



O CONTRATO DE TRABALHO – OS ENCARGOS TRABALHISTAS PARA O EMPREGADOR

THE WORK CONTRACT - THE CHARGES EMPLOYEE WORKERS

Franciele Barbosa de Souza¹

Graduando em Ciências Contábeis pela UniEVANGÉLICA– GO.

Prof. Me. Wander Lúcio Braga e Sousa²

Professor do curso de Ciências Contábeis da UniEVANGÉLICA– GO.

1 Franciele Barbosa de Souza - Bacharelado no curso de Ciências Contábeis pelo Centro Univer Anápolis (UniEVANGÉLICA) - Brasil - Email: franaps17@hotmail.com;

2 Prof. Me. Wander Lúcio Braga e Sousa - Mestre em Ciências Ambientais, professor orientador do curso de Ciências Contábeis no Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) - Brasil - Email: wanderbragaesousa@gmail.com;

RESUMO

O empregador ao estabelecer um contrato de trabalho com o empregado passa a ser o responsável tributário dos vários encargos trabalhistas que podem ser individualizados variando com cada colaborador, ramo empresarial e fatores intrínsecos a empresa. Dessa forma, o objetivo geral estabeleceu o de analisar a legislação trabalhista e tributária para apresentar com clareza os custos dos encargos trabalhistas e sociais para o empregador e do empregado, decorrentes da relação de emprego. E ainda, definiu-se como objetivos específicos: Demonstrar os encargos tributários provenientes da contratação de empregados; Identificar na legislação trabalhistas e tributária a responsabilidade do empregador; apresentar os reflexos da reforma trabalhista por meio da lei 13.427/2017 e apresentar um comparativo dos encargos trabalhistas na contratação de empregados. A pesquisa foi desenvolvida por um método bibliográfico qualitativo. É imprescindível que a empresa façam um planejamento tributário cauteloso, antes de aderirem a um modelo de regime tributário, visto que depois da tomada de decisão será válida por todo ano base. Deve-se destacar que este artigo tem como escopo fazer algumas considerações, não esgotando o assunto, pois foi considerado um modelo apenas de entidade. Sendo assim, favorece a pesquisa e a discussão continuadas.

Palavras-chave: Encargos. Tributação. Contratação. Legislação.

ABSTRACT

The employer, when establishing an employment contract with the employee, becomes the tax controller of the various labor charges that can be individualized, varying with each employee, branch of business and factors intrinsic to the company. Thus, the general objective was to analyze labor and tax legislation to clearly present the costs of labor and social charges to the employer and the employee, arising from the employment relationship. In addition, the following specific objectives were defined: Demonstrate the tax burden arising from the hiring of employees; Identify in the labor and tax legislation the responsibility of the employer; present the reflexes of the labor reform through law 13.427 / 2017 and present a comparison of the labor costs in the hiring of employees. The research was developed by a qualitative bibliographic method. It is imperative that the company conduct a cautious tax planning, before adhering to a model of tax regime, since after the decision making will be valid for every base year. It should be noted that this article has as scope to make some considerations, not exhausting the subject, since it was considered a model of only entity. Thus, it favors continued research and discussion.

Keywords: Charges. Taxation. Hiring. Legislation.

INTRODUÇÃO

O presente artigo trata-se da relação empregado-empregador, no intuito de demonstrar os encargos sociais e trabalhistas acarretados com a efetivação da relação jurídico de emprego gerada através do contrato de trabalho.

Empregador é a pessoa de poder físico ou jurídico que pode de alguma maneira oferecer emprego, dar trabalho a outrem de forma remunerada, logo, empregado é aquele que devidamente registrado de acordo com a CLT presta serviços de modo a ser remunerado. Já empregado, de acordo com o art. 3º da CLT/1943 define como toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

De acordo com a CLT Lei 5.452/1943 artigo 76 é denominado Salário-Mínimo a quantia que de menor valor que deverá ser paga ao empregado diretamente, referente aos dias normais de trabalho, sendo assim distinto de sexo. No artigo 457 §1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as percentagens gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador (BRASIL, 1943).

O empregador ao estabelecer um contrato de trabalho com o empregado passa a ser o responsável tributário dos encargos trabalhistas de obrigação do empregado. O empregado adquire direitos trabalhistas como férias, descanso semanal remunerado, décimo terceiro, FGTS, INSS, etc. O salário é ajustado anualmente e o empregado tem direito ao reajuste decorrente do contrato de trabalho e previsto em convenção coletiva de trabalho.

Nesse sentido, justifica-se a relevância da pesquisa em apresentar uma compreensão dos encargos trabalhistas de responsabilidade do empregador e os tributos de responsabilidade do empregado. Assim, ficou definido na pesquisa em responder a seguinte questão problema: Quais são os encargos trabalhistas de responsabilidade e os tributos de obrigação do empregado?

