

PLANEJAMENTO TRABALHISTA E OS IMPACTOS PARA O EMPREENDEDORRodrigo Bertolozzi¹Vinicius Aparecido Da Graça Silva²**RESUMO:**

Quando se decide tornar empresário e gerir uma empresa, uma das principais dúvidas que afeta a maioria das pessoas é em relação à folha de pagamento, funções, verbas trabalhistas e como gerir todas essas informações com uma legislação tão complexa como a que se tem em no ordenamento pátrio brasileiro. Entretanto, é uma questão de organização e estudo prévio, em que é possível relacionar a maior parte das informações que serão necessárias para responder a tais questionamentos. Sendo assim, trata-se de um levantamento direcionado às principais verbas trabalhistas incidentes no dia a dia de uma entidade empresária, seus entendimentos, tipos e classificações buscando verificar-se analisar as relações das verbas trabalhistas com o custo empresarial e, com isso, optar pelo regime tributário mais vantajoso. Para isso, a metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica, valendo-se da leitura de diversos autores doutrinários e artigos científicos sobre o tema. Conclui-se assim que o empreendedorismo, no Brasil, deve-se utilizar, com exatidão, do planejamento trabalhista evitando a incidência de custos não previstos ou inesperados, que possam inviabilizar a atividade empresária proposta.

Palavra-chave: empresário; planejamento trabalhista; regime empresarial.

ABSTRACT:

When deciding to become an entrepreneur and manage a company, one of the main doubts that affects most people is in relation to payroll, functions, labor funds and how to manage all this information with legislation as complex as the one in Brazilian national order. However, it is a matter of organization and previous study, in which it is possible to relate most of the information that will be necessary to answer such questions. Therefore, this is a survey aimed at the main labor funds incident in the day to day of a business entity, their understandings, types and classifications seeking to verify the relationship of labor funds with the business cost and, with that, choose by the most advantageous tax regime. For this, the methodology used was a bibliographic research, using the reading of several doctrinal authors and scientific articles on the subject. In conclusion, entrepreneurship, in Brazil, must be used, with accuracy, of labor planning, avoiding the incidence of unforeseen or unexpected costs, which may make the proposed business activity unfeasible.

Keyword: businessperson; planning labor; business regime.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho demonstrará as figuras das verbas trabalhistas, suas formas, uma

¹ Bacharel do Curso de Direito da Unifev – Centro Universitário de Votuporanga-SP. Email: bertolozzi.rodriigo@gmail.com.

² Docente do Curso de Direito da Unifev – Centro Universitário de Votuporanga-SP. Email: vinicius@vgsadvogados.com.br

análise sobre os tipos tributários existentes no Brasil e sua íntima relação com o custo empresarial junto à folha de pagamento, buscando esclarecer as dúvidas mais recorrentes dos empreendedores.

Para tanto, é necessário buscar os apontamentos necessários para se ter a ciência, retratada em valores, como as verbas rescisórias tem relação ao aumento de custos, a depender do regime tributário escolhido (ou obrigatório) da entidade, vistos que as verbas estudadas, são definidas de duas formas principais, sendo de natureza salarial ou de natureza indenizatória, enquanto que os regimes tributários abordados foram, Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro Real, onde em alguns casos, tem-se uma isenção de alguns tributos sobre a folha de pagamento e em outros, não.

Dentro do dia a dia empresarial, tem-se uma grande dificuldade na quantificação dos custos demandados das folhas de pagamento, pois a legislação trabalhista é complexa e abrangente, dificultando a forma de cálculo de ponderações feitas.

Como principal objetivo, buscam-se analisar algumas das mais complexas verbas trabalhistas e os regimes de tributações existentes no Brasil e, ainda, visa a analisar a relação entre as verbas trabalhistas de natureza salarial e de natureza indenizatória e sua íntima relação no custo empresarial, buscando traçar o melhor caminho, para o empreendedor, no momento das suas escolhas em relação às normas do trabalho.

Isso porque o planejamento, antes de se iniciar a abertura de uma empresa, é de extrema importância, fazendo a total diferença para que o negócio prospere. E, cabe ressaltar a grande importância do planejamento trabalhista que tem ligação direta com o custo empresarial, sendo de essencial importância se ter um controle de quantos funcionários serão demandados, quais as suas funções, pois serão incididas verbas diferentes para cada função escolhida, além dos pagamentos de adicionais e outras situações que podem pesar demais no bolso do empreendedor, caso não sejam estabelecidas e escolhidas corretamente.

Para tanto, o método de abordagem adotado será o indutivo, tendo em vista que se analisarão particularmente os conceitos das verbas trabalhistas e os regimes tributários, para posteriormente alcançar uma conclusão geral sobre a relação entre os dois assuntos, utilizando-se de uma pesquisa bibliográfica, valendo-se da leitura de diversos autores do ramo trabalhistas. Ademais, será descritiva, com a finalidade de exibir as características do tema estudado e, finalmente, qualitativa, já que se baseia em dados subjetivos, não numéricos nem estatísticos.

1 VOCÊ CONHECE AS PRINCIPAIS VERBAS TRABALHISTAS?

Como se sabe, no Brasil, a legislação trabalhista traz inúmeros direitos e deveres que, tanto empregados quanto empregadores devem se atentar na hora de iniciar uma relação trabalhista. Tais relações jurídicas vêm acompanhadas de situações onde são compreendidas verbas que vão muito além do salário propriamente dito, ou seja, são vantagens percebidas pelo empregado em decorrência do seu contrato de trabalho.

Dito isso, deve-se fazer uma separação e posterior conceituação do que seriam tais verbas e inicia-se conceituando e classificando o que é a remuneração, tratada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, 2020) em seu artigo 457, §1º, “Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”. Então, nota-se que remuneração é o gênero do qual o salário é a espécie. Sendo assim, percebe-se que ambas representam o que o empregado terá, por direito, de receber ao final da contraprestação.

Seguindo essa mesma linha, salienta Godinho (2017, p. 799) que: “As expressões remuneração e salário corresponderiam, assim, ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, evidenciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado”.

