

UP-TO-DATE®. ANO I. NÚMERO 39

ASPECTOS RELEVANTES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

**O que o executivo precisa saber
Definição e cálculo de salários, encargos e benefícios**

Dr. Oscar Azevedo (info@azevedoguedes.adv.br)

→ *Advogado especializado em direito do trabalho. Ex-presidente da Associação dos Advogados
Trabalhistas de São Paulo.*

Fábio Vianna (f_c_a@uol.com.br)

→ *Administrador de empresas. É consultor da Cavalcante & Associados nas áreas de elaboração
de sistemas de projeções financeiras, valorização de empresas e cálculo do preço de venda.*

CAVALCANTE & ASSOCIADOS®

Copyright © 1999

Cavalcante & Associados®

Direitos Reservados. Esta obra não pode ser revendida ou
alugada, por qualquer processo, sem o prévio consentimento da Cavalcante & Associados.

ÍNDICE

Apresentação do Up-To-Date® 38	02
Conceitos relevantes	03
Tipos de trabalhador	05
Encargos sociais	07

APRESENTAÇÃO DO UP-TO-DATE® 39

Neste **Up-To-Date®** abordaremos os aspectos mais relevantes da legislação trabalhista no tocante a salários, encargos e benefícios.

Mostraremos as alíquotas, bases de cálculo e fatos geradores de cada encargos/benefício/salário que incidem na folha de pagamento da empresa.

A proposta deste **Up-To-Date®** consiste em dotar o executivo financeiro no mínimo de conhecimentos acerca da legislação trabalhista vigente no país.

CONCEITOS RELEVANTES

Os termos a seguir são normalmente motivo de dúvida por parte dos leigos no assunto, sendo comum até mesmo várias definições diferentes do mesmo termo. De modo geral, consideramos os conceitos aceitos pela maioria.

Empregado

Considera-se empregado é pessoa física que presta, pessoalmente, serviço não eventual e assalariado, para outrem, sob subordinação.

Empregador

Empregador é a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços. Portanto, quanto à estrutura jurídica, empregador pode ser pessoa física, profissional liberal, instituição beneficente ou não, associação, firma individual e sociedade.

Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é antes de mais nada um contrato-realidade. O que vale é a realidade e não o rótulo de que o empregador possa se utilizar, na contratação escrita. Isto quer dizer que se o empregador contrata o trabalho de alguém e o rotula de autônomo, em contrato escrito, mas ali estão previstos os elementos que caracterizam a relação de emprego, este contrato é um contrato de trabalho e não de autônomo.

Salário

No sentido legal, salário é o pagamento do trabalho prestado, dos períodos nos quais o empregado fica à disposição do empregador e das interrupções do trabalho (férias, por exemplo). No sentido econômico, salário é a contraprestação global do trabalho, considerando-se trabalho como o conjunto da força dos trabalhadores utilizada pelo capital.

É importante distinguir salário de indenização, de benefícios e complementações previdenciárias e de recolhimentos de natureza tributária ou parafiscal – baseados na folha de salários.

Indenização

Indenização é a reparação de danos (40% s/ FGTS pela dispensa imotivada, diárias e ajudas de custo).

Benefícios previdenciários

Benefícios previdenciários são pagamentos efetuados pelo INSS aos seus segurados (auxílio-doença), aposentadorias, auxílio-doença acidentário, salário-família, etc).

Complementações

Complementações previdenciárias não se confundem com salário. Estas são pagamentos que o empregador efetua ao empregado para cobrir a diferença entre o que ele recebe do INSS e o que ganharia se estivesse em serviço.

Recolhimentos parafiscais

Os recolhimentos parafiscais (salário-educação), recolhimentos ao sistema “s” – SESI, SENAI, SEBRAE, assim como o INCRA), tem natureza tributária, portanto, também não são salário.

Direitos intelectuais

Também não deve ser considerado salário os direitos intelectuais (direitos de autor e direitos de propriedade industrial) – pagos ao empregado.

Participação nos lucros

É considerada de natureza salarial apesar de não incidir os encargos trabalhistas. Sobre ela incidirá apenas o imposto de renda.

TIPOS DE TRABALHADOR

Empregado

Vide explicação anterior.

Trabalhador autônomo

O trabalhador autônomo é aquele que presta serviços de natureza não eventual a empregador, mediante remuneração e sem subordinação.

O elemento fundamental que distingue o empregado do trabalhador autônomo é a subordinação.

A distinção entre empregado e autônomo é fundamental – pois a CLT é aplicável a empregados, não é aplicável ao trabalho autônomo.

