

## **O IMPACTO FINANCEIRO DOS CUSTOS TRABALHISTAS NA PEQUENA EMPRESA: um estudo de caso na Partner Assessoria.**

Por Antonio George Santos Vitor<sup>1</sup>

### **RESUMO:**

O presente artigo aborda o impacto financeiro dos custos trabalhistas na pequena empresa, a partir de uma visão ampliada do referido tema. É notório que os elevados encargos trabalhistas incidentes sobre a folha salarial são os principais responsáveis pelas altas taxas de informalidade de empregos, além de interferirem nos projetos de expansão das organizações, o que poderá a vir ser sanado através da flexibilização das leis trabalhistas.

**Palavras-chave:** custos trabalhistas; informalidade de empregos; flexibilização das leis trabalhistas.

### **ABSTRACT:**

This article addresses the financial impact of labor costs in the small company from a broader view of that theme. It is apparent that the high labor costs incidents on the payroll are primarily responsible for high rates of informality of jobs, in addition to interfere in projects of expansion of the organizations, which may come to be remedied through the relaxation of labour laws.

**Key words:** labor costs; informality of jobs; relaxation of labour laws.

## **1 INTRODUÇÃO**

No mundo empresarial de alta competitividade as empresas necessitam gastar menos em relação aos desembolsos. Para tanto, se torna necessário gerir adequadamente seus recursos a fim de que o lucro desejado seja alcançado. Caso contrário o risco de uma falência torna-se eminente e a possibilidade de retorno ao mercado se tornará uma tarefa difícil.

Uma das grandes dificuldades do empreendedor brasileiro diz respeito à gestão dos recursos humanos. E dentro desse dilema surgem as dúvidas sobre questões trabalhistas, principalmente no que diz respeito ao custo de contratação e demissão. Os empreendedores por vezes se sentem impotentes diante de uma legislação trabalhista que lhes aumentam custos e impede a contratação de trabalhadores e, conseqüentemente, à geração de novos empregos.

Nesse ambiente, as organizações têm sobrevivido com uma elevada carga tributária oriunda dos custos trabalhistas, na expectativa de que um dia a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas venha a ser reformulada e que a função social

---

<sup>1</sup> Graduando em Administração pela Unidade de Ensino Superior de Feira de Santana (UNEF).

das empresas seja alcançada gerando riquezas, empregos e pagando salários justos aos trabalhadores.

Para isso, essas devem ser isentas de impostos em toda a sua cadeia produtiva, inclusive na folha de pagamento. Conseqüentemente a informalidade será diminuída e o emprego de carteira assinada e com direitos assegurados será uma realidade que atenderá a grande massa de trabalhadores.

As soluções para se reduzir o impacto financeiro dos custos trabalhistas exigem coragem para mudar o quadro legal que presidem os campos trabalhistas e previdenciários. Não são reformas fáceis, mas são necessárias para a humanização do mercado de trabalho do Brasil, o que garantirá mais e melhores empregos assim como o progresso profissional do nosso trabalhador.

A importância social dessa pesquisa, orientada pela Professora Aline Fonseca Gomes, refere-se ao fato de que é importante trazer à tona à discussão desse tema bastante relevante para o meio empresarial, que compromete dramaticamente a competitividade das organizações brasileiras.

Através do estudo de caso de uma pequena empresa, na qual o elevado custo dos encargos sociais incidentes sobre a folha salarial, chega a interferir em seus projetos de expansão e, conseqüentemente, na ampliação da oferta de empregos, além dos riscos de processos trabalhistas e das duras e onerosas sentenças proferidas por juízes do trabalho. A relevância pessoal da pesquisa trata de que o autor da mesma atua na área de pesquisa, e em especial, na unidade de análise.

Destaca-se que o problema dessa pesquisa trata-se de: como promover a redução da carga tributária trabalhista da Partner Assessoria, que impacta o desenvolvimento das suas atividades organizacionais? Logo, tem-se por objetivo geral verificar possibilidades que promovam a redução da carga tributária trabalhista da empresa em estudo, verificando os ecos dessa no desenvolvimento das suas atividades organizacionais.

Os objetivos específicos são: definir o quadro da carga tributária trabalhista; demonstrar o impacto da carga tributária para o desenvolvimento das organizações e expor as atividades organizacionais da Partner Assessoria.

A metodologia empregada será através da coleta de dados, por meio de entrevistas, observação, aplicação de questionários e análise dos dados, da empresa Antonio George Santos Vitor - Partner Assessoria, prestadora de serviços a

Motopel Motos e Peças Ltda. - Concessionária Honda, através da comercialização e administração de cotas do Consórcio Nacional Honda.

A organização em análise possui um quadro de 28 colaboradores. Para a realização dessa pesquisa foi selecionada uma amostra de 08, sendo 02 advogados e 04 contadores, que direta ou indiretamente relacionam-se à empresa e 02 funcionários do setor administrativo da própria para responder o questionário. Dessa forma se buscou um espectro variado de pontos de vista, a fim de se obter resultados baseados em diferentes olhares sobre o tema.

Segundo os objetivos, a pesquisa possui caráter exploratório, pois busca explorar a temática referente à carga tributária trabalhista, e caráter descritivo, pois se pretende descrever a realidade organizacional da empresa. Segundo os procedimentos de coleta e as fontes de informação, a pesquisa será de campo, através de estudo de caso, além de bibliográfica, com consulta em autores e documental, pois serão observados documentos da empresa pesquisada.

Já segundo a natureza dos dados, a pesquisa será desenvolvida sob o aspecto quantitativo, pois serão aplicados questionários contendo sete perguntas fechadas e duas perguntas abertas. As respostas serão tabuladas e demonstradas através de gráficos que permitirá se ter uma leitura de fácil entendimento.

## **2 DIREITO DO TRABALHO**

De acordo com Fühler (2003, p. 23), Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que regula a relação do emprego e as suas situações conexas, bem como a aplicação das medidas de proteção do trabalhador.