Sendo assim, é possível notar que tudo o que é pago pelo empregador ao empregado tem natureza salarial, com exceção das importâncias, ainda que habituais, descritas no artigo 457, §2º da CLT.

Dito isso, entende-se que há uma separação nas verbas trabalhistas recebidas pelo empregado, ou seja, algumas que tem natureza salarial e algumas que não integram o salário, propriamente dito, daí a conclusão de que a remuneração é o todo e salário é parte da própria remuneração. Como complementa Pancotti Júnior (2018, p. 151):

Remuneração consiste no somatório da contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em pecúnia utilidade ou quantia recebida de terceiros como a gorjeta. Enquanto o salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador. A remuneração é característica da onerosidade contratual, visto que é um dos requisitos caracterizadores da relação de emprego é a onerosidade.

Com base nas conceituações anteriores, inicia-se uma separação das verbas trabalhista, demonstrando qual a sua real influência e complexidade dentro da folha de pagamento.

1.1 Salário

A verba trabalhista mais conhecida e influente, visto ser determinante para uma série de cálculos ao longo da vida de um empregado contratado, “realça-se a importância desta modalidade salarial quando se atenta para a circunstância de que constitui, geralmente, a base sobre a qual incidem outras vantagens atribuídas ao trabalhador” (Magano, 2003).

Tal verba vem descrita na CLT, em seu art. 458 e também com previsão na Constituição Federal de 1.988, no artigo 7º, onde se assegura diversos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais e que protejam a condição social do mesmo. Dentro desses direitos, encontra-se o salário, junto ao inciso IV.

O salário em sentido estrito é caracterizado pela retribuição paga habitualmente pelo empregador ao empregado, sendo tal valor recebido em face dos serviços prestados em decorrência do contrato de trabalho realizado entre as partes. Tal pagamento poderá ser acordado livremente entre as partes, podendo ser pago por hora, quinzena, mês, produção ou tarefa.

Aqui cabe conceituar a diferença entre salário bruto e salário líquido, sendo: “salário bruto o salário acordado com o empregado, o valor que é informado na carteira de trabalho, ou seja, o “salário cheio”, já o salário líquido corresponde ao valor que o empregado efetivamente recebe, isto é, após todos os descontos legais e permitidos pelo trabalhador” (ECONET, 2020, n.p.).

Portanto, há que se falar na importância de tal verba trabalhista, sendo possível constatar que é a verba mais relevante dentre as demais.

1.1 Salário in natura

Essa modalidade de verba trabalhista, que se difere da anterior pelo termo *innatura*, representa valores integrantes do salário (na maioria dos casos em percentagens) que se referem à “adicionais” pagos.

Tal verba é tratada pela CLT, em seu artigo 458, representando toda a parcela, vantagem ou benefício concedido pelo empregador. E ainda com uma definição mais alongada, no §1º do referido artigo. Ainda em complemento à norma, tal atribuição do salário utilidade (nome dado por parte da doutrina à essa verba trabalhista) pode se dar mediante previsão em contrato de trabalho, convenção coletiva ou ainda por mera liberalidade do empregador.

Como visto, o salário *in natura* deve obedecer a uma sistemática de cálculo limitado ao valor do salário propriamente dito percebido pelo empregado, como forma de ajustar

razoavelmente tais valores e assim não prejudicar o trabalhador.

Pode-se dizer que a essência do salário utilidade está no fato de que este é pago ao trabalho prestado não pelo simples ato de fornecer condição para o trabalho, mas sim no que se destina a retribuir o empregado, pelo serviço prestado.

De acordo com esse pensamento, as principais características do salário *in natura* são:

a) **Habitualidade:** para que tenha natureza salarial, a verba deve ser paga habitualmente ao empregado. Como a legislação não traz o conceito de habitualidade, deve ser analisado o caso concreto, a fim de definir se a verba está sendo habitual ou não;

b) **Comutatividade:** o salário *in natura* é caracterizado quando se tratar de pagamento efetuado “pelo trabalho” e não “para o trabalho”, e este será agregado ao salário contratual do empregado;

c) **Baseado na relação de emprego:** para que se caracterize o salário *in natura*, obrigatoriamente haverá uma relação de emprego;

d) **Gratuidade:** o salário *in natura* será concedido pelo empregador gratuitamente, sem que haja nenhum tipo de prejuízo ou reembolso pelo empregado (ECONET,2020, n.p.).

Sendo assim, quando o empregador concede algum valor ou vantagem para o trabalho, tal ato não deve ser caracterizado como salário *in natura*, desde que tais valores sejam indispensáveis para a realização do trabalho.

1.2 Gorjeta

A gorjeta é, por si só, uma verba bastante interessante ao ser estudada, visto ser antiga nas relações de trabalho. “Do ponto de vista histórico, a gorjeta foi, talvez, a manifestação primeira de doação nas relações de trabalho já assinalada na Grécia e em Roma sob a de pecúlio ou espórtulas atribuídos aos escravos e funcionários, respectivamente ou na Idade Média, onde se registra documento histórico de sua prática” (Gomes e Gottschalk, 1997).

Tal verba que vem demonstrada no artigo 457, da CLT em seu §3º que foi alterado pela Lei n. 13.419/2017.

Portanto, a nova redação trata a gorjeta de duas formas, uma sendo recebida diretamente pelo empregador e distribuído ao empregado e em seguida, sobre o valor percebido pelo empregado diretamente vindo do cliente.

Tal verba apresenta duas características essenciais, quanto a espécie, sendo:

a) **Espontânea ou própria,** representada pelo valor concedido de forma livre e disponibilizado por parte dos clientes;

b) Compulsória ou imprópria, quando inclusa na conta do cliente, representada por um percentual que incide sobre os serviços prestados. Nesse caso, é cobrado na qualidade de adicional (ECONET, 2020, n.p.).

Quando o assunto passa a ser o tratamento que tal verba trabalhista deve ter, sendo integrante do salário ou não, o TST em súmula 354 traz o seguinte teor: “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviços ou oferecida espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo como base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado”.

1.3 Gueltas

As gueltas são figuras presentes também nas relações de trabalho há muito tempo, assim como as gorjetas, porém nesse caso, a legislação trabalhista brasileira não traz um tratamento formal, previsão ou menos obrigatoriedade de pagamento.