Enquanto na teoria é fácil definir o trabalho autônomo, na prática a tarefa não é tão simples. O autônomo está vinculado à idéia de empresa, ou seja, planeja e dirige sua força de trabalho. Trabalha por conta própria e assume os riscos de sua atividade.

Trabalhador eventual

A distinção entre empregado e trabalhador eventual também é necessária porque a CLT não ampara, não se aplica a trabalhadores eventuais.

Segundo a teoria do evento, é trabalhador eventual quem é admitido para um determinado evento (acontecimento, obra, serviço específico). A regra indica que, em geral, não terá longa duração. Segundo a teoria do fins da empresa, o eventual é aquele que é admitido para serviços não coincidentes com os fins normais do empregador. A teoria da descontinuidade define o trabalho eventual, como aquele ocasional, esporádico, realizado de vez em quando.

Trabalhador eventual é aquele que não se fixa a uma fonte de trabalho. Eventual não é fixo.

Trabalhador avulso

O trabalhador avulso não deve ser confundido com o trabalhador eventual. O trabalhador avulso não tem vínculo empregatício, pode ser sindicalizado ou não, mas tem a concessão de direitos de natureza executados por intermédio da respectiva entidade de classe. Assim, as características do trabalho avulso são: a) intermediação do sindicato dos trabalhadores na colocação da mão-de-obra; b) a curta duração dos serviços prestados a um beneficiado; c) a remuneração paga, basicamente, em forma de rateio procedido pelo sindicato. O exemplo mais conhecido, de trabalho destinado a trabalhadores avulsos é o da estiva: carga e descarga de navios, conferências e assemelhados.

Trabalhador temporário

Trabalhador temporário é aquele que presta serviços a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (Lei 6019/74 – art. 2º).

Estagiário

Estagiário não é empregado. A sua atividade está regulada pela Lei 6.494/77. O estagiário depende de condições ajustadas com as faculdades e escolas técnicas e não recebem salário mas “bolsa” ou “bolsa-auxílio”. Logo, o estagiário não encontra respaldo na CLT. Só pode ser estagiário o aluno matriculado e que venha freqüentando curso vinculado ao ensino superior ou profissionalizante.

Tipos especiais de empregados

Há, ainda, outros tipos especiais de empregados. O empregado doméstico, o empregado rural, o empregado a domicílio, o empregado aprendiz, o empregado eleito diretor de sociedade, o empregado acionista e o exercente de cargo de confiança. São figuras que, por ora, não serão objeto de nossas considerações.

ENCARGOS SOCIAIS

Abaixo descreveremos os encargos sociais aplicáveis a cada tipo de trabalhador, alíquotas, incidências e exemplos numéricos.

Trabalhador Autônomo

Para facilitar a compreensão dos itens que compõem o complexo de direitos e encargos fiscais e trabalhistas, elaboramos o quadro abaixo:

A) BASE DE CÁLCULO DAS INCIDÊNCIAS	FORMA DE CÁLCULO
Salário Base	Valor monetário ou por hora trabalhada
Horas Extras	Salário base x total de horas extras x adicional de hora-extra (%) x adicional noturno (%)
Adicionais:	
0 Comissões	Valor definido entre a empresa e o empregado
1 Prêmios	Valor definido entre a empresa e o empregado
2 Insalubridade	Valor do salário mínimo x % de insalubridade
3 Periculosidade	Valor do salário base x % de periculosidade
(se houver adicional de insalubridade, não há de periculosidade, e vice-versa)	
4 Sobreaviso	Salário base/hora x horas de sobreaviso x 1/3 (quem usa Bip, celular)
5 Prontidão	Salário base/hora x horas de prontidão x 2/3 (se a pessoa fica na empresa à disposição. Exemplo de equipe de manutenção)
B) BENEFÍCIOS	
Assistência Médica	Valor monetário (*)
Vale Transporte	Valor monetário
Cesta Básica	Valor monetário
Vale Refeição	Valor monetário
Programa de Controle e Saúde Ocupacional - PCSO	Valor monetário
Treinamentos e Reciclagens	Valor monetário

(*) valor monetário significa não há um cálculo legal para este benefício (à exceção do vale-transporte, o qual somente 6% podem ser descontados do salário do trabalhador), podendo o mesmo ser fornecido e, espécie (dinheiro) ou em tíquetes, alimentos, etc.