Com a globalização, têm-se observado inúmeras transformações que vêm ocorrendo na realidade do trabalho mundial como o desemprego em massa e o crescimento do trabalho temporário. As novas tecnologias colaboram na eliminação das funções repetitivas e rotineiras, contribuindo ainda mais para o significativo aumento das altas taxas de desemprego.

Nesse processo percebe-se a necessidade da adequação do Direito do Trabalho frente a essa nova realidade, visto que nas relações de trabalho contemporâneas se faz indispensável à adaptação a esse novo cenário, de forma que os interesses tanto do trabalhador como também do empregador não venham a ser prejudicados.

Sobre esse aspecto, Paiva, segundo encontrado no site, argumenta que o direito do trabalho está muito dependente das oscilações da política econômica, visto que o mesmo surgiu num tempo em que a economia brasileira era marcada por certa solidez das relações jurídicas. Aceitou-se a interferência do Estado a fim de estabelecer as regras para as condições de trabalho, com a finalidade de obrigar as partes a tentarem solucionar seus conflitos.

Assim sendo, as organizações estão obrigadas a conviver com a interferência do Estado, o que inviabiliza qualquer tentativa de acordo com o trabalhador e uma possível forma de flexibilização do contrato de trabalho o que permitiria um pagamento justo de salário por parte do empregador, com menos custos para a empresa e melhor remuneração do funcionário.

## 2.1 A tributação do trabalho no Brasil

É sabido que a tributação trabalhista no Brasil é motivo de constantes questionamentos por parte das empresas, sejam elas de qualquer porte e setor, uma vez que a excessiva carga tributária representa um dos principais obstáculos para um amplo desenvolvimento das organizações. Dessa forma as empresas sentem-se limitadas quanto a projetos de expansão, pois a regulamentação trabalhista no nosso país restringe o seu potencial de investimento.

As leis que ordenam a legislação trabalhista diferenciam entre os países. Segundo Pastore, conforme dados do site em referência, os países diversificam bastante a regulamentação para a contratação do trabalho, pois, alguns acham impossível estabelecer todos os detalhes da contratação por meio da lei, visto que as atividades são variadas de acordo com os setores da economia, regiões e tipo de empresa.

Sendo assim, o que é apropriado para uma região desenvolvida não é para uma subdesenvolvida, a mesma tributação trabalhista aplicada para a grande organização não deve obedecer aos mesmos critérios para as pequenas e microempresas. Portanto, o tratamento não pode ser igualitário e sim de acordo com as peculiaridades de cada caso.

Como podemos observar não há um sistema que contemple todas as necessidades compreendidas na relação empregado-empregador, pois a maioria das leis não observa as diferenças regionais, as distintas atividades e o porte

financeiro de cada empresa, onerando de forma igual, realidades diferentes, resultando em tratamento desigual.

Tal situação aponta que o Brasil precisa urgentemente de uma reforma trabalhista baseada em leis que respeitem as particularidades dos vários segmentos do mercado de trabalho e impulsionem a contratação de trabalhadores de forma legal, pois, o tratamento que é dado a uma grande empresa, não pode ser o mesmo para as pequenas e microempresas.

De acordo com Pastore, site em referência, o resultado da informalidade no âmbito da Previdência Social é muito sério. São gastos no Brasil mais de 12% do PIB – Produto Interno Bruto para o pagamento de aposentadorias e pensões. Esse percentual é muito elevado, pois há de se considerar que o Brasil possui uma população mais idosa do que a dos países europeus e do Japão, que gastam menos que isso.

Quando se analisa o mundo da informalidade, verifica-se que os empregados e os empregadores informais necessitam de estímulos específicos para entrar na legalidade, demonstrando que o Brasil também precisa de uma nova reforma na Previdência Social, fato que aumentaria significativamente a arrecadação e permitiria uma melhor remuneração aos seus aposentados e pensionistas.

Em nosso país as legislações trabalhista e tributária estabelecem uma série de direitos aos empregados formais e normas a serem cumpridas pelos empregadores. Esses tributos e encargos acabam por influenciar de sobremaneira nos custos financeiros e no capital de giro das empresas, conforme Matias, site em referência.

O empregador também contribui com 20% para o INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social. Outro encargo que corre por conta total do mesmo é o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que é um fundo que serve de reserva para o empregado em situações específicas, quando é demitido sem justa causa ou se aposenta. Cabe a esse depositar sobre o valor dos salários à alíquota de 8%, mais 0,5% de contribuição social.

Vale salientar que quando da demissão do empregado, a empresa pagará ainda uma multa rescisória correspondente a 40% do saldo na conta do FGTS que deve ser paga ao empregado, mais uma contribuição social de 10%, paga ao Governo, o que mais uma vez reforça a oneração excessiva dos encargos trabalhistas.

Além de uma série de outros benefícios estabelecidos em lei, como as horas extras com acréscimos e adicionais noturnos e de insalubridade, a lei estabelece que devam ser pagos aos empregados o 13º salário, que é equivalente a mais um salário mensal, uma vez por ano, além das férias remuneradas. Todo empregado tem direito a um mês de férias remuneradas, com adicional de 1/3 do salário, pagas de acordo com o gozo das férias de cada empregado.

O Brasil optou por um modelo de muitos impostos e pouco salário. A CLT foi criada sob a inspiração da garantia social, segundo a qual todas as divergências entre empregados e empregadores devem ser resolvidas pela via da lei e não por meio da negociação, o que inviabiliza qualquer tentativa de acordo entre as partes interessadas.

Sobre esse entrave legal, Pastore, segundo site referenciado neste artigo, destaca que o que é instituído em lei é inegociável, exceto que seja para um estado superior a determinado na lei, fechando esse sistema a possibilidade de trocas entre patrões e empregados.

