



No último artigo, falamos sobre as principais características da relação de emprego, para que você pudesse saber em que circunstâncias será, ou não, obrigado a assinar a Carteira de Trabalho dos seus colaboradores. Conforme alertamos, o que mais importa, nesse particular, é a realidade dos fatos, em relação à formatação contratual eleita para a contratação de um colaborador (veja o texto [neste link](#)).

Ultrapassada essa primeira fase, vamos identificar quais são os principais encargos derivados de uma relação de emprego, como atentar para a sua incidência e como, de forma bastante simplificada, fazer os cálculos do seu impacto sobre o faturamento de modo a possibilitar o provisionamento dos valores destinados ao seu custeio.

## **ENCARGOS BÁSICOS SÃO BASTANTE CUSTOSOS**

Os encargos trabalhistas básicos não foram impactados pela Reforma Trabalhista recentemente aprovada pelo Congresso Nacional. Temos aqui, basicamente, a obrigatoriedade de pagamento do salário, das férias acrescidas do adicional de 1/3, do 13º salário, do FGTS, do vale-transporte, e de parte da contribuição previdenciária. O cálculo dessas parcelas pode ser feito na seguinte proporção, considerando que o salário

corresponde a 100% por mês:

- Férias: não representam impacto direto, apenas um mês de pagamento sem trabalho;
- 1/3 de férias: 2,7% por mês;
- 13º salário: 8,33% por mês;
- FGTS: 8% por mês.

Vê-se, portanto, que no mínimo a sua empresa arcará com encargos de 19,03% além do salário, além de remunerar o empregado por um mês sem que ele trabalhe, no período de férias. Além desses, há outros encargos básicos:

- INSS: se a sua empresa não tiver aderido ao SIMPLES Nacional, ou caso esteja enquadrada em um anexo que não abranja a CPP, o impacto será de 12% por mês;
- 40% do FGTS: caso o empregado seja desligado sem justa causa (o que é a hipótese mais comum na prática), sua empresa arcará com um custo de 3,2% por mês;
- vale transporte: os gastos com deslocamento na ida para e na volta do trabalho são custeados pela empresa, que pode descontar 6% do salário do empregado. Para um colaborador que trabalha de segunda a sexta-feira e ganha um salário mínimo em Salvador/BA, o percentual de gasto equivale a 11% por mês.
- aviso prévio: no caso de desligamento sem justa causa, a empresa deve conceder aviso prévio de 30 a 90 dias ao empregado, a depender do tempo de contrato.

Vê-se, portanto, que considerando as férias e os demais gastos aqui referidos, os encargos podem ultrapassar os 50% do salário básico do empregado.

## **ATENÇÃO PARA O ENQUADRAMENTO SINDICAL DO EMPREGADO**

Além dos encargos já conhecidos da maioria dos empreendedores, vários outros costumam ser exigidos em favor dos empregados: são aqueles previstos nos acordos firmados pelo sindicato profissional diretamente com a empresa ou com o sindicato patronal. Nesses documentos, normalmente são estabelecidos benefícios como auxílio para alimentação, adicionais por tempo de serviço, períodos de licença elastecidos, pagamento de cesta básica, adicionais de horas extras superiores ao mínimo constitucional de 50%, etc.

Por essa razão, recomendamos sempre que, antes de admitir um empregado, se verifique qual é o sindicato que o representa, e se analise os acordos que contenham a imposição do pagamento de benefícios, para que os encargos da contratação sejam previamente calculados e não peguem o empreendedor de surpresa já durante a relação de emprego. É também recomendável, nessa etapa, buscar saber se o trabalhador integra uma categoria diferenciada, o que pode causar confusão quanto ao sindicato que o representa e, conseqüentemente, aos benefícios a que ele faria jus.

Sua empresa tem pensado estrategicamente sobre a contratação de empregados? Antes de admitir novos colaboradores, é feita a análise dos impactos que o ato produzirá na administração das finanças? Especialmente no estágio inicial, é de enorme relevância a tomada de decisões consciente de todos os riscos e encargos dela decorrentes.

*Leonardo Susart é sócio da Susart & Seixas – Advocacia para Empreendedores, e Mestre em Ciências Jurídico-Empresariais com menção em Direito do Trabalho*