparando com os dados e informações abordadas nesse trabalho, que podem servir de apoio para estruturação de análises, objetivando um planejamento tributário que resulte em redução de tributos e dos demais componentes que oneram a mão-de-obra assalariada no Brasil, pois o que nos demonstra a presente pesquisa é que o custo trabalhista, maior ou menor, está intimamente ligado com a forma fiscal que a empresa opera. (tabela 4).

Tabela 4 CUSTO MENSAL DO TRABALHO ASSALARIADO							
ANÁLISE COMPARATIVA							
SEM SUBSTITUIÇÃO POR FALTAS E FÉRIAS				COM SUBSTITUIÇÃO POR FALTAS E FÉRIAS			
SALÁRIO R\$	ADICIONAL			SALÁRIO R\$	ADICIONAL		
	NORMAL	LUCRO REAL	SIMPLES		NORMAL	LUCRO REAL	SIMPLES
200,00	225,33	171,25	161,89	200,00	248,30	188,71	183,85
400,00	325,67	247,51	198,78	400,00	369,52	280,84	240,61
600,00	426,00	323,76	235,67	600,00	490,74	372,96	297,37
800,00	526,33	400,01	272,56	800,00	611,96	465,09	354,14
1.000,00	626,67	476,27	309,44	1.000,00	733,18	557,21	410,90
1.200,00	727,00	552,52	346,33	1.200,00	854,39	649,34	467,66
1.400,00	827,33	628,77	383,22	1.400,00	975,61	741,47	524,42
1.600,00	927,67	705,03	420,11	1.600,00	1.096,83	833,59	581,19
1.800,00	1.028,00	781,28	457,00	1.800,00	1.218,05	925,72	637,95
2.000,00	1.128,33	857,53	493,89	2.000,00	1.339,27	1.017,84	694,71
2.200,00	1.235,67	939,11	537,78	2.200,00	1.467,60	1.115,38	758,59
2.400,00	1.348,00	1.024,48	586,67	2.400,00	1.601,02	1.216,78	827,56
2.600,00	1.460,33	1.109,85	635,56	2.600,00	1.734,44	1.318,17	896,52
2.800,00	1.572,67	1.195,23	684,44	2.800,00	1.867,86	1.419,57	965,48
3.000,00	1.685,00	1.280,60	733,33	3.000,00	2.001,28	1.520,97	1.034,44
3.200,00	1.797,33	1.365,97	782,22	3.200,00	2.134,70	1.622,37	1.103,41
3.400,00	1.909,67	1.451,35	831,11	3.400,00	2.268,11	1.723,77	1.172,37
3.600,00	2.022,00	1.536,72	880,00	3.600,00	2.401,53	1.825,17	1.241,33
3.800,00	2.134,33	1.622,09	928,89	3.800,00	2.534,95	1.926,56	1.310,30
4.000,00	2.246,67	1.707,47	977,78	4.000,00	2.668,37	2.027,96	1.379,26

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, L. A. C. **SIMPLES: Alguns enfoques sobre seus benefícios e deficiências como modelo de Tributação.** Uberlândia/MG, Monografia de Especialização, FACIC/UFU, 1997.

BRASIL. **Constituição: República Federativa do Brasil.** Brasília, Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei 9958, de 12 de janeiro de 2000. **Altera e acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título extrajudicial na Justiça do Trabalho.** Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 13.01.2000.

CESIT (1994). **Cálculo dos Componentes dos custos do Trabalho nos 10 setores mais importantes da Economia dos Países do Mercosul.** Relatório Final Consolidado, Campinas, IE/UNICAMP.

CÉZARI, M. **Conciliações Prévias têm início positivo.** Folha de São Paulo. São Paulo, 17 de abril de 2000.

DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL – www.receita.fazenda.gov.br

GAZETA MERCANTIL. **Alterações na Legislação Trabalhista em Estudo.** Caderno Por Conta Própria, pág.9, 03.01.2001.

IOB – Informações Objetivas – Calendário Objetivo de Obrigações e Tabelas Práticas. julho/2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – www.mtb.gov.br

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **A Nova Modalidade de Contrato Por Prazo Determinado e o Banco de Horas.** Cartilha Mtb, Março/1998.

PASTORE, J. **A Agonia do Emprego.** LTR Editora, São Paulo, 1997.

SANTOS, A. L. e POCHMANN, M. **Encargos Sociais no Brasil: debate e propostas recentes de flexibilização.** In: Posthuma, A.(Org.) Brasil abertura e ajuste do mercado de trabalho. Brasília: OIT e MTE. 1999.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – www.tst.gov.br