Nessa forma rígida, a economia contemporânea encontra um dos maiores obstáculos para se fazer os ajustes necessários que atendam aos anseios do empregador e empregados. As relações de trabalho no mundo mudaram e precisam ser atualizadas em nosso país, permitindo a possibilidade da negociação direta sem a intervenção do Estado.

Pois é de notório saber que o atual quadro do mercado de trabalho é bastante diferente, no qual a revolução tecnológica e a globalização da economia definem modificações nos procedimentos de produzir, administrar e vender, tornando legítima a reivindicação das organizações no que se refere à flexibilização para contratar, demitir e pagar salários provenientes da mão-de-obra.

O cenário no mercado de trabalho mundial hoje é caracterizado pela liberdade de contratar, motivado pela evolução das relações sociais e mudança nas relações de trabalho. Já é hora do Brasil optar por um método de mais negociação e menos legislação o que significa mais salários e menos encargos o que atenderia os desejos de patrões e empregados.

## 2.2 A reforma trabalhista e seus reflexos

De acordo com Pastore, conforme dados do site em referência, no Brasil, a matéria da reforma trabalhista frequentemente tem sido objeto de discussões das políticas públicas que objetivam incentivar o aumento do emprego, a redução da informalidade e a proteção do trabalhador.

Percebe-se que as discussões da reforma trabalhista dividem opiniões extremas entre os empregadores e empregados. De um lado a classe empresarial deseja que não haja nenhuma regulamentação ou muito pouca regulamentação, acreditando assim ter mais condições de competir. No outro extremo, a classe trabalhadora não abre mão da manutenção da atual legislação a qual lhes ampara.

Enquanto a reforma trabalhista ficar apenas no campo das discussões, o país não avançará no aprofundamento desse importante tema. A informalidade é uma danosa realidade que não protege o trabalhador, embora seja uma presença forte na atual conjuntura do mercado de trabalho brasileiro.

Os números relacionados ao mercado informal chegam, em determinados setores, a ultrapassar os índices de formalidade, fato que não contribui para o desenvolvimento do país, além de excluir boa parte dos empregados e empregadores de inúmeros benefícios.

Sem mudanças profundas na atual legislação trabalhista a queda de braço entre empresários e trabalhadores continuará sem que nada de concreto venha surgir e que venha atender aos interesses mútuos, portanto fazem-se necessárias e imprescindíveis modificações que atendam as atuais demandas trabalhistas.

No Brasil, a relação de emprego subordinado mediante a contratação do trabalho representa um custo adicional para o empregador correspondente a 103,46 % além do salário do empregado. Isso significa que teoricamente um empregado registrado, ocupa a vaga de uma pessoa que está desempregada. Conforme explicitado na Tabela 1:

<b>Tabela 1 - Despesas de Contratação no Brasil (horistas)</b>	
<b>Tipos de Despesas</b>	<b>% sobre o Salário</b>
<b>Grupo A - Obrigações Sociais</b>	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,50
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
SESI/SESC/SEST	1,50

SENAI/SENAC/SENAT	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
<b>Subtotal A</b>	<b>36,30</b>
<b>Grupo B - Tempo não Trabalhado I</b>	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Abono de Férias	3,64
Feriados	4,36
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
<b>Subtotal B</b>	<b>38,23</b>
<b>Grupo C - Tempo não Trabalhado II</b>	
13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	3,21
<b>Subtotal C</b>	<b>14,12</b>
<b>Grupo D - Incidências Cumulativas</b>	
Incidência Cumulativa Grupo A/Grupo B	13,88
Incidência do FGTS sobre o 13º salário	0,93
<b>Subtotal D</b>	<b>14,81</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>103,46</b>

Fonte: Itens da Constituição Federal e CLT

Pastore, em site referenciado neste artigo, analisando a tabela acima, conclui que por força da Constituição Federal e da CLT, que as despesas com as obrigações não salariais ultrapassam em mais do dobro a despesa salarial. Exemplifica afirmando que a contratação de um empregado com ganho mensal de R\$ 1.000,00, chega a gerar uma despesa de R\$ 2.034,60 para a empresa, sendo que o empregado recebe apenas R\$ 850,00 por conta de vários descontos em seu salário.

Não bastasse tamanha tributação, ressalta ainda, que estão excluídas várias despesas obrigatórias impostas à maioria delas, a exemplo dos auxílios para transporte, alimentação e creche, licenças para alistamento militar, registro eleitoral, doação de sangue, casamento, falecimento em família e outras, ressaltando que as mesmas foram excluídas por não se aplicarem a toda a modalidade de trabalho e nem a todas as organizações.

As despesas provenientes da contratação do empregado são inegociáveis cujos seus recolhimentos ou pagamentos são realizados de forma obrigatória pelo Estado, através do INSS, Justiça do Trabalho e pelas empresas, acarretando um custo total do trabalho formal na ordem de 103,46% do salário nominal por cada trabalhador legalizado.

### **3 ANÁLISE DOS DADOS NA EMPRESA PARTNER ASSESSORIA**

#### **3.1 A Partner Assessoria**

Antonio George Santos Vitor, firma individual, CNPJ 03.884.302/0001-68, Partner Assessoria (nome fantasia), prestadora de serviços à Motopel Motos e Peças Ltda. - Concessionária Honda, através da comercialização e administração de cotas do Consórcio Nacional Honda, iniciou as suas atividades em 16 de junho de 2000, inicialmente operando nas áreas de atuação das Concessionárias Motopel de Feira de Santana e Alagoinhas, ambas localizadas no Estado da Bahia.

Atualmente atua apenas na área da Motopel Feira de Santana, abrangendo 19 municípios, com uma população de 977.301 habitantes, segundo o censo do IBGE de 2000. Tem como Diretor o Sr. Antonio George Santos Vitor. Está localizada na Rua Carlos Gomes, 37 – Centro – Feira de Santana-BA, fone (75) 3226 6262, e-mail [partnercnh@uol.com.br](mailto:partnercnh@uol.com.br). Seu quadro de funcionários é composto de 04 colaboradores no setor administrativo, 02 supervisores e 22 consultores de vendas.