O objetivo geral estabeleceu o de analisar a legislação trabalhista e tributária para apresentar com clareza os custos dos encargos trabalhistas e sociais para o empregador e do empregado, decorrentes da relação de emprego. E ainda, definiu-se como objetivos específicos: Demonstrar os encargos tributários provenientes da contratação de empregados; Identificar na legislação trabalhistas e tributária a responsabilidade do empregador; apresentar os reflexos da reforma trabalhista por meio da lei 13.427/2017 e apresentar um comparativo dos encargos trabalhistas na contratação de empregados.

A pesquisa foi desenvolvida por um método bibliográfico, qualitativo, por meio de um estudo em livros, internet, legislação, revistas, entre outros. Segundo Diehl (2004), a pesquisa qualitativa descreve a complexidade de determinado problema, sendo necessário compreender e classificar os processos dinâmicos vividos nos grupos, contribuir no processo de mudança, possibilitando o entendimento das mais variadas particularidades dos indivíduos. Como afirma Godoy (1995, p. 21), hoje em dia a pesquisa qualitativa ocupa um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes.

1- REVISÃO DE LITERATURA

1.1 Legislação trabalhista e tributária – Direitos e deveres entre empregado e empregador

No Brasil, somente a partir de 1930 foram editadas as primeiras leis referentes às questões trabalhistas. Em 1º de maio de 1943 entrou em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5542, que regulam as relações trabalhistas até os dias de hoje. Para preencher as lacunas da CLT, a Constituição Federal de 1988, as convenções sindicais e outras legislações suplementares foram e vêm sendo editadas (FREITAS et al., 2006).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a ferramenta jurídica essencial, que tem como principal atribuição ser um amparo nas relações trabalhistas e de emprego. Na CLT consta todas as leis referentes à relação empregado-empregador, contudo os direitos e deveres sociais e trabalhistas (FERRETTI; FUNCHAL, 2011).

Dentre os vários deveres relativos ao empregador, o principal é o pagamento do salário. Seguidamente ao dever principal da efetuação do salário, o empregador assume deveres acessórios, porém de fundamental importância. São deveres de fazer e não-fazer, representados, geralmente, pelas medidas preventivas de medicina, higiene e segurança do trabalho, concessão do gozo de férias, etc. Existem, também, os vários deveres do empregador em relação ao Estado, que são advindos do contrato de trabalho, que são os recolhimentos fiscais e previdenciários. Ainda, é fundamental ressaltar o respeito aos direitos personalíssimos do colaborador, não fazendo uso de tratamento com rigor excessivo ou a prática de atos lesivos à honra ou boa fama (CUNHA, 2017).

De forma similar ao que acomete o empregador, o colaborador tem o dever de respeitar a condição pessoal dos seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho e outros

indivíduos que estejam no interior do ambiente de trabalho, abstendo-se da ação que possa ofender à honra e à incolumidade física desses.

Dentre várias obrigações tributárias e sociais do empregador, destaca-se o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) o seguro é pago por meio de repasse do empregador através da Guia de recolhimento GRF que será direcionado a conta vinculada de cada trabalhador, é visto como uma poupança obrigatória que o empregador tem o direito após a saída da empresa, salvo os casos previsto em lei que poderá ocorrer o saque, como por exemplo financiamento habitacional.

A respeito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), afirma-se que:

A cobertura do FGTS inclui todos os trabalhadores com contrato de trabalho formal, regido pela CLT, e também pelos trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais. Para o trabalhador doméstico, o recolhimento obrigatório começou a valer somente em outubro de 2015. O FGTS é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. Como é uma obrigação do empregador, o FGTS não é descontado do salário do trabalhador. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, acrescidos de atualização monetária e juros. O valor da contribuição corresponde a 8% do salário bruto pago ao trabalhador (BARBOSA, FOGUEL, BILO, 2017, p. 50).

O décimo terceiro salário é pago ao empregado pelo empregador, podendo ser dividido em duas parcelas, a primeira a ser pago até 20/11 e a segunda parcela até 20/12. O empregado terá direito ao valor integral se tiver 12 meses completos registrados, caso o empregado tenha sido admitido no ano de curso, terá direito apenas a porcentagem dos meses pertinentes tralhados, lembrando que o décimo terceiro salário é pago sobre a remuneração do empregado. Ex: Um empregado com salário de 1.700,00 trabalhou três meses, tem direito à:

$1700/12= 141,66$ por mês x 3 meses= 425,00	
425,00 x 8% INSS	R\$ 34,00
425,00 x 8% FGTS	R\$ 34,00
425,00 – 88,00	R\$ 337,00