A palavra guelta é oriunda da palavra alemã “Geld”, palavra precedida pelo prenome “Wechsel”, que significa troco (“Wechselgeld), (Econet, 2021). Então, como se pode ver, a guelta nada mais é do que o famoso “troco”, ou seja, uma devolução ou retorno de algum valor entre, em algum momento, a maior.

Sendo assim, trata-se de pagamentos efetuados por terceiros, que não são os empregadores deste funcionário, mas o fazem com o intuito de alavancar suas vendas ou tornar um determinado produto mais conhecido, sendo assim, não se pode comprar tal verba com o salário. “Portanto, na realidade, tem-se pagamento feito diretamente por terceiros (fabricantes). Assim, não se trata de salário, o qual é pago diretamente pelo empregador (art. 457, *caput*, da CLT)”, “por conseguinte, deve-se ressaltar que determinada verba tem sim natureza remuneratória” (GARCIA, 2018, p. 118).

Ainda nesse sentido, o TST já se manifestou sobre o assunto:

[...] o entendimento que prevalece é no sentido de que a referida oportunidade de ganho, denominada guelta, equipara-se à gorjeta, por ser um valor recebido pelo empregado, no âmbito da prestação do serviço, mas pago diretamente por terceiros, tendo assim, natureza remuneratória, embora não seja salário (Súmula 354, TST).

Por tanto, fica demonstrado a diferenciação entre as verbas trabalhistas descritas acima, com suas descrições próprias e devidas importâncias consideradas.

1.4 Comissões

As comissões são regularmente praticadas nas mais variadas áreas e atividades conhecidas. Haja vista a grande variedade de situações em que essa verba pode ser utilizada. Iniciando-se então com um conceito doutrinário sobre, Alice Barros trata do assunto na seguinte maneira:

As comissões são permitidas, no Brasil, como forma exclusiva ou não de retribuição paga a certos tipos de empregados, como os vendedores, viajantes praticistas ou trabalhadores que executam funções análogas, cujos ganhos são calculados com base no resultado de suas atividades” (Barros, 2008, p.98).

Tal verba também influencia o cálculo das horas extras do trabalhador, “é preciso assinalar que o valor das comissões repercute no cálculo de horas extraordinárias, comomanda a Súmula 340 do TST: “O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a elas referentes”.

1.5 Prêmios

São considerados prêmios os valores pagos em forma de reconhecimento do empregado, podendo inclusive estar relacionado à qualidade individual. Tal valor pode ainda ser pago em parcela única, ou em várias parcelas ao longo do ano, como determinar o empregador.

Nesse sentido, Magano (2003, p. 103) comenta: “Prêmios são salários suplementares, visando, geralmente, à maior produtividade do trabalhador. Sua primeira característica é o da complementaridade, o que impede que constituam o único elemento componente da remuneração[...]”.

Os prêmios vêm expostos no artigo 457, §2º, da CLT, que teve sua redação alterada pela reforma trabalhista. Tais importâncias não integram a remuneração do empregado, “ainda que essas importâncias sejam pagas de forma habituais, não são incorporados ao contrato de trabalho e também não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário” (Garcia, 2018, p.99).

Porém, deve-se atentar ao dito no mesmo artigo 457, porém em seu §22, incluído pela Medida Provisória 808/2017, que dispõe onde é dito que:

[...] se consideram prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Então nota-se que tal verba, sendo paga em, no máximo, duas vezes ao ano, não integram a remuneração, porém se pagas em quantidades maiores a essa, passam a integrar, como demonstrado pela Orientação Jurisprudencial Transitória 5 da SBDI-I do TST.

1.6 Gratificações

Já as gratificações podem ser entendidas como valores que visam a estimular o empregado.

Antes da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), as gratificações tinham natureza salarial, o que foi alterado pela nova redação do artigo 457, §1º, da CLT, mencionando então que somente as gratificações previstas em Lei e as gratificações de função, permanecem como natureza salarial. Como exemplo de gratificação legal, tem-se a do cargo de confiança (art. 62, parágrafo único, da CLT), a gratificação natalina ou décimo terceiro salário (art. 7º, inciso VIII, da CF de 1.988, Lei 4.090/1.962 e Lei 4.749/1965). Enquanto a gratificação de função vem descrita no art. 62, parágrafo único, 224, §2º, e 468, §2º, da CLT (acrescentado pela Lei 13.467/2017).

Sendo assim, a distinção do reconhecimento de tal verba como sendo, ou não, de natureza salarial é clara. Nesse sentido entende-se que, “as demais gratificações meramente espontâneas ou contratuais, ainda que ajustadas (de forma expressa ou tácita) ou habituais, pagas pelo empregador, mas sem previsão em lei ou que não sejam função, deixam de ser previstas legalmente como integrantes do salário” (Garcia, 2.018, p. 74).

1.7 Participação nos lucros e resultados

Descrita no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1.988, traz que a participação nos lucros e resultados da empresa (utilizando-se de termos contábeis para essa demonstração) são de direito dos empregados. Não se tratando aqui dos lucros distribuídos (habitualmente ou não) aos sócios das empresas, visto essa verba tratar de direitos dos empregados, sendo o valor repassado, pela empresa, aos seus empregados, sejam eles rurais ou urbanos, em decorrência de lucros ou resultados terem sido auferidos em determinado momento pela entidade que emprega

determinados trabalhadores.

Nesse sentido,

[...]não sendo salário, a verba participatória pode deixar de ser paga nos exercícios negativos apresentados pela empresa, embora obviamente não possa a regra abstrata da participação em exercícios positivos ser expurgada dos contratos anteriormente beneficiados (súmula 51, TST), exceto se coletivamente negociada a exclusão (Delgado, 2020, p.69).

Então já fica claro que a verba não tem natureza salarial.

1.8 Abono

O abono salarial, de acordo com a nova redação do art. 457, §2º, da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, passou-se a entender que “as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de abonos não teriam natureza salarial. Nesse enfoque, os abonos poderiam ser entendidos como acréscimos de natureza indenizatória pagos ao empregado” (Garcia, 2018, p. 32).