Tem como missão ser a melhor opção de terceirização na prestação de serviços de vendas de cotas do Consórcio Nacional Honda, no Estado da Bahia. Sua visão de futuro é ser a empresa líder e inovadora em soluções de comercialização dos produtos do CNH. Comprometida na geração de valor aos clientes, colaboradores e comunidade. Seus princípios e valores são a ética, o comprometimento, a inovação, o compromisso com o cliente, a humanização e a responsabilidade social.

#### **3.2 Apresentação dos resultados**

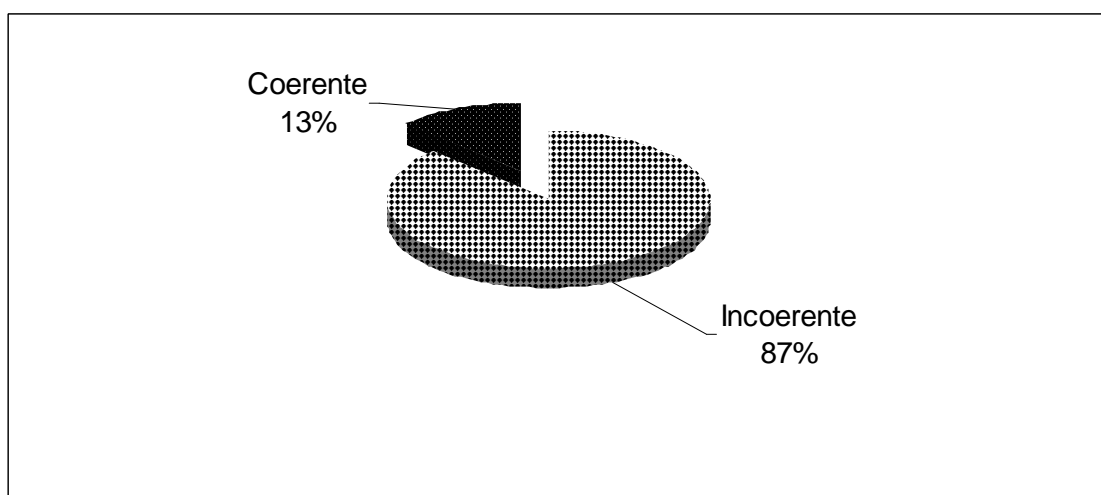
Conforme já explicitado na introdução, essa pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários com colaboradores diretos e indiretos, a fim de delinear um panorama fidedigno das opiniões acerca da influência da legislação

trabalhista brasileira nas organizações, tomando como modelo a empresa em estudo.

No decorrer da pesquisa foi observado um envolvimento dos entrevistados acerca do tema proposto, visto que todos concordaram com a importância da reflexão sobre o assunto e suas possíveis e necessárias modificações. O que demonstra inegavelmente que a discussão da temática se faz presente na atual conjuntura das relações trabalhistas brasileiras.

Após a aplicação dos questionários aos entrevistados, posterior tabulação desses e conversão em gráficos, procederam-se à observação dos principais resultados obtidos através da pesquisa. Além disso, realizou-se uma análise criteriosa dos mesmos, emitindo opiniões e sugestões diante do panorama exposto, que ora serão apresentados, reforçando ainda mais a importância dessa discussão.

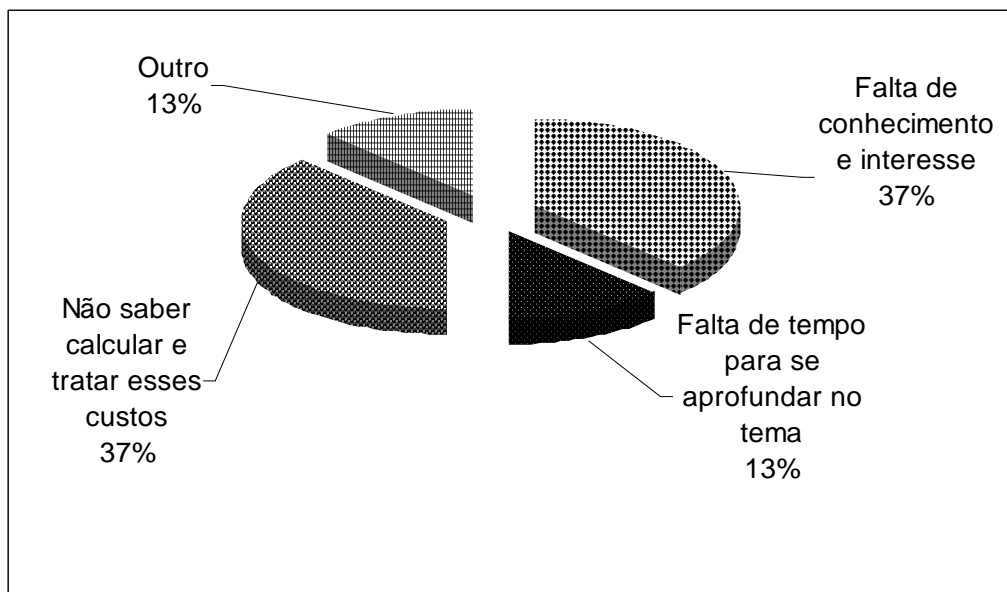
Gráfico 1 – Incidência de Impostos Trabalhistas na Pequena Empresa



Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Efetuada a aplicação do questionário, chegou-se à conclusão que 87% dos entrevistados acham incoerente à incidência de impostos trabalhistas na pequena empresa, enquanto 13% concorda que os mesmos são coerentes. Logo, identifica-se que tais resultados reforçam a necessidade de que é preciso abrir a discussão do tema devido a sua relevância. Destaca-se que a incoerência da cobrança de impostos acarreta uma despesa de 103,46% do salário do empregado, conforme itens da Constituição Federal e da CLT.