Portanto, conforme apresentado o cálculo acima, o funcionário que trabalhou 3 meses com salário de 1700,00 terá direito a 425,00 bruto e 337,00 líquido. Sobre a remuneração, denominada de 13º salário, tem-se que:

Conhecida como décimo terceiro salário, a gratificação de Natal foi instituída no Brasil pela Lei 4.090, de 13/07/1962, e garante que o trabalhador receba o correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. Ou seja, consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano. Tem direito à gratificação todo trabalhador com carteira assinada, sejam trabalhadores domésticos, rurais, urbanos ou avulsos. A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário. Também recebem a gratificação os aposentados e pensionistas do INSS (SANTANA et al., 2017, p. 1).

São evidenciados como direitos do empregador: rompimento do contrato de trabalho: o empregador tem o direito de demitir o colaborador quando desejar, e caso não queira o cumprimento dos trinta dias de aviso prévio do colaborador, ele deverá pagar a quantia equivalente a um salário; Subtrair do salário em casos de falta sem justificativa: quando o colaborador falta o empregador abate não só o dia da falta, como também o domingo, isto é, a cada falta sem justificativa, o colaborador perde dois dias efetivos de salário de acordo com o Conselho Federal de Administração (CFA, 2015).

Já em relação aos sábados, são muitos os questionamentos, invocando-se, inclusive, a indispensabilidade de verificar as Convenções ou Acordos Coletivos da categoria e a existência de termos de compensação ou prorrogação de jornada para melhor análise. Para alguns juristas, se a instituição não possui período de trabalho aos sábados, ou seja, se não exige atividades de serviço nesse dia, o desconto não deverá ser efetuado, sendo apenas o desconto do dia referente a ausência e daquele já regularizado ao repouso semanal remunerado

Ainda como direitos do empregador o de determinar a maneira como deve ser exercida a tarefa do colaborador: o empregador dita as normas dentro da instituição e o colaborador tem de andar naquilo que foi proposto, caso contrário será exercido o primeiro direito de demissão por justa causa, não garantindo nada ao colaborador (CFA, 2015).

1.2 A lei 13.427/2017 – Os reflexos da reforma trabalhista

Affonso e Vassallo (2017) apontam como será a relação de trabalhadores e empresários a partir da reforma. A nova legislação altera uma série de normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a prevalência do negociado sobre o legislado – pontos que poderão ser negociados entre empregadores e empregados e, em caso de acordo coletivo, passarão a ter força de lei.

As novas imposições tem geradas muitos questionamentos e discussões a respeito dos benefícios e das desvantagens provocadas com as novas normas implementadas por meio

desta reforma. Essas mudanças afetam o cotidiano das relações trabalhistas, pois alteram pontos fundamentais como férias, jornada de trabalho, remuneração, plano de cargos e salários, intervalos, além de implantar e regulamentar novas modalidades de trabalho, como o trabalho remoto –, o *home office*, e o trabalho intermitente.

Entre as principais mudanças que foram comemoradas pelo contratantes e apoiadores da reforma, está a prevalência dos acordos coletivos em relação à lei em pontos específicos, a dissolução da obrigatoriedade da contribuição sindical e obstáculos ao ajuizamento de ações trabalhistas.

Mendonça (2017) descreve como as seis principais mudanças:

1- As férias anuais de 30 dias podem ser divididas em três períodos, sendo que um deles não pode ser menor que 14 dias. 2- Antes, o parcelamento era proibido. Antes da reforma, caso o trabalhador se demitisse ou fosse demitido por justa causa, ele não tinha direito de sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego nem recebia multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Esses benefícios e indenizações só eram recebidos pelo funcionário no caso de uma demissão sem justa causa. Agora, no entanto, o trabalhador e a empresa possuem uma nova alternativa: juntos eles podem rescindir um contrato em comum acordo com a garantia de alguns benefícios para o trabalhador. 3- Com a reforma, ficou definido que não será necessário que o sindicato autorize qualquer tipo de demissão em massa. 4- intervalo de almoço que hoje é de 1 hora poderá ser reduzido a até 30 minutos, caso haja um acordo coletivo para jornadas com mais de seis horas de duração. 5- Agora é permitido que o banco de horas seja feito via acordos individuais. A negociação entre trabalhador e empregado pode facilitar negociações que se adequem às necessidades específicas de uma empresa. 6- Pelo texto da reforma, algumas atividades no âmbito da empresa deixam de ser consideradas parte da jornada de trabalho. São elas: as horas de alimentação, higiene pessoal, troca de uniforme e estudo. Muitas empresas oferecem aulas de língua estrangeira (inglês e espanhol), que agora devem ser consideradas atividades fora do horário de trabalho.