Entretanto, o art. 457, §2º, da CLT foi modificado pela Medida Provisória 808/2017, deixando de prever que os abonos não integram a remuneração para fins trabalhistas. Nesse sentido, “o abono retornou à concepção de acréscimo ou antecipação salarial (como previsto em lei de política salarial), podendo, entretanto, ter natureza remuneratória” (Garcia, 2018, p. 42). Sendo assim, pode-se entender que o abono só não terá natureza remuneratória quando previsto em lei ou norma específica, como por exemplo, no caso do abono (pecuniário) de férias, conforme art. 144, da CLT.

124

1.9 Adicionais

Os adicionais são parcelas que devem ser pagas ao empregado devido ao laborem certas condições. “Quanto aos adicionais legais, o entendimento atualmente pacífico, na doutrina e na jurisprudência, é no sentido da sua natureza salarial ou remuneratória” (Garcia, 2018, p. 93).

Nesse sentido, é possível, antes mesmo de se conceituar a verba, notar que o entendimento já é pacífico em considerar os adicionais com natureza salarial (ou remuneratória), ou seja, terão a incidência para fins do FGTS, de contribuições sociais e reflexos em outras verbas trabalhistas.

Inicia-se com a conceituação do adicional de horas extras, demonstrado no inciso XVI

do art. 7º, da CF/1988, que estabelece um mínimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a remuneração da hora normal.

De acordo com a Súmula 264 do TST, o valor das horas extras deve ser calculado sobre a globalidade salarial recebida pelo empregado. Sendo assim os demais adicionais (noturno, de insalubridade, de periculosidade), como também as gratificações (por tempo de serviço) e comissões, integram a base de cálculo para essa verba trabalhista.

O adicional noturno, como o próprio nome faz referência, é adicionado ao trabalho noturno um valor diferenciado para a hora do funcionário. Previsto também na CF/1988, em seu art. 7º, inciso IX, e mais bem trabalhado no art. 73, *caput*, da CLT, demonstra que o pagamento do trabalho noturno deve ser remunerado de 20% sobre a hora diurna. Esse contexto, considera-se noturno, o trabalho urbano laborado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte (§2º, art. 73, CLT).

Além disso, também é assegurado ao trabalhador noturno uma redução da hora trabalhada (ou seja, a hora noturna é contada de forma diferente da diurna), como demonstrado no art. 73, §1º, da CLT, a hora de trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Não obstante, a súmula 60, inciso I, do TST, dispõe que “o adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos”.

O adicional de transferência é, no mínimo, 25% do salário, encontrando-se previsto no art. 469, §3º, da CLT, calculado sobre o salário que recebia o empregado no local em que estava laborando.

1.10 Ajuda de custo

Já a ajuda de custo baseia-se também no art. 457, §2º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, que dispõe sobre a não integralidade na remuneração do empregado e nem incorporando-se ao contrato de trabalho. “As referidas parcelas não constituem base de incidência de encargos trabalhistas (FGTS) e previdenciário (contribuição previdenciária), (Garcia, 2018, p.101).

O principal conceito dessa verba em destaque é que ela não tem caráter compensatório ou motivador, mas visa um reembolso de despesas decorrentes do trabalho a ser realizado (ou já realizado).

Porém, deve-se atentar pela proporcionalidade incidente da verba, como disposto no

referido artigo, a ajuda de custo até 50% da remuneração mensal não tem natureza remuneratória, ou seja, o entendimento doutrinário é de que “segundo esse critério, pode-se dizer que integra a remuneração, pelo seu valor total, a ajuda de custo que exceda a 50% da remuneração mensal do empregado” (Garcia, 2018, p.158).

1.11 Diária de viagens

As diárias de viagem, assim como as ajudas de custo, não têm natureza salarial, mas sim indenizatórias, como explica Godinho (2020, p. 205),

[...] as duas parcelas, em sua origem, não têm natureza salarial, contraprestativa, remuneratória; são verbas indenizatórias, uma vez que traduzem, na essência, ressarcimento de despesas feitas ou a se fazer em função do estrito cumprimento do contrato empregatício.

Verba com base legal no artigo 457, §1º e §2º. Ressalvando-se a alteração da redação do §2º deste artigo pela lei 13.467/17, onde anteriormente a CLT busca equalizar o valor percebido pelo empregado, que não ultrapassando 50% do valor do salário, entendia-se como verba não salarial, mas com a nova redação do §2º, simplesmente foi excluído a natureza salarial das diárias de viagem.

126

1.12 Bônus

A palavra *bônus* já tem o significado de um valor pago de forma extra (ou a mais), por alguma circunstância gerada pela atividade exercida pela empresa ou funcionário.

O entendimento que se dá para o bônus é que se trata de uma vantagem fornecida ao empregado, em dinheiro, geralmente concedido por mera liberalidade do empregador, podendo seu fornecimento ocorrer em razão de alcance de metas individuais ou coletivas, por tempo de permanência na empresa, datas específicas e várias outras hipóteses.

Essa verba peculiar se diferencia das demais, pois não há uma tratativa, nem doutrinária e nem legal sobre ela. O que há é uma comparação (e até adaptação) de algumas verbas que se encaixam nesses conceitos, como o caso do adicional por tempo de serviço, que é concedido por mera liberalidade do empregador ou por determinação de convenção coletiva da categoria (prevista no art. 7º, inciso XXVI, da CF/88).

Como não há previsão legal, consequentemente não há regras e procedimentos tácitos

sobre o fornecimento do bônus. Podendo então, o empregador, decidir quando deve bonificar seus empregados, estabelecendo por si só regras sobre a forma (clara e objetiva) desse fornecimento. Salvo quando previstas em Convenções Coletivas de Trabalho.

1.13 Gratificação natalina

É mais conhecida como 13º Salário (nomenclatura atual), essa verba tem previsão no art. 7º, VIII, e parágrafo único da CF/88.

São beneficiários do décimo terceiro salário todos os empregados com registro em CTPS, sejam eles urbanos, rurais ou domésticos, exceto os afastados em recebimento de benefício pela Previdência Social nas datas de pagamento da 1º ou 2º parcela, que farão jus ao pagamento de abono anual pelo INSS.