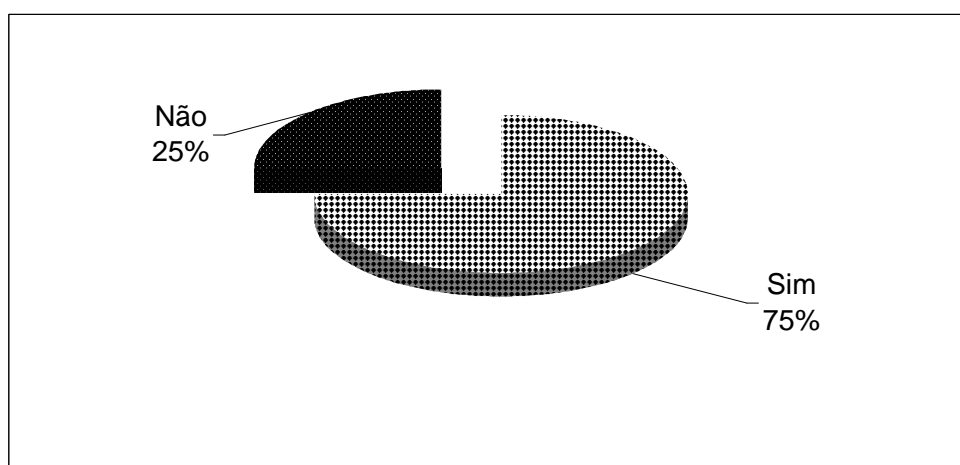
Gráfico 2 – Dificuldades do Empresário Com Relação ao Tema



Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Conforme dados obtidos da pesquisa, 37% dos entrevistados concordam que a falta de conhecimento é uma das dificuldades do empresário em lidar com o tema, 37% dizem não sabe calcular e tratar desses custos, 13% alegaram a falta tempo, enquanto 13% não opinaram. Portanto, seria conveniente que o Governo, através do Ministério do Trabalho desenvolvesse programas que viessem a estimular o empresariado através de cursos, seminários, etc. a fim de tornar mais fácil o entendimento do tema.

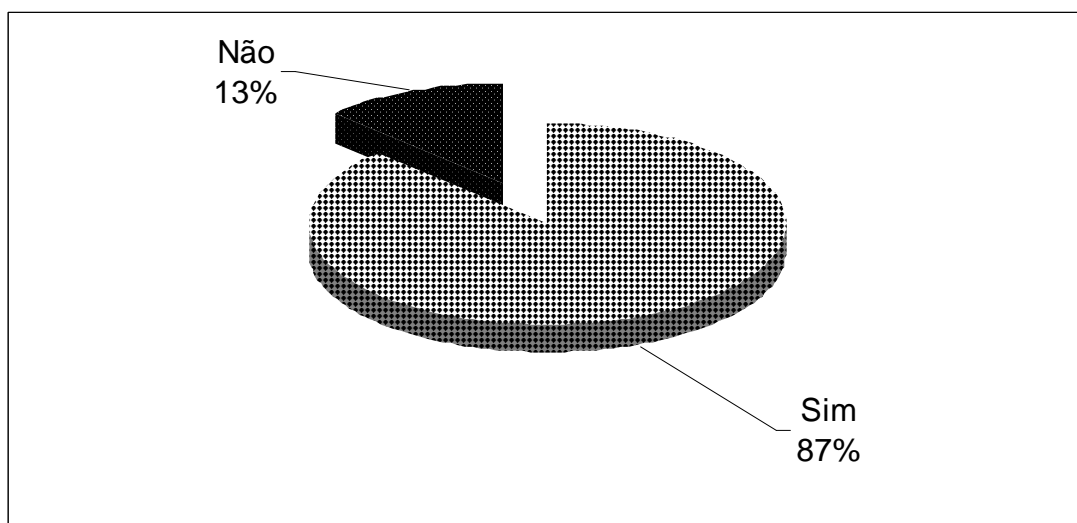
Gráfico 3 – A Reforma Trabalhista é Necessária para a Continuidade das Empresas?



Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Com relação à necessidade da reforma trabalhista, 75% das pessoas entrevistadas concordam com a sua realização, já 25% discordam de tal necessidade. Então se acredita que a mesma é realmente necessária e urgente, pois, na atual situação, a alta carga de tributos trabalhistas, poderá inviabilizar a continuidade das empresas independente do seu porte.

Gráfico 4 – A Flexibilização das Leis Trabalhistas Poderá Impactar de Forma Positiva nos Custos Trabalhistas?



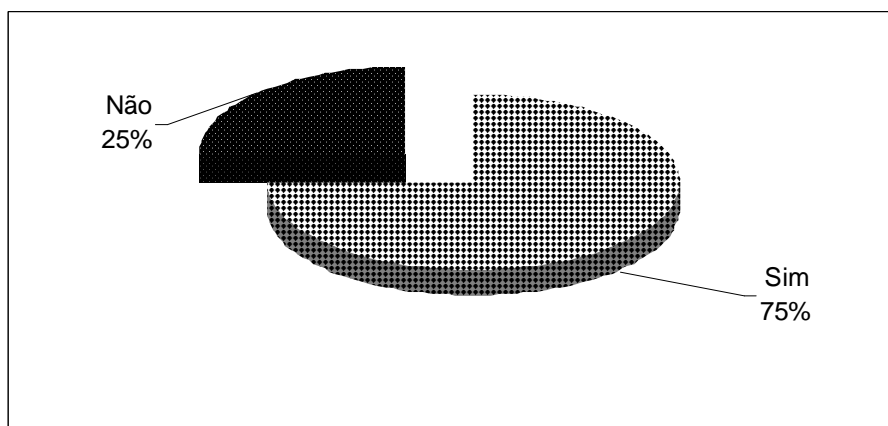
Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Questionados se a flexibilização das leis trabalhistas poderá impactar de forma positiva nos custos trabalhistas, 87% dos entrevistados concordam que sim enquanto apenas 13% opinaram que não. A proposta é de que os trabalhadores e empregadores possuam melhores condições de saber quais as condições de trabalho lhes são mais convenientes, sem a intervenção do Governo.

