

# OS CUSTOS E ENCARGOS INCIDENTES SOBRE OS EMPREGADOS NO BRASIL E OS SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

## *THE COSTS AND CHARGES ON EMPLOYEES IN BRAZIL AND THEIR REFLECTION ON EMPLOYMENT RELATIONS*

Lettícia Loren Fernandes Ribeiro<sup>34</sup>  
Kaio Bessa Santos<sup>35</sup>

### RESUMO

Os tributos incidentes sobre o valor da remuneração de um trabalhador, demonstram ser algo que dificulta a contratação de funcionários, ou até mesma a manutenção dos contratos de trabalho dos mesmos. O objetivo desse estudo é demonstrar quais são esses ônus que recaem sobre o salário de cada empregado de uma empresa e quais os reflexos disso a curto, médio ou longo prazo, além de debater sobre possíveis ações que poderiam resolver esse imbróglgio. No início será tratado sobre os elementos que caracterizam a relação empregatícia bem como o seu surgimento, fazendo-se um breve relato histórico, a seguir, será tratado sobre os encargos incidentes sobre os pagamentos dos empregados, concluindo-se com observações acerca disso e quais as suas consequências. A metodologia utilizada nesse artigo é de forma quantitativa por meio de pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Encargos. Tributos. Empregados. Remuneração. Contratos de Trabalho.

### ABSTRACT

The taxes levied on the value of a worker's remuneration, prove to be something that makes it difficult to hire employees, or even to maintain their employment contracts. The objective of this study is to demonstrate what are these burdens that fall on the salary of each employee of a company and what are the reflexes of this in the short, medium or long term, besides debating on possible actions that could solve this problem. In the beginning, it will be treated about the elements that characterize the employment relationship as well as its appearance, making a brief historical report, then, it will be reported about the charges levied on the employees' payments, concluding with observations about it and which ones its consequences. The methodology used in this article is quantitative through bibliographic research.

**Key-words:** Charges. Taxes. Employees. Remuneration. Employment Contracts.

### INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem como tema os encargos incidentes nas relações trabalhistas e que são excessivamente onerosos aos empregadores e com isso, surgem reflexos não só nas empresas, mas também no âmbito nacional.

Para melhor entendimento sobre o tema, o estudo encontra-se dividido em tópicos e subtópicos, quais sejam: introdução histórica da relação trabalhista, elementos caracterizados da relação de emprego, da entrevista à demissão: custos do empregado no Brasil, tendo como subtópicos empresas optantes pelo simples nacional e empresas

### 1 HISTÓRICA DA RELAÇÃO TRABALHISTA

De início, para se falar sobre a relação de emprego, é necessário saber, primeiramente, qual a sua origem que segundo Martins é a seguinte:

<sup>34</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade Quirinópolis, endereço eletrônico em [letticialoren@gmail.com](mailto:letticialoren@gmail.com)

<sup>35</sup> (Orientador) Docente do Curso de Direito da Faculdade Quirinópolis. E-mail: [kaiobessaadvogado@gmail.com](mailto:kaiobessaadvogado@gmail.com)

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2011, p. 4)

Nesse sentido, tem-se a relação escrava como a primeira relação de trabalho, ainda que não tenha os elementos atuais caracterizadores da relação de emprego, e por atualmente, ser considerada como algo extremamente violento e desumano. Entretanto, não haviam esses pareceres na época, logo, ao considerar os conceitos desse tempo e o modo em que acontecia a relação de subordinação, esta pode ser considerada como sendo uma relação trabalhista.

Após esse período da escravidão, outra relação em que se pode dar o mesmo juízo, é a de servidão, ou seja, aquela que acontecia entre os senhores feudais e os seus servos. Vem de encontro a isso, as palavras de Nascimento:

Revista Científica de Teoria e Prática da Gestão Organizacional

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. (NASCIMENTO, 2012, p. 43)

Assim, percebe-se que desde a época da escravidão para a de servidão ocorreu uma evolução na relação trabalhista, uma vez que comparando-se os dois períodos, conclui-se: na escravidão, haviam condições insalubres, maus-tratos e nenhuma remuneração, já na relação de servidão, a melhoria consistiu em que, por mais que o servo trabalhasse para o senhor feudal sem uma remuneração monetária, o que o servo recebia de volta era parte da sua produção, equiparando-se a uma remuneração,

(art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903. (KALIL, 2014, p. 143)

Enfim, com o avanço das melhorias nas relações de trabalho e criação de novas leis, como a Constituição de 1891 até 1919 com o surgimento do Tratado de Versalhes,

prevendo a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) é que se foram melhorando o modo em que aconteciam as relações trabalhistas e que foram criados os elementos atuais de caracterização da relação de emprego.

Atualmente tem-se como marco de direitos trabalhistas a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 e a Constituição Federal de 1988 com direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores em seu artigo 7º.