Trata-se de modalidade especial de gratificação, obrigatória, pois prevista em lei (Garcia, 2018).

Ainda, nesse mesmo sentido:

O 13º salário consiste na parcela contraprestativa paga pelo empregador ao empregado, em caráter de gratificação legal, no importe da remuneração devida em dezembro de cada ano ou no último mês contratual, caso rompido antecipadamente a dezembro o pacto (Godinho, 2020, p.213).

127

Sendo assim, não obstante que tal verba tem natureza salarial.

1.14 Férias

Talvez essa seja a verba trabalhista mais aguardada (após os salários, claro) pelos empregados (e conseqüentemente menos aguardadas pelos empregadores). As férias são um conjunto entrelaçado de direitos, deveres, cálculos e confusões.

Conceituando-se então, é:

[...]o conjunto dos descansos trabalhistas completa-se com a figura das férias. Elas definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política (Godinho, 2020, p. 237).

Por mais importante, tanto para o trabalhador como para a economia generalizada, “as

férias não têm natureza de prêmio trabalhista, desse modo não se vinculam à conduta obreira mais ou menos positiva em face do interesse do empregador” (Godinho, 2020, p. 52). Pode se dizer que as férias são constituídas de natureza salarial, quando pagas ao longo do contrato e natureza indenizatória nas férias indenizadas em rescisões de contrato.

Nota-se que as férias não devem ser adquiridas ou exauridas do trabalhador pela conduta de um trabalho mais árduo ou não, visto corresponder a uma obrigação empresarial.

Destarte, “é inegável que as férias possuem natureza de direito social e trabalhista, de ordem fundamental, pois necessário à saúde e segurança do trabalhador” (Garcia, 2018, p.45).

1.15 Terço constitucional

Já o Terço Constitucional de Férias é um complemento obrigatório, pois também tem previsão legal (art. 7º, XVII, CF/88). “É a parcela suplementar que se agrega, necessariamente, ao valor pertinente às férias trabalhistas, à base de um terço desse valor. “À figura tem sido consignada também a equívoca denominação de “abono constitucional de férias” (Godinho, 2020, p. 278).

Quanto à sua natureza jurídica, também deve-se comparar às férias (parcela principal), por ser de caráter acessório: “Como acessório que é, assume a natureza da parcela principal a que se acopla, terá desse modo, caráter salarial nas férias gozadas ao longo do contrato e natureza indenizatória nas férias indenizadas na rescisão” (Godinho, 2020, p. 284). Por tanto, as férias estão ligadas estritamente a também verba, Terço Constitucional, visto uma ser condicionante de outra.

1.16 Descanso semanal remunerado

O descanso semanal remunerado é figura clássica e recorrente nos cálculos das mais diversas situações, e conduz a identificação dos seguintes aspectos:

- a) lapso temporal de 24 horas de duração; b) ocorrência regular ao longo das semanas em que se cumpre o contrato; c) coincidência preferencial com o domingo; d) imperatividade do instituto; e) remuneração do correspondente período de descanso (Godinho, 2020, p.376).

Nota-se então, que o d.s.r. é de suma importância para o trabalhador, se caracterizando por ser aquele período de 24 horas ininterruptas, semanais, que o trabalhador goza de um descanso, para que, apenas após esse prazo, comece a contar uma nova semana de trabalho.

A previsão legal está expressa na CF/88, em seu art. 7º, inciso XV.

1.17 FGTS

O fundo de garantia por tempo de serviço nem sempre foi item obrigatório na folha salarial, visto que “foi criado como um sistema opcional, pela Lei 5.017, de 13 de setembro de 1966 (revogada pela Lei 7.839/1.989)” (Garcia, 2018). Então, até então, os trabalhadores poderiam optar (ou não) por ter direito ao FGTS em substituição à indenização por tempo de serviço e a estabilidade, prevista na época.

Com a CF/88, o FGTS passou a ser previsto como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme o art. 7º, inciso III.

Então, pode-se entender que o fundo de garantia por tempo de serviço, como o próprio nome menciona, nada mais é do que um direito (respaldo econômico) que o trabalhador tem (ou terá) após o seu término de contrato, que também contempla uma observância ao tempo de serviço, já que quanto maior o tempo de registro em determinada empresa, maior é o valor do FGTS para o trabalhador.

Aqui, entende-se como um CUSTO EMPRESARIAL, pois não há participação nos valores recolhidos por parte do empregado, apenas onerando a empresa.

1.18 Stock Options

A verba em questão está completamente relacionada com a evolução do mercado de capitais, pois várias são as situações em que as empresas oferecem preferências e opções de compra de ações, a seus administradores e empregados.

Sendo assim, Godinho (2020, p. 401) exemplifica da seguinte maneira:

A sociedade anônima empregadora estabelece a possibilidade de seus administradores ou empregados adquirirem ações da respectiva companhia, cotadas em bolsa de valores, em condições relativamente mais vantajosas do que a simples aquisição direta à vista no mercado bursátil. Exercendo a opção, o trabalhador se torna proprietário de certo lote de ações, podendo vendê-lo oportunamente no mercado acionário, observada, na época, a cotação encontrada no pregão.

As Stock Options levam consigo uma indefinição sobre seu enquadramento jurídico, pois diverge a doutrina nesse sentido, onde alguns entendem ser uma verba com enquadramento jurídico como de natureza salarial e outros, que não. Visto que, a título de exemplo, o lapso

temporal no qual são ofertadas, aos funcionários tais verbas, podem tentar definir um melhor enquadramento jurídico, visto que se ofertada com pequeno espaço de tempo, tem-se então uma ideia de não habitualidade, importante para enquadrá-la junto a gratificações, e ao contrário, sendo ofertada em pequenos espaços de tempo, poderiam ser enquadradas como parcelas gratificatórias.

Importante ressaltar que não há pacificação jurisprudencial a respeito do assunto.

2 OS IMPACTOS GERADOS NA FOLHA DE PAGAMENTO

Como já se viu anteriormente, as verbas trabalhistas são classificadas de duas maneiras, sendo de natureza salarial ou de natureza não salarial, onde entre algumas classificações, teremos as verbas de natureza indenizatória.