Nota-se que a flexibilização das leis trabalhistas será altamente positiva, no que tange a diminuição dos custos trabalhistas nas organizações, na qual a negociação direta entre as partes interessadas, devidamente acordadas e segundo a vontade de ambas, irá colaborar consideravelmente na redução das despesas de contratação do trabalhador.

É evidente que tal flexibilização não visa prejudicar o empregado, já que a sua posição será respeitada e garantida através de uma negociação que contemple os interesses de ambas as partes, objetivando a satisfação plena na relação empregado-empregador.

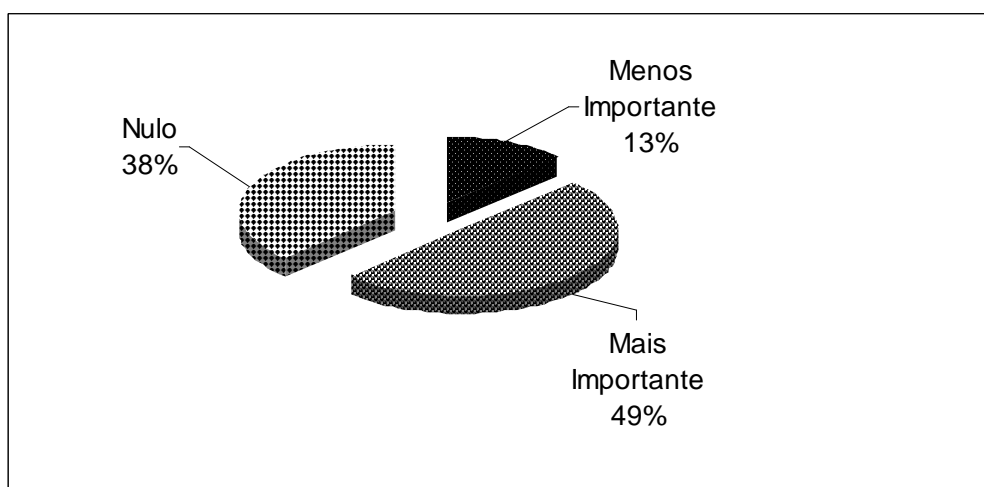
Gráfico 5 – A CLT é o Maior Impedimento para a Geração de Mais Empregos no Brasil?



Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Do total de oito entrevistados, 75% afirmam que a CLT é o maior impedimento para a geração de empregos no Brasil. Já 25% acreditam que não. Desse modo, chega-se a conclusão que seria pertinente o Governo promover a reforma da CLT, o que provavelmente irá aumentar o número de empregos formais e de carteira assinada no país, tirando da informalidade inúmeros trabalhadores que passariam a contribuir para a Previdência Social e essa por sua vez aumentaria a sua arrecadação.

Gráfico 6 – Elementos que Podem Promover a Redução da Carga Tributária Trabalhista nas Organizações – Implementação de Banco de Horas

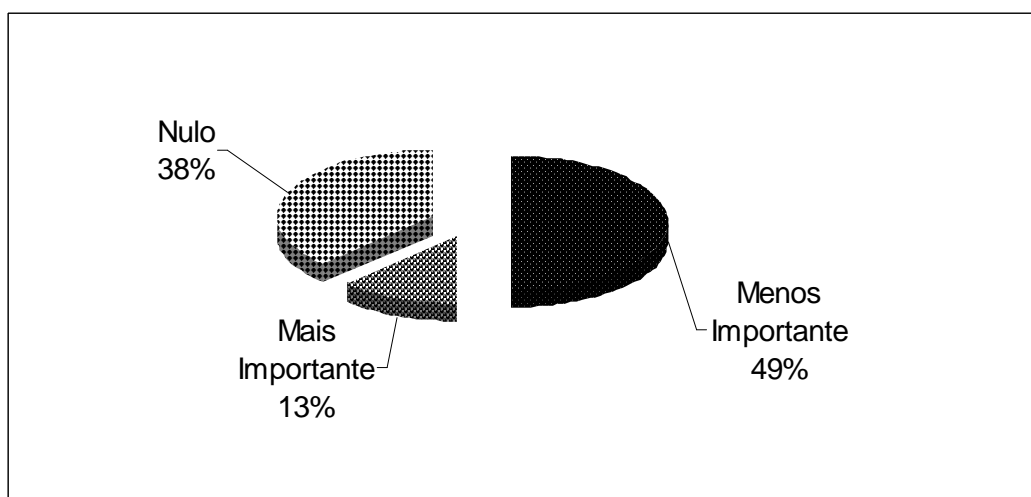


Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Questionados sobre os elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista nas organizações, 49% dos entrevistados afirmaram que o mais importante é a implementação de banco de horas, 38% não opinaram e 13% concordaram ser o menos importante. Daí conclui-se que é interessante as empresas fazerem uso desse recurso legal.

Logo, através do banco de horas, a empresa deixará de pagar as horas excedentes com o acréscimo de adicional de no mínimo 50%, se o empregado ultrapassar a jornada normal diária (geralmente de 08 horas), conseqüentemente essa terá menos custos trabalhistas.