A nova lei está mais focada e dá mais abertura às negociações entre patrões e empregados, a partir da perspectiva de que o negociado prepondera sobre o legislado. Ainda são muitos os questionamentos em torno dessas transformações que só poderão ser desmistificadas com o passar do tempo e com as devidas adequações.

Balthazar e Portinari (2017, p.98) resumem o que não será negociado entre empregado e patrão:

- Salário mínimo;
- FGTS;
- Valor do 13º salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Horas extras, no mínimo 50%;
- Repouso semanal remunerado;
- Férias anuais, com adicional de um terço;
- Salário-família;
- Licença-maternidade e licença-paternidade;

- Aviso prévio;
- Seguro-desemprego;
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
- Adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Seguro contra acidentes de trabalho;
- Prazo de prescrição para ações trabalhistas;
- Proibição de discriminação de deficientes;
- Proibição de trabalho de menores de 16 anos e restrições para menores de 18 anos;
- Liberdade de ação sindical;
- Direito de greve.

A partir dessas novas imposições, as alterações sobre direitos e deveres referentes tanto a empregado quanto a empregador devem ser estudados e avaliados de forma minuciosa. Espera-se, por parte de empresários e economistas, que essas medidas impulsionem o crescimento econômico do país, tornando o Brasil um país mais competitivo e com maior qualidade de vida.

2 Cálculos Trabalhistas: os encargos para o empregador

As normas que regem as relações de trabalho entre empregador e empregado são conhecidas como Direito do Trabalho. A Lei é hierarquicamente superior a qualquer outra fonte do direito do trabalho e sempre deverá prevalecer (CAMBOIM, 2016).

De acordo com a Lei 8.212/91a utilização da folha de pagamento é termo obrigatório pelo empregador. A folha de pagamento pode ser feita de forma manuscrita, mas atualmente não é muito usual, ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. Na folha são apontados todo mês, os diversos proventos e descontos dos colaboradores. Esta deve sempre ficar ao dispor da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre realizada para disponibilizar informações fundamentais à continuidade da instituição. A folha de pagamento divide-se em duas partes distintas: proventos e descontos. (PRADO JUNIOR, 2017).

No que concerne à carga tributária, pode-se afirmar que ela é denominada pelo montante de tributos (impostos, taxas e contribuições) das três diferentes porções de governo (federal, estadual e municipal) que incidem sobre a economia, que é composta pelos colaboradores, pelas instituições e pelos governos nas suas três competências (AMARAL et al., 2009).

Os elementos que concernem aos proventos englobam: Salário; Horas Extras; Adicional de Insalubridade; Adicional de Periculosidade; Adicional Noturno; Salário-família;

Diárias para viagem; Ajuda de custo; Outros proventos previstos em lei. Já os descontos da folha de pagamento compreendem: a Previdência Social; Imposto de Renda; Contribuição Sindical; Seguros; Adiantamentos; Faltas e atrasos; Vale-transporte; Outros descontos previstos em lei (PRADO JUNIOR, 2017).

O salário pode ser denominado por unidade de tempo (por mês, quinzena, semana, dia ou por hora), por peça produzida (atividade) ou por unidade de produção (obra), por comissão sobre venda ou por atividade ou ainda ser uma maneira de remuneração mista, por exemplo unidade de tempo + comissão. Remuneração é o somatório do salário com os adicionais, gratificações, prêmios e outros benefícios recebidos pelo colaborador também em decorrência do contrato de trabalho. A remuneração possui denominação mais ampla, podendo ser considerada tudo que se recebe ou tudo que se paga em retribuição pelo serviço prestado. Conforme descrito no art. 457, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT da Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

As faltas que não são justificadas por lei, normas coletivas ou regulamento da instituição podem ser abatidas da remuneração do colaborador. Considera-se como falta a ausência injustificada do colaborador pelo período de um dia ou mais ao seu trabalho. Se porventura o colaborador se atrasar ao trabalho, pode ser abatidas as horas de ausência, bem como também os minutos.

De acordo com os artigos 487 e 491 da CLT, o aviso prévio é um comunicado que o empregador deve fazer para o colaborador (ou vice-versa) informando a ruptura do contrato de trabalho com antecedência de 30 dias, sob pena de indenizar esse período. O valor correspondente ao aviso prévio será sempre referente ao valor do salário mensal do funcionário (FERREIRA, 2017).

Segundo Sanchez (2017) deve-se identificar e determinar a natureza das verbas trabalhistas para o adequado tratamento a ser dispensado, sendo apresentadas as possíveis naturezas das verbas na Figura 01.