GRUPO A – Obrigações Sociais	(%) sobre o salário
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
Sesi	1,50
Senai	1,00
Sebrae	0,60
Incra	0,20
Subtotal A	35,80

GRUPO B – Tempo não Trabalhado 1	(%) sobre o salário
Férias	9,45
Abono de férias	3,64
Aviso Prévio	1,32
Repouso Semanal	13,33
Subtotal B	27,74

GRUPO C – Tempo não Trabalhado 2	(%) sobre o salário
13º SALÁRIO	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
Subtotal C	13,48

Subtotal A	35,80
Subtotal B	27,74
Subtotal C	13,48
Subtotal D	6,02
TOTAL	83,04

GRUPO D - Incidências	(%) sobre o salário
Incidência Cumulativa grupo A sobre B	5,15
Incidência do FGTS sobre o 13º salário	0,87
Subtotal D	6,02

* dados extraídos do site internet <http://www.campesi.com.br/custofunc.htm>

O valor total de 83,04% deverá ser aplicado no total (A) da página anterior - remuneração total composta de salários, horas extras e adicionais.

Cálculo do custo total da mão-de-obra =

Remuneração x (1 + 0,8304) + Benefícios

Exemplo:

Salário-base por hora: \$100
 Total de horas trabalhadas: 150
 Total de horas extras: 10
 Adicional de hora-extra: 50%
 Adicional noturno: 20%
 Periculosidade: 35%
 Horas de sobreaviso: 45
 Total de benefícios: \$150

Cálculo da remuneração = Salário base + Horas extras + Periculosidade + Sobreaviso

a) **SALÁRIO-BASE:** Salário base/hora x total de horas trabalhadas = \$100 x 150 = \$15.000

b) **HORAS EXTRAS:** (Horas extras x salário base/hora) x (1 + % adicional de hora extra) x (1 + % adicional noturno) = (\$100 x 10) x 1,5 x 1,2 = \$1.800

c) **PERICULOSIDADE:** Salário-base/hora x total de horas trabalhadas x % periculosidade = \$100 x 150 x 0,35 = \$5.250

d) **SOBREAVISO:** Horas de sobreaviso x Salário-base/hora x 1/3 = 45 x \$100 x 1/3 = \$1.500

Remuneração = a + b + c + d = \$15.000 + \$1.800 + \$5.250 + \$1.500 = \$23.550

Custo total = \$23.550 x (1 + 0,8304) + \$150 = \$43.255,92

Trabalhador Autônomo

Os encargos decorrentes da contratação de trabalhador autônomo são:

Para o trabalhador:

a) Contribuição Previdenciária de acordo com o enquadramento na escala de salários-base de contribuintes individuais, a saber:

Classes	Número mínimo de meses de permanência em cada classe	Salário-base (R\$)	Alíquotas (%)	Contribuição (R\$)
1	12	130,00(*)	20	26,00(*)
2	12	216,30	20	43,26
3	24	324,45	20	64,89
4	24	432,59	20	86,52
5	36	540,75	20	108,15
6	48	648,90	20	129,78
7	48	757,04	20	151,41
8	60	865,21	20	173,04
9	60	973,35	20	194,67
10	-	1081,50	20	216,30

(*)Valores vigentes desde a competência maio/98 (salário mínimo)

(**)Tabela de salários-base aprovada pela Portaria MPAS nº 4.479/98
Tabela sujeita a alterações constantes.

Assim é que a contribuições mínima e máxima que um trabalhador autônomo está sujeito, conforme a tabela em vigor são, respectivamente, R\$ 26,00 e R\$ 216,30. Os recolhimentos devem ser efetuados pelo próprio trabalhador.

A tabela sofre modificação sempre que há alteração no valor do salário mínimo.

b) Imposto sobre Serviços - ISS, regulado por Lei Municipal, cujo recolhimento deve ser feito pelo próprio trabalhador.

c) Imposto de Renda - IR, incidentes sobre o valor pago observada a Tabela Progressiva. A retenção e o recolhimento devem ser feitos pela empresa como fonte pagadora que é.

Para a Empresa

A empresa que remunera trabalhador autônomo está obrigada a recolher como encargo previdenciário, 15% (quinze por cento) sobre o valor pago. A discussão existente sobre o percentual está pacificada pela recente decisão do Supremo Tribunal Federal.

Trabalhador eventual

Para a contratação do trabalhador eventual devem ser observados os mesmos critérios adotados para o trabalhador autônomo.

Trabalhador avulso

A Constituição Federal garantiu ao trabalhador avulso os mesmos direitos trabalhistas dos empregados contratados por prazo indeterminado (13o. Salários, férias + 1/3, descanso remunerado, FGTS, etc.).

Não há vínculo empregatício o que afasta o direito ao aviso prévio, assim como a indenização de 40% sobre o FGTS.