2.1 Verba de natureza salarial

Quando se trata de verbas de natureza salarial, como o próprio nome faz referência, são verbas que se equiparam ao salário para sua caracterização. “O salário é composto também por outras parcelas pagas diretamente pelo empregador, dotadas de estrutura e dinâmica diversas do salário básico, mas harmônicas a ele no tocante à natureza jurídica” (Godinho 2020).

São alguns exemplos de verbas de natureza salarial: salário base, comissões, percentagens, gratificações habituais, 13º salário e os adicionais, sendo que a partir da reforma trabalhista, deixaram de englobar as seguintes verbas: ajudas de custo, auxílio-alimentação (vedação ao pagamento em dinheiro), as diárias para viagem, os prêmios e os abonos.

2.2 Verba de natureza indenizatória

Entretanto, as mencionadas verbas de natureza indenizatória fazem parte de um rol de verbas que não integram o salário.

No contexto da relação de emprego, um universo talvez ainda mais diversificado e amplo de parcelas econômicas pagas ao empregador se caráter salarial: parcelas que, embora entregues pelo empregador a seu empregado, não o são com a qualidade e objetivo contraprestativos, sendo transferidas efetivamente com distintas natureza e finalidade jurídicas (Godinho, 2020, p.98).

Ou seja, tais verbas não incorporam ao salário do empregado e não constituem base de incidência de encargos trabalhistas (FGTS) e previdenciário (contribuição previdenciária).

Importante mencionar que como trata o art. 468, caput, da CLT, tais verbas podem deixar de ser pagas, pelo empregador, quando não forem mais necessárias, sem que o empregado possa alegar discordância ou prejuízo.

São alguns exemplos: as corretas diárias para viagem, ajudas de custo (podendo aqui ser incluído o vale-transporte), indenizações para férias não gozadas, verba do aviso prévio indenizado, indenização por dispensa antecipada nos contratos a termo.

2.2 Os desdobramentos financeiros das verbas salariais na folha de pagamento

Como se sabe, a folha de pagamento empresarial é complexa e deve ser calculada de maneira cuidadosa, pois uma caracterização incorreta de alguma verba, ou a forma errada de cálculo pode trazer impactos pesadíssimos para o resultado econômico-financeiro de uma empresa.

Sendo assim, como visto no item anterior, as verbas de natureza salarial tem como característica serem mais onerosas no dia a dia de uma entidade do que as verbas de natureza indenizatória, visto que as de natureza salarial são pagas ao longo dos meses, sendo acrescidas de encargos.

Dessa maneira, é de extrema importância que as empresas efetuem estudos, auditorias e até mesmo revisões periódicas de sua folha de pagamento, evitando que sejam pagas verbas de forma incorreta, podendo tal fato ser objeto de litígio, em casos de prejuízos ao empregado, inclusive.

2.3 Uma verba de natureza indenizatória pode ser “descaracterizada” pela Justiça do Trabalho?

CUIDADO: Palavra extremamente bem vinda ao definir-se a, digamos, substituição de uma verba por outra, pensando exatamente na possibilidade de não haver incidências. “Se a parcela, na realidade, é paga como contraprestação pelos serviços prestados, em fraude, ou seja, apenas sob a forma de verba indenizatória, deve prevalecer a sua verdadeira natureza, art. 9º da CLT” (Garcia, 2018, p.133).

Como forma de ilustrar a situação acima descrita, o TRT da 15ª Região já decidiu pela

manutenção da descaracterização do PRÊMIO como verba de natureza indenizatória para somar-se a base de cálculo das demais verbas, sendo então, reconhecido como verba de natureza salarial, como demonstrado a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO, INTERPOSTO NO TRT 15º REGIÃO. Cumpre ressaltar que o reclamante foi admitido pelo regime jurídico da CLT, para o exercício de emprego público, mediante aprovação em regular concurso público, após o advento da Carta Política de 1.988, e tendo as partes optado pela formalização de relação jurídica de caráter contratual, sujeitam-se, portanto, às normas legais editadas pela União Federal, no que concerne à disciplina dos contratos de trabalho subordinado. Assim, tendo o reclamado optado pela contratação de trabalhador pelo regime da CLT, abdicando da prerrogativa de instituir regime jurídico próprio para seus servidores e equiparando-se, portanto, ao empregador comum, sujeito às regras da CLT e do direito privado, deve respeito às normas inscritas na CLT. Com efeito, a análise dos demonstrativos de pagamento constante dos autos é possível verificar que o autor recebeu com habitualidade ao longo do contrato a parcela denominada "prêmio produtividade". No caso em deslinde, conforme constatado, o prêmio por produtividade foi instituído pela Lei Estadual nº 10.154/1998, alterada pela Lei Estadual nº 10.438/99, e regulamentada pelo Decreto 45.412/2000, com alterações promovidas pelos Decretos nº 58.024 e 59.212. Não obstante o Decreto 45.412/2000, em seu art. 9º, ter estabelecido que o prêmio produtividade não se incorpora aos salários para nenhum, fato é que a parcela em questão foi paga com habitualidade, sendo que representa evidente contraprestação pelo trabalho executado, razão pela qual detém natureza salarial, devendo, em razão disso, integrar a remuneração do reclamante, nos termos do artigo 457 da CLT, com redação dada pela Lei 1.999/53. (TRT 15º REGIÃO – Nº 00.11725-72.2017.5.15.0090 RO).

E ainda, como também decidido pelo TRT 15º Região, o reconhecimento da natureza salarial do PLR, assim denominado e mantido no julgado ora ilustrado.