Figura 1- Natureza das Verbas Trabalhistas

Quadro Demonstrativo da Natureza das Verbas Trabalhistas				
Salarial	Indenizatória	Cominatória	Assistência	Diversos
Repouso Semanal Remunerado	Ajuda de custo	Intervalo não concedido	Programa de Alimentação do Trabalhador	Abono pecuniário de férias até 20 dias
Abono pecuniário de férias superior a 20 dias	Aviso prévio indenizado	Multa do artigo 467 da CLT	Salário-família	Adicional de férias
Adicional de insalubridade	13º salário indenizado	Multa por mora	Salário-maternidade	Participação nos lucros
Adicional noturno	Diárias	Multa normativa	Salário-paternidade	
Adicional de periculosidade	Diárias para viagem	Multa administrativa	Seguro-desemprego	
Adicional de periculosidade dos eletricitários	Férias indenizadas		Vale-transporte	
Adicional de transferência	Indenização adicional		Complementação de auxílio-doença	
Aviso prévio trabalhado	Indenização por rescisão antecipada		Vale-cultura	
comissões	Indenização por tempo de serviço			
13º salário	Indenização por supressão			
férias	Indenização de 40% do FGTS			
Gratificação habitual	Programa de Demissão Voluntária			
Horas extras				

Fonte: SANCHEZ, 2017.

Conforme Fahl e Marion (2011): "Todo trabalhador é obrigado a contribuir para o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), e deve-se tomar como base a tabela de contribuições de segurados".

Sobre o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS):

Além do valor que é descontado dos funcionários, o artigo 22 da lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 e o artigo 72 da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil (RFB) nº 971, de 13 de novembro de 2009, estabelecem ainda, para as empresas tributadas pelo lucro presumido e real, o pagamento do INSS patronal. A contribuição é de 20% sobre o total da folha de pagamento e mais um percentual que varia conforme a atividade de cada empresa referente aos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), ao Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e a contribuição destinada para outras entidades. O RAT pode ser de 1%, 2% ou 3%, variando conforme o grau de risco da empresa. Já o FAP é determinado pela Previdência Social para cada empresa, com base na quantidade de acidentes de trabalho ocorridos em cada ano, podendo mudar entre 0,5% e 2%. O RAT e o FAP são

multiplicados, e com isso forma o percentual total a ser pago sobre a folha de pagamento dos funcionários. (OLIVEIRA et al., 2016, p.6).

Tabela 1– Alíquota do INSS em 2017 para empregado segurado, empregado doméstico, e trabalhador autônomo.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA DE RECOLHIMENTO AO INSS
Até 1.659,38	8%
De 1.659,39 até 2.765,66	9%
De 2.765,67 até 5.531,31	11%

Fonte: <<https://portal.inss.gov.br/>>, Acesso em 13 nov. 2017.

Em se tratando de férias proporcionais, o trabalhador receberá o valor correspondente ao período aquisitivo incompleto de férias, na proporção de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior a 15 dias de trabalho — 15 dias ou mais considera-se um mês — sempre observando as faltas injustificadas no período aquisitivo. Tal como as férias proporcionais, o trabalhador tem o direito ao 13º proporcional que deve ser calculado igualmente (FERREIRA, 2017).

O FGTS será pago sobre o saldo de salário. Sobre os valores rescisórios devem ser observados os descontos do INSS e do IRPF que obedecem as tabelas de limites conforme o salário do trabalhador. Segundo a tabela do IRRF 2017, os rendimentos são isentos até R\$ 1.903,98 (FERREIRA, 2017).

Conforme o art. 18, § 1.º, da Lei 8.036/90 o empregador deverá pagar 50% de multa sobre o montante do FGTS que está vinculado a conta do empregado, sendo que 10% do valor será destinado ao governo e o restante equivalente a 40% é liberado ao empregado para saque, em caso de demissão sem justa causa.

O adicional de insalubridade tem regulamentação legal no artigo 192 da CLT e na Portaria MTE nº 3.214/78, Norma Regulamentadora nº 15 e corresponde a uma porcentagem, a ser paga juntamente com o salário, aos trabalhadores sujeitos a condições insalubres estabelecidas pelo Ministério do Trabalho (AASP, 2017).

Previsto no artigo 73 da CLT, o adicional noturno encerra complexa ficção jurídica, porque fixa a hora noturna reduzida, diferente do horário civil, tornando-se a verba mais difícil de compreensão e, por conseguinte, de se calcular e merecendo atenção redobrada (AASP, 2017).

O adicional de periculosidade corresponde a uma parcela a ser paga juntamente com o salário aos trabalhadores sujeitos a condições de risco à vida. Dispõe o artigo 193 "caput" da CLT que são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da

regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aqueles que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo e devem ser feitos semestralmente.