## **2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Para que se reconheça uma relação de emprego, é preciso conter alguns elementos, como: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração, todos esses que estão elencados no artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Contudo, para isso, ainda é necessário que o empregador atenda aos requisitos citados no artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Nas palavras de Martinez:

O vocábulo “trabalho”, num sentido evidentemente técnico-jurídico, estará continuamente associado à ideia de contraprestação pecuniária porque é entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana. Isso acontece porque, conforme antecipado, a remuneração dele decorrente visa ao sustento do trabalhador e, se for o caso, de sua família. Sem a contraprestação pecuniária o trabalho não alcançaria o seu objetivo social. Desse modo, pode-se concluir que, havendo necessidade de sustento próprio e/ou Artigo 7º, CF. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; Lei nº 9.029/95. Artigo 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Caso se verifique tal fato pode o empregador ser responsabilizado por indenizações em face do empregado preterido.

Outro detalhe importante no ato da contratação é o tempo de experiência que pode ser exigido, a CLT no artigo 442-A permite a exigência de no máximo 06 (seis meses) no mesmo tipo de atividade.

No primeiro momento, inicia-se com o recolhimento da documentação pessoal, a realização dos exames admissionais e por fim, o seu registro na Carteira de Trabalho, definindo-se, o tipo de contrato, seja ele por prazo determinado ou não.

Em se tratando de contrato por prazo determinado, tem-se o período de experiência, que servirá para o empregador analisar o recém-contratado nos desempenhos das funções e com isso saber se vai mantê-lo na empresa e que, ainda, conforme a lei, poderá ser de no máximo 90 (noventa) dias, podendo ter uma única prorrogação, conforme encontra-se estabelecido nos artigos 445 em seu parágrafo único e 451 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.  
Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Findado o contrato de experiência, o empregador tem duas escolhas: ou manter o empregado ou dispensá-lo, no caso da primeira hipótese, essa poderá ocorrer de maneira Quando se tratar de empregados contratados por essas empresas, elas não terão de arcar com encargos como o recolhimento patronal destinado ao Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, salário educação, seguro acidente de trabalho (SAT) e contribuições ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE ou Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra.

Com isso, resta a esse tipo de empresa arcar com pagamentos dos salários dos empregados, férias, 13º salário, FGTS mensal, descanso semanal remunerado, salário família, quando aplicável, e ainda, se forem pecúnias que integram a remuneração do empregado, tem os custos com vale-alimentação, vale-transporte, auxílio-moradia, sem contar com os gastos habituais com uniformes e café da manhã ou lanche para os empregados.

A título de exemplo dos valores gastos para manter um funcionário mensalmente cita o artigo do site Jornal Contábil (2019) considerando uma remuneração de R\$ 1.000,00 (Um mil reais):

8% (oito) de FGTS – R\$ 80,00 (oitenta reais)

Férias – R\$ 1.000,00 (valor anual) (um mil reais)

1/3 (um terço) sobre férias – R\$ 333,33 (valor anual) (trezentos e trinta e três reais)

13º (décimo terceiro) salário – R\$ 1.000,00 (valor anual) (um mil reais) 8% (oito) de FGTS do valor anual – R\$ 186,67 (cento e oitenta e seis reais e sessenta e sete centavos)  
- Provisão Mensal (Férias + 1/3 sobre férias + 13º + 8% (oito) de FGTS)

Vale-refeição – R\$ 10,00 (dez reais) por dia – R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) (mensal)

Vale-transporte – R\$ 6,00 (seis reais) por dia – R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais) (mensal)

Valor total: R\$ 1.642,00 (um mil seiscentos e quarenta e dois reais) Desse valor, desconta-se 8% (oito) de recolhimento previdenciário ao INSS que é descontado na folha do empregado, assim como 6% (seis) referente ao vale-transporte por serem deduzidos da folha de pagamento, sendo assim, o custo total de um empregado que tenha remuneração mensal de R\$ 1.000,00 (mil reais) para o empregador é de R\$ 1.502,00 (mil quinhentos e dois reais) ou seja, o empregador dispense de mais

Sólides (2020), o que equivale a mais de 50% (cinquenta) por cento do salário do empregado. Em suma, verifica-se que tanto nas empresas que optam pelo Simples Nacional tanto quanto pelas que optaram pelas de Lucro Presumido ou Real, o dispêndio com os encargos ultrapassa mais da metade do salário do empregado, isso ainda sem contar as demais despesas, que excepcionalmente ou por força de lei, as empresas oferecem, como é o caso de uniforme, refeição fornecida pela empresa, vale-alimentação, vale transporte, planos médicos/odontológicos, treinamentos, entre tantos outros gastos.

### **3 REFLEXOS DOS CUSTOS E ENCARGOS COM OS EMPREGADOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Como visto, ter empregado não sai barato ao empregador e isso contribui negativamente para a gestão da empresa e até mesmo para o mercado de trabalho. Um exemplo de algo negativo que advém desse alto custo é, por exemplo, a resistência do

empregador em ter mais funcionários em sua organização e com isso sobrecarregar os que lá trabalham, isso porque o empregador pensa em todos os custos que vai ter ao contratar mais alguém e desiste de fazê-lo. Dessa forma, força a sua equipe a trabalhar mais e sem aumento de salário, pois aumentar os salários também culminaria em pagamentos maiores de encargos, considerando-se que todos eles se tratam de porcentagens que incidem sobre a remuneração.