Gráfico 7 – Elementos que Podem Promover a Redução da Carga Tributária Trabalhista nas Organizações – Contratação do Trabalhador como Pessoa Jurídica

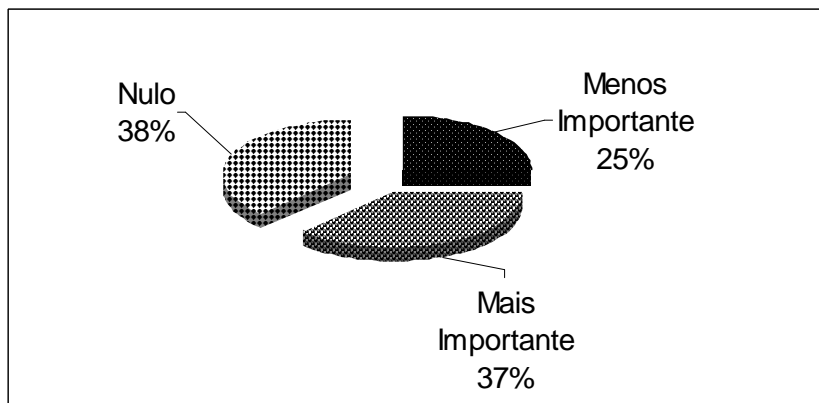


Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Entre os vários elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista nas organizações, 49% dos entrevistados acharam que a contratação do trabalhador como pessoa jurídica é o menos importante, 38% não opinaram e 13% concordaram ser o mais importante. Assim chega-se a conclusão não é interessante contratar o trabalhador como pessoa jurídica.

O trabalhador ao invés de ser contratado com carteira registrada, constitui uma empresa para prestar serviços a uma ou mais organizações e através dessa forma de contratação conhecida como terceirização, as empresas passam a pagar em torno de 56% a menos de imposto a seus funcionários, diminuindo dessa forma os seus custos de contratação de mão-de-obra, segundo dados referenciados e já comentados no corpo do artigo.

Gráfico 8 – Elementos que Podem Promover a Redução da Carga Tributária Trabalhista nas Organizações – Isenção dos Encargos Sociais Sobre a Folha de Pagamento

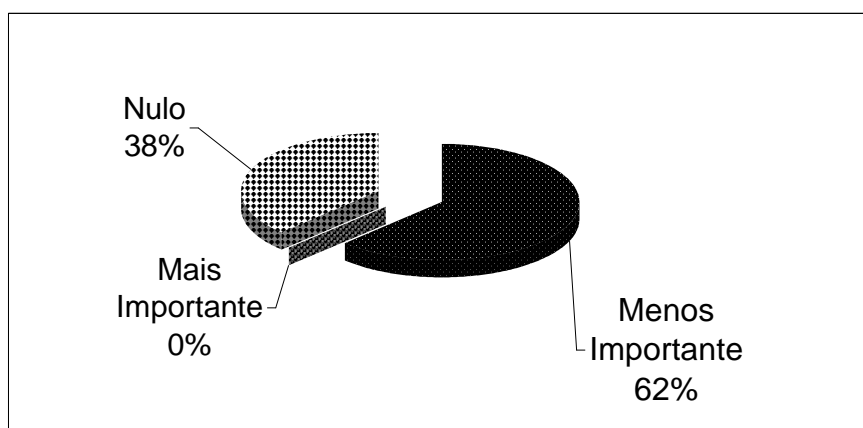


Fonte: Autor da pesquisa (2008)

Quanto à isenção dos encargos sociais sobre a folha de pagamento como forma de promover a redução da carga tributária trabalhista nas organizações, 38% dos entrevistados preferiu não opinar, 37% achou a isenção ser importante, enquanto 25% acharam ser menos importante.

Conclui-se que esses tributos e encargos sobre a folha de pagamento atingem diretamente os custos e o capital de giro das organizações, afinal os custos com as despesas de contratação no Brasil por força da Constituição Federal e da CLT constituem um custo a mais de 103,46% para as empresas, reforçando explicações no corpo deste artigo e segundo itens da Constituição Federal e da CLT.

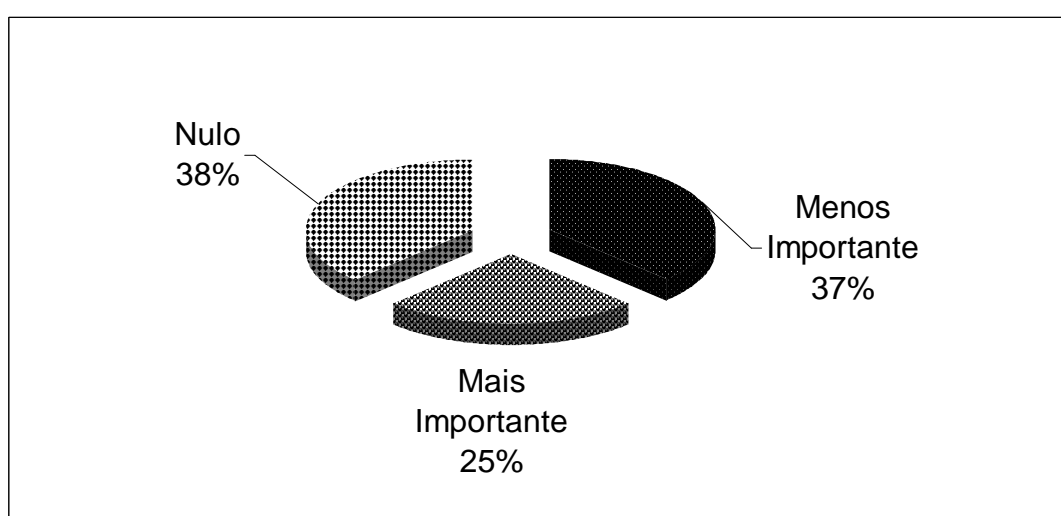
Gráfico 9 – Elementos que Podem Promover a Redução da Carga Tributária Trabalhista nas Organizações - Redução da Jornada de Trabalho para até 25 Horas Semanais com a Correspondente Redução de Salário na Mesma Proporção



Fonte: Autor da pesquisa (2008).

A redução da jornada de trabalho para até 25 horas semanais com a correspondente redução de salário na mesma proporção, na visão de 62% dos entrevistados foi considerada como uma das formas menos importante de redução da carga tributária nas organizações enquanto 38% dos pesquisados preferiram não opinar. Tal resultado leva-nos a acreditar que não é importante reduzir a jornada de trabalho como a finalidade de redução de custos nas empresas.