Em relação a multado artigo 477 da CLT, lembrando que segundo o disposto no art. 477 § 6º da CLT, o empregador, em caso de dispensa imotivada com aviso prévio indenizado, tem até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, para efetuar o pagamento, não efetuando o pagamento neste prazo incide na multa equivalente ao seu salário (HABID, 2015).

Por sua vez o artigo 467 da CLT, diz que: “Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento” (HABID, 2015).

Para a Rescisão de Contrato de Trabalho – CLT: esse é o cálculo trabalhista mais importante para a saúde financeira da empresa, pois, ao calcular a rescisão do contrato de trabalho, dependendo da modalidade, a empresa terá que fazer pagamentos que podem ser bastante elevados., Dependendo do tipo de rescisão realizado, vão entrar no nesse cálculo trabalhista o pagamento dos vencimentos mensais, de férias vencidas e proporcionais, do décimo terceiro proporcional, do aviso prévio, do FGTS e multa(ÁVILA, 2015).

O empregado deve ser registrado logo no primeiro dia de trabalho, seja estagiário, experiência por tempo determinado ou indeterminado. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos colaboradores. Podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho (CAMBOIM, 2016).

No que se refere ao assunto de direito do trabalho muitas vezes a falta de conhecimento e organização faz com que o empregador tome decisões de negócio precipitadas e ligeiramente erradas e correndo o risco de receber processos de seus empregados por mau cumprimento de seus deveres. Com todos os registros a respeito de cada

colaborador, traça-se individualmente os cálculos referentes as atividades desenvolvidas durante cada mês.

O Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples) Lei nº 9.317/96 foi instituído em atendimento ao que está disposto no artigo 179 da Constituição Federal.

De acordo com Souza et al. (2008, p. 87):

Ao analisar o sistema de tributação Simples Nacional, muitos empresários perguntam se essa é a melhor escolha. Para a micro e pequena empresa, sabe-se que a tributação através do Lucro Presumido pode levar à falência muitas entidades, devido à elevada carga tributária mediante esse sistema. Com isso, na maioria das vezes, o adequado é continuar no sistema Simples.

Vejamos, pois uma simulação de tributação para uma empresa no ramo comercial que pode aderir ou ao Simples ou Lucro presumido: Considera-se que: 1ª Situação: empresa optante pelo SIMPLES (comércio/indústria) - cálculo sobre um salário de mensalista. Lembrando que fatores como hora-extra, adicional de insalubridade, ou riscos, não estão na lista, porque dependem da circunstância de cada empresa.

Todos os empregadores são obrigados a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os artigos 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal (13º Salário).

Para o cálculo da provisão de multa do FGTS, foi considerada uma provisão de 2 % sobre o valor do salário, considerando que metade dos desligamentos de funcionários são demissões sem justa causa – o restante são pedidos do funcionário ou dispensa por justa causa. A multa do FGTS equivale a 50% do valor depositado (40% para o funcionário e 10% de contribuição social do FGTS), que por sua vez corresponde a 8% ($50\% \times 50\% \times 8\%$). Caso a média de demissões sem justa causa em uma empresa for maior ou menor do que 50%, vale a pena ajustar essa conta.

Para cálculo do INSS patronal considerar-se-á os valores de FAP de 2% e o RAT de 1%, para as duas situações. De acordo com Ribeiro (2009): "De acordo com a Lei nº 7.418, de 16/11/1985, o empregador é obrigado a fornecer o vale transporte corresponde a 6% do salário do empregado e o restante será pago pelo empregador.

Numa situação hipotética onde o funcionário tem direito ao vale transporte no custo de R\$6,40 diário, e o salário base para simulação será considerado 1.700,00, sem condições insalubres e ou periculosidade.

SALÁRIO-BASE	R\$ 1.700,00	
DESCONTOS DO (A):	Funcionário	Empresa
FGTS Salário (8%)		R\$ 136,00
INSS (9%)	R\$ 153,00	
INSS PATRONAL (20%)		Isento
IRRF	Isento	
OUTROS BENEFÍCIOS (Sesi, etc.) (4,8%)		Isento
RAT (1%)		R\$ 1,53
FAP (2%)		R\$ 3,06
FÉRIAS 1/12		R\$ 141,67
1/3 FÉRIAS 1/12		R\$ 47,22
13º SALÁRIO 1/12		R\$ 141,67
FGTS FÉRIAS 1/12		R\$ 11,33
FGTS 1/3 FÉRIAS 1/12		R\$ 3,78
FGTS 13º SALÁRIO 1/12		R\$ 11,33
AVISO PRÉVIO 1/12 (provisão)		R\$ 141,67
FGTS AVISO PRÉVIO 1/12 (provisão)		R\$ 11,81
MULTA FGTS 1/12 (provisão)		R\$ 34,00
VALE TRANSPORTE	6%(102,00)	R\$ 26,00
Total Tributação da Empresa		R\$ 711,07
Salário Líquido do Colaborador	R\$ 1.445,00	
CUSTOS GERAIS PARA EMPRESA	R\$ 2.411,07	

TABELA 2- CUSTO POR COLABORADOR OPTANTE PELO SIMPLES NACIONAL (FONTE PRIMARIA 2017)

Por meio da Tabela 01, pode concluir que uma empresa optante pelo Simples Nacional, com um funcionário mensalista de R\$1.700,00, terá um custo mínimo de encargos de R\$ 711,07 mensal totalizando um custo de mão de obra de R\$ 2.411,07.