Em geral a contratação é intermediada pelo Sindicato da categoria profissional. Cabe a empresa reter e recolher a contribuição previdenciária sobre a remuneração paga, além do recolhimento de 15% (quinze por cento) que representa seu encargo previdenciário. Este percentual está pacificado em recente decisão do Supremo Tribunal Federal.

Trabalhador temporário - lei 6.019/74

O trabalhador temporário tem garantido os mesmos direitos trabalhistas dos demais empregados (13o. Salários, férias + 1/3, descansos remunerados, FGTS, etc.). O vínculo empregatício, todavia, se forma com a empresa de mão-de-obra temporária.

À empresa contratante cabe, assim, reter e recolher a contribuição previdenciária até o limite de 11% do valor da fatura e o imposto de renda.

O prazo máximo da contratação é de 90 (noventa) dias.

Contrato por prazo determinado

Assim como para o temporário, essa contratação garante ao trabalhador os mesmos direitos trabalhistas dos demais empregados (13º. Salários, férias + 1/3, descansos remunerados, FGTS, etc.). No entanto, o vínculo empregatício é formado diretamente com a empresa tomadora dos serviços, pelo período de duração do contrato.

À empresa contratante cabe, assim, reter e recolher a contribuição previdenciária e o imposto de renda.

Ao término do período do contrato não há o pagamento do aviso prévio e da indenização de 40% do FGTS.

O prazo máximo de contratação é de 2 anos.

Contrato por prazo determinado com redução de encargos e o banco de horas - lei 9.601/98.

A redução de encargos só é possível a partir do atendimento pela empresa contratante dos seguintes requisitos legais:

- 0 Aumentar o número de empregados;
- 1 Autorização expressa em Convenção ou Acordo Coletivo com o Sindicato da categoria profissional;

Prazo de duração: É possível a prorrogação por mais de uma vez, desde que, no total, não ultrapasse 2 anos.

Os encargos são reduzidos por 18 meses.

BANCO DE HORAS - a ser estabelecido, igualmente, por acordo ou convenção coletiva, visa estabelecer um sistema de compensação de horas. Pode ser adotado tanto para contratos por prazo determinado como para indeterminado.

Estágio

O estagiário receberá apenas o que for convencionado a título de “bolsa-auxílio”. Não há incidência de nenhum encargo sobre esses pagamentos.

Contrato de prestação de serviços - empresa locadora de mão-de-obra.

Os encargos a serem suportados pela empresa contratada são os mesmos que incidem na contratação direta de empregado por prazo indeterminado.

Abaixo demonstramos como modelo de planilha de custos adotada por uma suposta empresa prestadora de serviços de limpeza para composição do seu preço:

PLANILHA DE CUSTOS			
SALÁRIOS			
Qtde.Func.	Descrição	Sal.Unit.	Sal.Total
1	Encarregada	R\$320,00	R\$320,00
9	Auxiliares de limpeza	R\$208,00	R\$1.872,00
0		R\$0,00	R\$0,00
0		R\$0,00	R\$0,00
0		R\$0,00	R\$0,00
0		R\$0,00	R\$0,00
0		R\$0,00	R\$0,00
10			R\$2.192,00
	Reserva Técnica		R\$43,84
	Encargos Sociais		R\$1.788,67
	Taxa de Supervisão		R\$32,88
	Vale Transporte	R\$110,00	R\$1.100,00
	Vale Refeição	R\$77,00	R\$770,00
	Assist. Médica	R\$17,00	R\$170,00
	Cesta Básica	R\$25,00	R\$250,00
	Uniformes	R\$19,00	R\$190,00
	Renov. Equipamentos		R\$132,00
	Material de Limpeza		R\$321,00
	Custo Administrativo		R\$320,84
	Carga Tributária		R\$389,02
	Lucro Bruto		R\$320,84
	TOTAL GERAL		R\$8.021,09

Convém observar que por força da Medida Provisória n. 1663, a partir de 01 de fevereiro de 1999, as empresas contratantes de serviços de cessão de mão-de-obra deverão reter e recolher 11% do valor bruto das faturas de prestação de serviços, a título de antecipação de contribuições previdenciárias devidas pelos prestadores de serviços.

Das cooperativas de trabalho

Os encargos previdenciários, de responsabilidade das cooperativas de trabalho é de 15% do total das importâncias pagas, distribuídas ou creditadas a seus cooperados, a título de remuneração ou retribuição pelos serviços prestados a pessoas jurídicas por intermédio delas.

Os cooperados, por sua vez, como pessoas físicas são considerados autônomos perante a Previdência Social.

Bibliografia

Iniciação do direito do trabalho. Prof. Amauri Nascimento
Noções do direito do trabalho. José Ribamar da Costa
Boletim IOB
<http://www.campesi.com.br>