Gráfico 10 – Ordem de Importância dos Elementos que Podem Promover a Redução da Carga Tributária Trabalhista nas Organizações – Terceirização



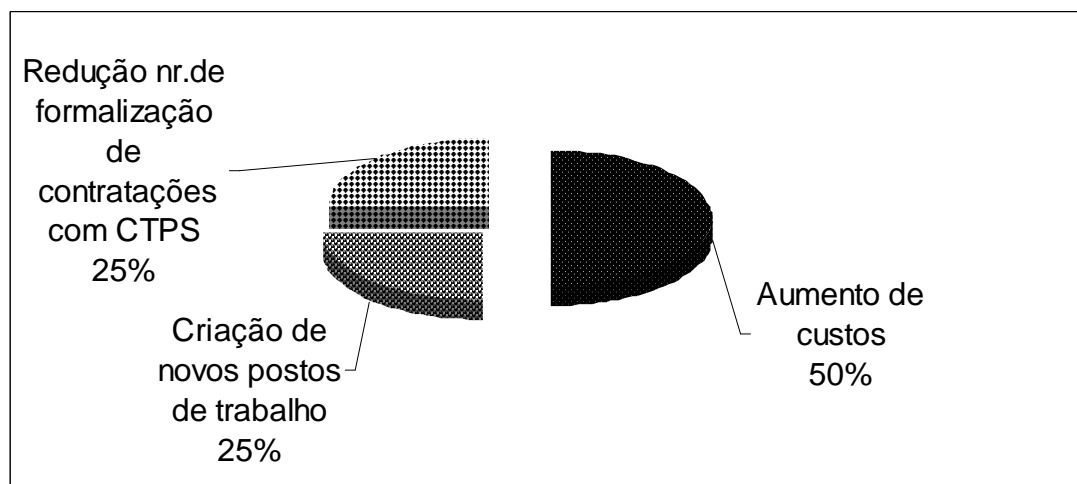
Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Segundo 37% dos entrevistados, a terceirização não é uma das formas mais importantes de promover a redução da carga tributária trabalhista nas organizações, 25% acharam como o fator mais importante enquanto 38% não opinaram sobre o questionamento.

Independente de não ser uma das melhores formas de redução da carga tributária nas organizações, conforme demonstrado nas respostas obtidas da pergunta em questão, o lado positivo é que estudos mostram que a terceirização tem sido crescente e está colaborando para o acesso de jovens ao mercado de trabalho formal brasileiro.

Além disso, experiências mostram que a terceirização aumenta a oferta de empregos no país e aumentando a arrecadação fiscal, já que cada nova empresa terceirizada que surge passa a absorver mais mão-de-obra e conseqüentemente aumenta a contribuição tributária para os cofres públicos.

Gráfico 11 – Como a Carga Tributária Impacta no Desempenho das Atividades das Empresas?



Fonte: Autor da pesquisa (2008).

Perguntados como a carga tributária impacta no desempenho das atividades das empresas, 50% dos entrevistados concordaram que essa colabora no aumento dos custos das organizações, 25% na redução do número de formalização de contratações com CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, enquanto 25% acharam que a carga tributária inibe a criação de novos postos de trabalho. Tais respostas reforçam a idéia que o Brasil precisa rever o modelo vigente de regulamentação das relações trabalhistas, principalmente no que tange ao excesso de encargos que colabora para o constante aumento da informalidade e a falência de muitas empresas.

Além dos itens mencionados acima, a pesquisa permitiu ainda identificar outros elementos que podem promover a redução da carga tributária trabalhista, a exemplo de alíquotas diferenciadas para a micro e pequenas empresas, incentivos para novas contratações, Lei Trabalhista mais justa e menos tendenciosa, menor custo de contratação, redução de impostos e validação de acordos entre empregado e empregador.

Como formas de promover a redução da carga tributária trabalhista que impacta no desenvolvimento das organizações, foram sugeridas pelos entrevistados a criação de alíquotas diferenciadas proporcionais ao porte da empresa, incentivos do Governo para as empresas que mais criarem empregos, a exemplo da redução dos encargos sociais das mesmas, isenção de impostos sobre alguns direitos trabalhistas a exemplo do 13º salário, férias e licença-maternidade, reforma da CLT

no sentido de promover melhorias para o empregado e o empregador e utilizar outras formas para sua incidência que não seja os proventos dos empregados e sim a capacidade financeira das empresas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As discussões que envolvem o Direito do Trabalho brasileiro tem sido uma constante no ambiente das empresas, pois, essas vêm no debate do tema, a possibilidade de uma possível flexibilização das leis trabalhistas. As mudanças das relações do trabalho no mundo contemporâneo precisam acontecer, a fim de reduzir a carga tributária trabalhista que impacta diretamente no desenvolvimento das atividades organizacionais.

Houve a confirmação da hipótese levantada, onde a necessidade da flexibilização das leis trabalhistas ficou evidenciada não somente através da consulta do referencial teórico utilizado no decorrer da investigação, reforçado ainda pela pesquisa de campo, onde há aplicação de questionários com entrevistados de diversas áreas e funções reforçaram a argumentação da hipótese.

Devido à relevância do tema, objeto desse estudo, reforçado ainda pela grande dificuldade de encontrar literatura específica que aborde a questão do impacto dos custos financeiros nas organizações, fica a sugestão da continuidade e aprofundamento da pesquisa com a finalidade de ampliar a discussão dessa importante matéria, não somente no meio acadêmico, mas sobretudo, no ambiente organizacional.

## **REFERÊNCIAS**

DUTRA, René Gomes. **Custos uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

FÜHER, Maximilianus Cláudio Américo; FÜHER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

\_\_\_\_\_. **Resumo de direito tributário**. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

MATIAS, Alberto Borges. **Finanças corporativas de curto prazo**. São Paulo: Atlas, 2007.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Flexibilização e desemprego**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1169>>. Acesso em: 07 abr. 2008.

PASTORE, José. **A tributação do trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/327.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2008.