Observa-se também com a ausência de novas contratações, além da sobrecarga dos colaboradores e o congelamento dos salários, o desencadeamento de um outro problema: o acúmulo de funções, quando o empregado desempenha mais de uma função para o qual foi contratado e que, conseqüentemente, não recebe por ela. O acúmulo de funções pela CLT é causa de rescisão de contrato, conforme se estipula no artigo 483, alínea “a”:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; [...] informais, o que chegou a uma porcentagem de 41,6%(quarenta e um vírgula seis) de brasileiros, ou seja, 39,3 (trinta e nove vírgula três) milhões de pessoas que não possuem o seu laboro regulamentado com o devido registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Enquanto isso, uma pesquisa realizada em um artigo no site da revista Abril (2021), mostrou que os dados do IBGE para o desemprego no Brasil são, atualmente, de 14,4% (quatorze vírgula quatro) no período de dezembro de 2020 a fevereiro de 2021, representando “o maior número da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua)”.

Diante da ocorrência dos trabalhadores informais, não é possível ter certeza do número de desempregos, isso porque esses que constam na taxa de desocupação podem estar realizando trabalho informal e ainda sim constarem nas pesquisas, justamente, por não terem o seu registro legal.

## **CONCLUSÃO**

Por fim, entende-se que os custos que os empregadores possuem com os empregados, seja no momento da contratação, demissão ou para manutenção, são altos, o que causa problemas secundários em níveis nacionais, mas que também causam

problemas internos, tais como o acúmulo de função, sendo um problema interno e o aumento do trabalho informal, como um problema externo.

Logo, é preciso tomar decisões que tentem extinguir ou pelo menos, diminuir esses empecilhos, um exemplo de ferramenta seria a empresa diminuir a rotatividade dos empregados, já que demissões custam caro para as empresas que tem que arcar com mais encargos como é o caso da multa de FGTS que normalmente é de 40% (quarenta), além de novos custos para outra contratação como treinamentos, novos uniformes, exames de admissão, entre outros.

Outra opção é a automatização dos processos, o que infelizmente, traz prejuízos para o mercado de trabalho, tendo em vista que aumentarão o número de desempregados, além de não ser uma realidade possível para todos os tipos de serviços.

Em entrevista com o professor Pedro Henrique Melo Albuquerque, do Departamento de Administração da Universidade de Brasília, para o site do jornal Estado de Minas (2019), ele revela que:

## **BIBLIOGRAFIA**

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual Prático das relações trabalhistas. 13. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). Recurso Ordinário: ROT 0010483-44.2020.5.18.0008. Apelante: Massa Falida de Lacer Laticínios Ceres LTDA. Apelado: Cesar Jaime dos Santos. Relator: Desembargador Wellington Luis Peixoto. Goiânia, 23 de abril de 2021. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1197577277/rot-104834420205180008-go-0010483-4420205180008>>. Acesso em 06 de jul de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). Recurso Ordinário: ROT 0010063-65.2020.5.18.0161. Apelante: Odair Jose Vizignani. Apelado: Canaa Distribuidora de Vidros, Alumínios e Ferragens LTDA. Relator: Desembargador Elvecio Moura dos Santos. Caldas Novas, 26 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1133105296/rot-0010063-6520205180161>>.

100636520205180161-go-0010063-

6520205180161>. Acesso em 06 de jul de 2021.

CAMPOS, Ana Cristina. IBGE: informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019. Agência Brasil, Rio de Janeiro, 12 de nov. de 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019#:~:text=A%20informalidade%20no%20mercado%20de,39%2C3%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas.>>. Acesso em: 30 de maio de 2021.

CARBINATTO, Bruno. Brasil tem 14,4 milhões de desempregados – maior número da série histórica. VC S/A, 30 de abr de 2021. Disponível em: <[https://vocesa.abril.com.br/economia/brasil-tem-144-milhoes-de-desempregados-maior-numero-da-serie-historica/#:~:text=A%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20para,Brasileiro%20de%20Geografia%20e%20Estat%C3%Adstica\).](https://vocesa.abril.com.br/economia/brasil-tem-144-milhoes-de-desempregados-maior-numero-da-serie-historica/#:~:text=A%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20para,Brasileiro%20de%20Geografia%20e%20Estat%C3%Adstica).)>. Acesso em 30 de maio de 2021.

CILO, Nelson. Impactos da automação terá repercussão no mercado de trabalho. Estado de Minas, 11 de fev de 2019. Disponível em: <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/02/11/internas\\_economia,1029493/impactos-da-automacao-tera-repercussao-no-mercado-de-trabalho.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/02/11/internas_economia,1029493/impactos-da-automacao-tera-repercussao-no-mercado-de-trabalho.shtml)>. Acesso em 30 de maio de 2021.

Enviado em: 16/11/2021.

Aceito em: pré-aprovado em banca FAQUI 2021/1.