A reclamante alega omissão quanto aos reflexos das comissões pagas sob a denominação de PLR nas horas extras, diante da natureza salarial daquela. Razão assiste à reclamante. De fato foi reconhecido pelo v. acórdão a natureza salarial das comissões pagas sob a denominação de PLR. Decorre disso, que a comissão deve refletir também no pagamento das horas extras. Em relação ao pagamento das comissões na rescisão, alega a existência de omissão obscuridade, por entender que já foi deferido a integração da verba "PLR Plano Próprio", durante todo o pacto laboral, o que abrange o pleito em questão. Aduz que o pagamento se dava de forma semestral, e que foi quitada no segundo semestre de 2011, ou seja, no mês anterior à rescisão, ocorrida aos 03/01/2012. Alega que a determinação de "novo pagamento e integração de verba denominada "comissão acarreta bis in idem". De início, não há condenação de realização de novo pagamento de "PLR Plano Próprio" a título de comissões, mas de integração desta ao salário, face sua natureza salarial. E, justamente pela natureza jurídica reconhecida, deve incidir em dsr, férias e 1/3, 13º salário e FGTS e aviso prévio, mas também nas verbas rescisórias. Por certo e lógico, não poderá haver repercussão em duplicidade, situação que não restou determinada no v. acórdão. (TRT 15º REGIÃO – 3º TURMA – 6º CÂMARA. Nº 0001474-47.2013.5.15.0021).

Por tanto, fica demonstrado o reconhecimento a possibilidade de descaracterização das verbas acima descritas.

3 O PLANEJAMENTO TRABALHISTA

O planejamento, seja em qualquer modalidade que ele se encontra, é de suma importância, seja às pessoas físicas ou jurídicas (de direito privado, público ou misto). Quando se pensa em estruturar um negócio, o planejamento trabalhista é um dos principais a serem feitos, visto que as ramificações infinitas do ordenamento jurídico brasileiro fazem com que um deslize, possa trazer implicações caríssimas.

O planejamento trabalhista em resumo, é uma verificação do que a empresa necessita para desempenhar suas atividades de forma satisfatória, levantando o número de funcionários que serão necessários, verificando salários e outras verbas que sejam obrigatórias por conta de convenções/acordos coletivos, criar um plano de cargos e salários satisfatório, com as devidas separações crescentes e etc.

3.1 A importância do planejamento estratégico para a sua atividade empresarial

Quando se resolve empreender, é necessário que seja feito, de forma prévia ao início das atividades, um levantamento minucioso das necessidades que o negócio irá necessitar para que suas atividades sejam desempenhadas de forma satisfatória, logo tais necessidades trazem consigo custos e despesas que se não orçados e medidos, podem resultar em prejuízos (ou, menos lucros, que seja) para as entidades.

3.2 Qual modalidade de empresa utilizar (LTDA, S/A, ME, etc)?

Dentro do Direito Societário e com abrangência do Código Civil, existe uma série de tipos societários e empresariais, que possibilitam uma vasta forma de abertura de uma empresa.

Dentro desse cenário, serão demonstrados os principais tipos societários utilizados no Brasil atualmente.

O primeiro e mais utilizado, é a sociedade limitada (ou LTDA, como utilizando a sigla para a abreviatura). Essa sociedade, vem prevista no código Civil, em seu artigo 1.052 até o 1.087, tendo como principal característica, o fato dos sócios terem a sua responsabilidade de forma de limitada ao valor previsto no capital social da empresa, ou seja, respondem com seus bens de pessoa física, até este valor.

Outro tipo societário, também previsto no ordenamento pátrio é a Sociedade Unipessoal, tendo como principal característica, a unipessoalidade de sócios. Esse tipo societário tem previsão legal na Lei 13.874/2019, a chamada Lei da Liberdade Econômica, que se originou da Medida Provisória No 881 de 20/11/2019, convertida em lei futuramente, que trouxe em seu cerne, instrumentos que visam, principalmente, a desburocratização em âmbito administrativo com o objetivo de incentivar a livre iniciativa e o exercício da atividade econômica no país, atendendo um desejo antigo dos empresários brasileiros. Em seu artigo 7º, acrescentou os parágrafos 1º e 2º, no artigo 1.052 do Código Civil, possibilitando então que uma sociedade fosse formada por um único sócio e ainda assim, continuasse sendo uma sociedade limitada (com os benefícios ditos anteriormente).

Não obstante, ainda deve-se apresentar aqui a Sociedade Anônima, que se difere das demais sociedades aqui transcritas, pelo fato do capital ser dividido em ações e não quotas, aparecendo aqui a figura do acionista, onde este obriga-se apenas pelo valor de suas próprias ações, como configurado no C.C., nos artigos 1.088 e 1.089.

3.3 Devo optar pelo LUCRO PRESUMIDO ou LUCRO REAL para o meu empreendimento?

Além do tipo societário, é necessário que, antes de iniciar os passos de um novo empreendimento, tenha-se o exato conhecimento dos tipos tributários existentes no Brasil atualmente.

Entre eles, os mais importantes são o Lucro Presumido e o Lucro Real, sendo este último, o regime mais completo e complexo existente.

O Lucro Real, é a opção que obriga que os recolhimentos do IRPJ (Imposto de Renda da Pessoa Jurídica) e o CSLL (Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido) com base no real lucro auferido pela entidade, em dado período, como trata a legislação pertinente no art. 14, da Lei 9.718/98 e o artigo 59 da Instrução Normativa RFB No. 1.700/2017.

Então, tal lucro deve ser apurado pela contabilidade da entidade, devidamente registrada e com as devidas obrigações acessórias que as seguem, demonstrando por meio dos relatórios financeiros contábeis, o real cálculo e destinação do lucro de determinado período.

Esse regime tributário é obrigatório para uma série de atividades, as quais se enquadraram principalmente grandes empresas, como tange o art. 14, da Lei 9.718/98 e o artigo 59 da Instrução Normativa RFB No. 1.700/2017.

Já o Lucro Presumido, é a forma um pouco simplificada de apuração, pois aqui, presume-se um lucro e não se apura o *lucro real* de determinado período, como no anterior. Ou seja, aqui, a própria Receita Federal determina alíquotas de presunção de lucro, de acordo com o tipo de empresa e atividades exercidas, sobre a Receita Bruta, como apresentado na Instrução Normativa RFB No. 1.700/2017, em seu art. 215.

Importante dizer que, aqui, não existe uma obrigatoriedade taxativa, como no regime anterior, mas como transcrito no §3º, do art. 516 do Decreto No. 3.000/1999, poderá ser contribuinte do Imposto de Renda calculado com base no Lucro Presumido, toda pessoa jurídica não obrigada ao Lucro Real, apresentando uma flexibilidade maior.