Vale ainda ressaltar sobre a licença gestante que é um direito de todas as mulheres que trabalham no Brasil e contribuem com o INSS, sendo que o valor da licença é igual a faixa salarial, sendo segurado por 120 dias, com início 28 dias antes e término 91 dias depois do parto, podendo ser prorrogado, sem prejuízos do emprego e do valor salarial.

2ª Situação: empresa não optante pelo SIMPLES (comércio/indústria) - cálculo sobre um salário de mensalista.

O cálculo do INSS vai variar de acordo com a faixa salarial, que está disposto na Tabela 01.

SALÁRIO-BASE	R\$ 1.700,00	
DESCONTOS DO (A):	Funcionário	Empresa
FGTS Salário (8%)		R\$ 136,00
INSS (9%)	R\$ 153,00	
INSS PATRONAL (20%)		340
IRRF	Isento	
OUTROS BENEFÍCIOS (Sesi, etc.) (4,8%)		Isento
RAT (1%)		R\$ 1,53
FAP (2%)		R\$ 3,06
FÉRIAS 1/12		R\$ 141,67
1/3 FÉRIAS 1/12		R\$ 47,22
13º SALÁRIO 1/12		R\$ 141,67
FGTS FÉRIAS 1/12		R\$ 11,33
FGTS 1/3 FÉRIAS 1/12		R\$ 3,78
FGTS 13º SALÁRIO 1/12		R\$ 11,33
AVISO PRÉVIO 1/12 (provisão)		R\$ 141,67
FGTS AVISO PRÉVIO 1/12 (provisão)		R\$ 11,81
MULTA FGTS 1/12 (provisão)		R\$ 34,00
VALE TRANSPORTE	6%(102,00)	R\$ 26,00
Total Tributação da Empresa		R\$ 1.051,07
Salário Líquido do Colaborador	R\$ 1.445,00	
CUSTOS GERAIS PARA EMPRESA		R\$ 2.751,07

TABELA 3- CUSTO POR COLABORADOR EM EMPRESA NÃO OPTANTE PELO SIMPLES (FONTE PRIMARIA 2017)

Por meio da Tabela 02, conclui-se que uma empresa não optante pelo Simples Nacional, com um funcionário mensalista de R\$1.700,00, terá um custo mínimo de encargos de R\$ 1051,07 totalizando um custo de mão de obra de R\$ 2.751,07.

Nesse caso não houve a incidência do IRPF, pois não atingiu o valor do salário ou base de cálculo que exige IR como demonstra a tabela abaixo.

Tabela 4- Incidência mensal A partir do mês de abril do ano-calendário de 2016:

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IRPF (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80

De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/irpf-imposto-de-renda-pessoa-fisica>>, 2017.

Pode-se perceber que por meio da comparação entre os dois métodos, nessa simulação individualista, que a empresa que aderiu ao Simples nacional, terá que pagar menor tributação, portanto terá menores custos, se encaixada nesse modelo de tributação, com diferença de R\$ 326,54 mensais por colaborador.

2- CONCLUSÃO

O planejamento tributário é a atividade que cada vez mais os empresários buscam para, de forma preventiva, projetar os atos e fatos administrativos com a finalidade de informar os ônus tributários, com vistas à redução da carga tributária de forma lícita.

É imprescindível que as empresa façam um planejamento tributário cauteloso, envolvendo todas as variáveis que envolvem a decisão, antes de aderirem a um modelo de regime tributário, visto que depois da tomada de decisão será válida por todo ano base. A constante alteração na legislação tributária brasileira requer que um novo planejamento tributário seja realizado anualmente, sendo esta a principal sugestão deixada aos empreendedores.

Com relação aos valores dos impostos, não se deve rotular o modelo tributário, dizendo que esse regime de tributação é o mais barato, assim como não se deve dizer que é o mais caro. Foi observado que, dependendo do ramo empresarial, valores podem ser facilmente mudados. Sendo assim, cada empresa deve ser analisada individualmente, tendo em vista o melhor para a expansão da entidade.

Deve-se destacar que este artigo tem como escopo fazer algumas considerações, não esgotando o assunto, pois foi considerado um modelo apenas de entidade. Sendo assim, favorece a pesquisa e a discussão continuada.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, Julia; VASSALLO, Luiz. **Nova lei trabalhista**: saiba quais são as principais mudanças. Estadão, 2017. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/nova-lei-trabalhista-dia-11-saiba-quais-sao-as-principais-mudancas/>> Acesso: 22 nov. 2017.

AMARAL, G. L. et al. Carga tributária brasileira 2008. **IBPT**, Curitiba, v. 1, mar. 2009. Disponível em:<<https://ibpt.com.br/>>Acesso em: 14 nov. 2017.

ÁVILA, R. **Tipos de Cálculo Trabalhista**. Planilhas Empresariais, 2015. Disponível em: <<https://blog.luz.vc/como-fazer/tipos-de-calculo-trabalhista/>>Acesso: 14 nov. 2017.

BALTHAZAR, Ricardo; PORTINARI, Natália. **O que muda com a nova lei trabalhista, e o que os tribunais ainda podem rever**. Folha de São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/11/1934569-o-que-muda-com-a-nova-lei-trabalhista.shtml>> Acesso: 22 nov. 2017.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; FOGUEL, Miguel Nathan; BILO, Charlotte. FGTS e fundos individuais de seguro-desemprego: análise comparativa entre países e efeitos no mercado de trabalho. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8128/1/bmt_63_FGTS.pdf> Acesso: 28 nov. 2017.

BOTERO, J. et al. The regulation of labor. Quarterly. **Journal of Economics**, Cambridge, v. 119, n. 4, p. 1339-1382, June 2004. Disponível em:<<http://www.doingbusiness.org/reports>>. Acesso em: 2 maio 2009.

BRASIL, CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE; BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 1943.

CFA- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Direitos e deveres dos trabalhadores**. Cartilha do Ministério Público do Trabalho, 2015. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/servicos/publicacoes/cfa_cartilha_trabalho.pdf> Acesso: 14 nov. 2017.

CUNHA, G. **Direitos, deveres e obrigações do empregador!** Gilberto Cunha Advocacia Empresarial, 2017. Disponível em:<<http://www.gilbertocunha.adv.br/artigos/22/Direitos,-deveres-e-obrigacoes-do-empregador!>> Acesso em: 14 nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Ltr., 2014.

DIEHL, A. A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DOING BUSINESS – **Banco Mundial**. Disponível em: <<http://ww5.doingbusiness.org/>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

FERREIRA, R. N. **Cálculo trabalhista: aprenda a fazer passo a passo**. Progresso contabilidade, 2017. Disponível em: <<http://blog.progressocontabilidade.com.br/calculo-trabalhista-aprenda-a-fazer-passo-a-passo/>> Acesso: 14 nov. 2017.

FREITAS, G. F.; FUGULIN, F. M. T.; PRADO FERNANDES, M. F. A regulação das relações de trabalho e o gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 40, n. 3, 2006. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/3610/361033287017.pdf>>. Acesso: 14 nov. 2017.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29. Mai./Jun. 1995.

IOB, **Guia Prático de Cálculos Trabalhistas** / editorial Equipe Técnica IOB. – São Paulo: IOB Sage, 2016. 430 p.

MENDONÇA, Heloísa. **Reforma trabalhista: seis mudanças que vão afetar a sua rotina de trabalho**. El país, 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/13/politica/1499958789_546835.html> Acesso: 22 nov. 2017.

PEREIRA, E. B. R. **CLT: Direitos e deveres do empregado e do empregador**. Guia de Santa Catarina, 2011. Disponível em: <<http://www.clicrbs.com.br/especial/19,859,3402009,CLT-Direitos-e-deveres-do-empregado-e-do-empregador.html>> Acesso: 14 nov. 2017.

SABIAS, T. F. A. Código do Trabalho - Artigo 127.º - Deveres do empregador. **Código do Trabalho**, 2017. Disponível em: <<http://sabiasque.pt/codigo-trabalho/1213-codigo-do-trabalho-artigo-127-deveres-do-empregador.html>> Acesso em: 14 nov. 2017.

SANTANA, Fernanda Borges et al. BREVE ANÁLISE DO 13º SALÁRIO. **JICEX**, v. 5, n. 5, 2017. Disponível em: <<http://santacruz.br/ojs/index.php/JICEX/article/view/1191>> Acesso: 28 nov. 2017.

ZANATTA, Dílson; NETO, Ricardo Maroni. Algumas considerações sobre o planejamento tributário: uma comparação por meio de simulação entre o Simples, o Lucro Presumido e o Lucro Real. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 10, n. 12, p. 16-24, 2015.