Ressalta-se que a escolha por um dos regimes acima descritos implica, também nos custos da Folha de Pagamento, pois tais regimes trazem consigo a obrigatoriedade do recolhimento da CPP, Contribuição Patronal Previdenciária, apurada com base nos valores da folha de pagamento.

Conforme o art. 195 da Constituição Federal determina, a Seguridade Social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e das contribuições sociais do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da Lei, do trabalhador e dos demais segurados, sobre a receita de concursos de prognósticos e do importador de bens e serviços do exterior, ou de quem a lei equiparar.

Sendo assim, ressalta-se aqui a contribuição por parte das empresas e empregadores, que irão influenciar diretamente o custo empresarial da folha de pagamento, onde o recolhimento devido pelas empresas e equiparadas, de um modo geral, sobre sua folha de pagamento (salários e remunerações de contribuintes individuais que prestam serviços).

A obrigatoriedade do pagamento está prevista no art. 195, inciso I, da Constituição Federal, no art. 22 da Lei 8.212/91, art. 201 do Decreto No. 3048/99 e art. 72, da IN RFB no. 971/2009, o que faz com que a CPP também faça parte do custeio da Seguridade Social, que é um sistema contributivo, ou seja, fomentado, em grande parte, com as contribuições recolhidas por empresas, equiparadas e contribuintes pessoas físicas.

De acordo com o art. 22 da Lei 8.212/91, o recolhimento da contribuição, que é composta de: 20% patronal (CPP), RAT (1%, 2% ou 3%, conforme o CNAE da empresa/equiparada) e outras entidades ou fundos de terceiros. Sendo assim, de acordo com os incisos I e III da referida lei, as empresas, de um modo geral, estão obrigadas ao recolhimento da contribuição, o que onera bastante as suas folhas de pagamento.

3.4 Posso enquadrar a minha empresa no “SIMPLES”?

Outra forma de tributação extremamente importante atualmente é o Simples Nacional, criado pela Lei Complementar No. 123/2006, que abrange as MEs (Médias Empresas) e EPPs (Empresas de Pequeno Porte).

Esse tipo tributário, que visa empresas em desenvolvimento e não permite atividades mais complexas e nem grandes empresas, tem como principais características, a junção dos tributos em uma única guia de recolhimento e, alíquotas menores do que nos Lucros Presumido e Real.

Além disso, como um dos principais reflexos trazidos pela inovação da legislação ao tratamento das MEs e EPPs foi que o Simples Nacional, no que tange os tratamentos sobre a CPP (Contribuição Patronal Previdenciária para a Seguridade Social), com exceção das empresas enquadradas no Anexo IV (anexo próprio para empresas prestadoras de serviços de seguimentos bem específicos), fazem o recolhimento diretamente no DAS (Documento de Arrecadação do Simples). Ou seja, para as demais empresas, aquelas enquadradas nos Anexos I, II, III e V, as contribuições incidentes sobre a remuneração dos trabalhadores serão substituídas pelo Simples Nacional, como demonstrado expressamente no artigo 198 da IN RFB No. 971/2009, tornando os valores muito menos onerosos aos cofres empresariais.

CONCLUSÃO

Como a legislação trabalhista é bem complexa e tem uma série de variáveis, uma análise obrigatória para os empreendedores, seja antes do início das atividades empresariais ou mesmo no curso da empresa, é saber qual a melhor forma de administrar as situações trabalhistas.

Portanto, é necessário levantar dados referentes a qual atividade (preponderante) essa empresa irá exercer, para, então, em um próximo passo, buscar quais funções primordiais terão os funcionários de tal entidade, trazendo à tona possíveis Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, onde são tratadas, de forma mais específica, as regras e legislações para funções determinadas, inclusive com salários, percentual dos adicionais e aplicações das verbas trabalhistas, de acordo com cada função, ficando demonstrada a importância de se ter um planejamento adequado.

Em segundo lugar, deve-se buscar uma especificação do regime tributário possível e que atenda às atividades empresariais, pois tem direta influência nos custos empresariais

voltados à folha de pagamento com a incidência da Contribuição Previdenciária Patronal. Importante ressaltar também que o tipo constitutivo da empresa não tem influência nessas decisões, a não ser que impeça a opção por um regime tributário mais adequado.

Sendo assim, o planejamento trabalhista é de extrema importância para as empresas em início e meio de atividade, pois influencia diretamente o custo empresarial e perfaz total diferença no preço final do produto ou da prestação de serviço, além de isolar a empresa de futuras ações trabalhistas que possam vir a aparecer nos casos de não atendimento correto da legislação em vigor.

REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce (org.) **Consolidação das leis dos trabalhos**. São Paulo: Rideel, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora LTr, 2008.

BRASIL. Instrução Normativa RFB No. 1.700/2017. Dispõe sobre a determinação e o pagamento do imposto sobre a renda e da contribuição social sobre o lucro líquido das pessoas jurídicas e disciplina o tratamento tributário da Contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins no que se refere às alterações introduzidas pela Lei nº 12.973, de 16 de março de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 mar. 2017. dez. 1999. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=81268>. Acesso em: 10/01/2022

BRASIL. Lei nº 9.718/98, de 27 de novembro de 1998. Altera a Legislação Tributária Federal. Altera a legislação tributária federal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 nov. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19718compilada.htm. Acesso em: 22/01/2022

BRONDI, Benjamin e Bermúdez, René Raúl Zambrana. Departamento Pessoal Modelo. 3. ed. São Paulo: Thomson/Iob, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed., ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

ECONET. Disponível em: <http://www.econeteditora.com.br/index.asp?url=inicial.php>. Acesso em: 02 dez. 2021.

ECONET. Disponível em: http://www.econeteditora.com.br/bdi/bc/ant/constituicao_federal_1988.asp. Acesso em: 20 jan. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSHALK, Elson Gottshalk. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1997.

MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

PANCOTTI JUNIOR, José. **Apostila de Direito do Trabalho**. ARAÇATUBA. 2018. Centro Universitário Católico Salesiano. Disponível em: Acesso em: