



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**AMANDA CRISTINA NUNES**

**ANÁLISE DE CUSTOS DOS ACORDOS COLETIVOS E  
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS: SINDICATO CATEGORIA  
CONSTRUÇÃO PESADA**

**ASSIS-SP  
2017**



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**AMANDA CRISTINA NUNES**

**ANÁLISE DE CUSTOS DOS ACORDOS COLETIVOS E  
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS: SINDICATO CATEGORIA  
CONSTRUÇÃO PESADA**

Projeto de Pesquisa apresentado ao curso de Bacharelado de Administração do Instituto Municipal e Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientada:** Amanda Cristina Nunes

**Orientador:** Marcelo Manfio

**ASSIS-SP  
2017**

## FICHA CATALOGRÁFICA

NUNES, Amanda Cristina.

Análise de Custos dos Acordos Coletivos e Contribuições Sindicais/  
Amanda Cristina Nunes. Fundação Educacional do Município de Assis –  
FEMA – Assis, 2017.

69p.

Orientador: Marcelo Manfio.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino  
Superior de Assis – IMESA.

1. Acordo Coletivo. 2. Dissídio. 3. Custos.

CDD: 658  
Biblioteca da FEMA

**ANÁLISE DE CUSTOS DOS ACORDOS COLETIVOS E  
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS: SINDICATO CATEGORIA  
CONSTRUÇÃO PESADA**

AMANDA CRISTINA NUNES

Trabalho de conclusão de Curso apresentado  
ao Instituto Municipal de Ensino Superior de  
Assis, como requisito do Curso de Graduação,  
analisado pela seguinte comissão analisadora:

Orientador: Marcelo Manfio

Analisador: Jairo da Silva

**ASSIS-SP  
2017**

## DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia a mulher mais importante da minha vida, minha mãe Maria Aparecida e ao meu padrasto Valdecir por estarem ao meu lado durante esses quatros anos de faculdade. E as minhas irmãs Andréia e Angélica por serem meu alicerce e me apoiarem sempre. A eles declaro meu amor terno.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele eu não teria traçado o meu caminho e feito a minha escolha pela Administração. A minha família, sem eles nada disso seria possível, eles foram a peça fundamental para a concretização do meu trabalho, a eles expresseo o meu maior agradecimento. Agradeço meus amigos por terem me apoiado e ficado ao meu lado nas horas que eu mais precisava.

Durante esses quatro anos, fiz grandes amizades que levarei para o resto da minha vida, entre atritos e preocupações conseguimos trabalhar em equipe e apresentar trabalhos de qualidades, sou grata por cada um deles.

A faculdade FEMA por transformar jovens capacitados e com carreira profissional, a banca que avaliará meu trabalho e meu esforço, a todos os professores e em especial ao meu orientador Prof. Marcelo Manfio, por exigir de mim muito mais do que eu supunha ser capaz de fazer. Agradeço por transmitir seus conhecimentos, por fazer da minha monografia uma experiência positiva e por ter confiado em mim, sendo mais que um professor e sim um “Mestre”.

E, por fim quero agradecer a grande oportunidade que tive de estudar, adquirir conhecimentos e me formar na área na qual eu sou apaixonada, e levarei para o resto da minha vida está profissão.

*“A única maneira de fazer um excelente trabalho é amar o que você faz. ”*

*Steve Jobs*

## RESUMO

Este trabalho descreve as relações trabalhistas como direitos e o recolhimento das contribuições obrigatórias e firmadas em acordos coletivos de trabalho seguindo a CLT. As categorias sindicais têm um papel fundamental e importante quanto para o empregador e empregado, como o reajuste salarial (dissídio) e os benefícios (vale alimentação, adicional de horas extras, PLR), porém a maioria desses direitos estabelecidos no período de negociação gera custos altíssimos para a organização, onde pode ocorrer redução de funcionários e custos com rescisões de contrato de trabalho.

As empresas podem renegar as condições que o sindicato propõe, porém quanto mais o empregador demorar em fechar o acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, assim que futuramente o acordo for firmado o empregador deve pagar o dissídio (reajuste salarial) retroativo desde o início da data-base.

As contribuições e taxas cobradas pelos sindicatos também são estabelecidas em assembleias, sendo que a sindical é obrigatória referente a um dia trabalhado. Entre as contribuições cobradas, o empregado pode se opor ao sindicato, isto é, não sendo sindicalizado, ou sendo associado com os benefícios.

O estudo mostra como reduzir os custos optando pela terceirização, gratificação, férias coletivas ou por outros meios, mas cumprindo com as obrigações trabalhistas. Através dos fatos teóricos a monografia é quantitativa e apresenta cálculos dos proventos, e reajuste anuais.

**Palavras-chave:** Relações Trabalhistas; Contribuições; Categoriial Sindical; Acordo Coletivo.

## ABSTRACT

This paper describes the labor relations as rights and the collection of the obligatory and signed contributions in collective agreements of work following the CLT. The union categories have a fundamental and important role for the employer and employee, such as salary readjustment (benefits) (food allowance, additional overtime, PLR), but most of these rights established in the negotiation period generate extremely high costs for the organization, where employee reduction and termination costs can occur.

The companies can deny the conditions that the union proposes, however the more the employer delays in closing the collective agreement or collective bargaining agreement. As soon as the agreement is signed in the future, the employer must pay the retroactive salary (salary readjustment) from the beginning of the base date.

The contributions and fees charged by the unions are also established in assemblies, and the union is obligatory for one day worked. Among the contributions collected, the employee may oppose the union, that is, not be unionized, or be associated with the benefits.

The study shows how to reduce costs by choosing outsourcing, gratuity, group holidays or other means, but complying with labor obligations. Through the theoretical facts, the monograph is quantitative and presents calculations of the annual earnings and readjustment.

**Keywords:** Working relationships; Contributions; Union category; Collective agreement.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho .....	<b>51</b>
<b>Gráfico 1</b> - Distribuição em porcentagem da contribuição sindical .....	<b>36</b>
<b>Gráfico 2</b> - Reajuste salarial em porcentagem .....	<b>48</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Classe de capital e valores de contribuição a recolher .....	<b>38</b>
<b>Tabela 2</b> - Desconto em porcentagem e falta remanescente .....	<b>40</b>
<b>Tabela 3</b> - Desconto em porcentagem e falta remanescente .....	<b>40</b>
<b>Tabela 4</b> - Desconto sobre o salário do empregado .....	<b>41</b>
<b>Tabela 5</b> - Salário normativo para todos os integrantes da categoria construção pesada .....	<b>46</b>
<b>Tabela 6</b> - Tabela de reajuste salarial em porcentagem .....	<b>47</b>
<b>Tabela 7</b> - Base de salários e alíquotas para recolhimentos do benefício .....	<b>52</b>
<b>Tabela 8</b> - Base de cálculo sobre salários e alíquotas - IRPF .....	<b>53</b>
<b>Tabela 9</b> - Cálculo sobre salário e alíquota de FGTS .....	<b>53</b>
<b>Tabela 10</b> - Condições de vale alimentação firmados no Acordo Coletivo ....	<b>54</b>
<b>Tabela 11</b> - Salários e horas extras com adicionais .....	<b>55</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ART.	Artigo
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CSU	Contribuição Sindical Urbana
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IR	Imposto de Renda
IRPF	Imposto de Renda Pessoa Física
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MIN.	Minutos
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PT	Partido dos Trabalhadores
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
RH	Recursos Humanos
SEG.	Segundos
STF	Supremo Tribunal Federal
TRCT	Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 SINDICALISMO .....</b>	<b>7</b>
2.1- ORIGEM DO SINDICALISMO .....	7
2.2 SINDICALISMO NO BRASIL .....	9
2.3 O PT E O MOVIMENTO SINDICAL .....	10
2.4 CATEGORIA DIFERENCIADA.....	11
2.5 ENQUADRAMENTO SINDICAL .....	13
2.6 OBJETIVOS E ATUAÇÃO .....	14
2.7 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....	15
<b>3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....</b>	<b>16</b>
3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	16
3.2 A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	17
3.3 ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO .....	18
3.4 DATA-BASE.....	20
3.5 VIGÊNCIA DATA-BASE .....	21
3.6 MULTA DO ART. 477 DA CLT.....	22
3.7 DISSÍDIO COLETIVO .....	22
3.8 QUEM TEM DIREITO .....	23
3.9 PARTICIPAÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS (PLR).....	23
3.10 PAGAMENTO DA PLR.....	23
3.11 DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS.....	24
<b>4 CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS .....</b>	<b>26</b>
4.1 CONCEITO .....	26
4.2 DIREITOS SOCIAIS.....	26
<b>5 CUSTOS DO TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
5.1 CUSTO DE MÃO DE OBRA.....	28
5.2 REMUNERAÇÃO.....	29
5.3 ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS.....	31

5.4 PRINCIPAIS ENCARGOS (SOCIAIS E TRABALHISTAS).....	31
<b>6 CONTRIBUIÇÕES, TAXAS E CUSTOS .....</b>	<b>33</b>
6.1 CONTRIBUIÇÕES .....	33
6.1.1. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL .....	34
6.1.2. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL .....	36
6.1.3. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.....	37
6.1.4 CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA.....	38
6.2 TAXA PARA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO .....	38
6.3 CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS .....	39
6.4 ASSOCIADO.....	41
6.5 OPOSIÇÃO A COBRANÇA.....	41
<b>7 ANÁLISE DE CUSTO .....</b>	<b>43</b>
7.1 PISO SALARIAL.....	44
7.1.1 APLICANDO REAJUSTE SALARIAL .....	46
7.1.2 CÁLCULO DISSÍDIO RETROATIVO .....	47
7.1.3 CÁLCULO DISSÍDIO PROPORCIONAL .....	48
7.2 CÁLCULOS TRABALHISTAS: PROVENTOS E DESCONTOS.....	48
7.3 GRATIFICAÇÃO OU PLR.....	56
7.4 CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS.....	58
7.5 COMO REDUZIR CUSTOS.....	60
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO A - TAXA DE EXPEDIENTE COBRADA PELO SINDICATO PARA HOMOLOGAR.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO B - GUIA DE RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS / SALDO REMANESCENTE.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO C - CLÁUSULA DO REAJUSTE SALARIAL / CORREÇÕES SALARIAIS</b>	<b>69</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os custos do trabalho estão claramente associados a direitos sociais e de negociações. De fato, todos os países expandiram seus benefícios sociais ao longo do século XX, seja através da Legislação ou Acordos Coletivos. O acordo coletivo está disposto § 1º do artigo 611 da Constituição das Leis Trabalhistas, e é ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical de certa categoria, no qual se estabelecem regras próprias na relação trabalhista existente entre a empresa e seus empregados.

Assim, além dos direitos expressamente positivados na CLT, os empregados ainda podem se valer da negociação coletiva para buscar direitos e benefícios labor ativos adicionais no que se convencionou denominar “Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ”.

A expansão dos impostos governamentais e dos benefícios garantidos através de acordos coletivos elevou padrões contratuais mundialmente. Direitos como salário mínimo, limite de jornada de trabalho, férias, aviso prévio, previdência, saúde e educação, porém muitos desses custos causam um impacto muito excessivo na folha de pagamento, sendo um deles os recolhimentos de contribuições que varia seu percentual mês a mês de acordo com cada categoria sindical.

É importante que a sociedade saiba quanto custa para as empresas a contratação, o valor de cada contribuição recolhida mensalmente ou anualmente, a manutenção e o desligamento da mão-de-obra. Vale ressaltar que desde contratação a demissão do empregado os custos são gerados em folha e em termo de rescisão de contrato (TRCT). Portanto, para manter o funcionário dentro dos cumprimentos da lei e dos acordos sindicais, basta aplicar novos procedimentos, reduzindo os custos como: adotar banco de horas, considerando a terceirização, férias coletivas, entre outros.

O tema “análise de custos dos acordos coletivos e contribuições sindicais” foi escolhido mediante aos cenários financeiros que as empresas apresentam nos últimos anos em relação com os “custos do pessoal”, isto é, o quanto vale para manter um funcionário dentro da empresa e como esse fato está gerando

grande índice de desemprego no país, por motivos óbvios: empresas não estão suportando a proporcionalidade dos custos que são obrigatórios por lei e acordos firmados.

Neste sentido o conteúdo foi dividido em VII capítulos, onde após a introdução e a história do sindicalismo, o capítulo a seguir conta-se o conceito, e como é o processo de negociação entre sindicatos, empresas e funcionários para melhoria de trabalho, no VI capítulo relata como é feito os recolhimentos das contribuições obrigatórias por lei e as sindicais e o percentual de cada uma e, no último capítulo a análise dos custos, os cálculos trabalhistas e como reduzi-los.

## **2 SINDICALISMO**

Neste capítulo apresentará a história do sindicato, onde e como surgiu o movimento. Assim, diferenciando as categorias representativas do ramo empresarial, e onde se enquadram.

Sendo que, para cada atividade comercial ou industrial, terá o empregador e o trabalhador pertencente a categoria diferenciada, não podendo se enquadrar ou utilizar fatores não pertencentes.

O objetivo deste capítulo é também mostrar quais os objetivos e atuação que as entidades sindicais tem a favor dos trabalhadores e seus interesses como principal foco o direito coletivo do trabalho como o reajuste salarial que é feito de acordo com a atividade preponderante do empregador, e teoricamente como é representada internamente membros dessas classes.

### **CONCEITO**

O sindicalismo é um movimento social de associação de trabalhadores assalariados em sindicatos visando à proteção dos seus interesses. Ao mesmo tempo, é também uma doutrina política segundo a qual os trabalhadores agrupados em sindicatos devem ter um papel ativo na condução da sociedade.

#### **2.1- ORIGEM DO SINDICALISMO**

O sindicalismo tem origem nas corporações de ofício da Europa medieval. No século XVIII, durante a revolução industrial na Inglaterra, os trabalhadores oriundos das indústrias têxteis, doentes e desempregados juntavam-se nas sociedades de socorro mútuos.

Esta revolução teve um papel crucial no advento do capitalismo, pois, devido à constante concorrência que os fabricantes capitalistas faziam entre si, as máquinas foram ganhando cada vez mais lugar nas fábricas, tomando assim, o lugar de muitos operários, estes tornaram-se o que é chamado "excedente de mão de obra", logo o capitalista tornou-se dono da situação e tinha o poder de pagar o salário que quisesse ao operário.

É neste momento que surgem duas novas classes sociais: o capitalista e o proletário, onde o capitalista é o proprietário dos meios de produção (fábricas, máquinas, matéria-prima) e o proletário era proprietário apenas de sua força de trabalho. Este último passou a ser empregado do capitalista, que pagava salários cada vez mais baixos para obter mais lucros, oferecendo ao proletário a trabalhar em uma jornada de trabalho que chegava até 16 horas.

É através desta situação que o proletariado percebe a necessidade de se associarem e, juntos, tentarem negociar as suas condições de trabalho. Com isso, surgem os sindicatos, associações criadas pelos operários, buscando lhes equiparar de alguma maneira aos capitalistas no momento de negociação de salários e condições de trabalho, e impedir que o operário seja obrigado a aceitar o que lhe for imposto pelo empregador.

Durante a revolução francesa surgiram ideias liberais, que estimulavam a aprovação de leis proibitivas à atividade sindical, a exemplo da Lei Chapelier, que, em nome da liberdade dos Direitos do Homem, considerou ilegais as associações de trabalhadores e patrões. As organizações sindicais, contudo, reergueram-se clandestinamente no século XIX. No Reino Unido, em 1871, e na França, em 1884, foi reconhecida a legalidade dos sindicatos e associações.

Com a Segunda Guerra Mundial, as ideias comunistas e socialistas predominaram nos movimentos sindicais espanhóis, italianos, americanos e africanos.

Nos Estados Unidos, o sindicalismo nasceu por volta de 1827 e, em 1886, foi constituída a Federação Americana do Trabalho (AFL), contrária à reforma ou mudança da sociedade. Defendia o sindicalismo de resultados e não se vinculava a correntes doutrinárias e políticas.

## **2.2 SINDICALISMO NO BRASIL**

No Brasil, com a abolição da escravatura e a proclamação da República, a economia se diversificou, e as atividades manufatureiras surgiram nos centros urbanos e no litoral brasileiro, atraindo levas de imigrantes vindos da Europa. Os imigrantes que chegavam tinham experiência de trabalho assalariado e de um leque de direitos trabalhista conquistados no mundo desenvolvido. Chegando ao Brasil, se deparavam com uma sociedade atrasada no quesito direitos e com práticas escravocratas. Rapidamente, esses homens começaram a se organizar, formando o que viriam a ser os sindicatos.

O movimento sindical brasileiro efetivou-se basicamente no século XX, em decorrência do processo de industrialização, e esteve ligado a correntes ideológicas como o positivismo, o marxismo, o socialismo, o anarquismo, o anarcossindicalismo, o trabalhismo vanguardista e o populismo.

Esse movimento ocorreu mais forte no Brasil em São Paulo, onde os imigrantes integravam a massa de trabalhadores das fábricas e indústrias. Os sindicalistas mais ativos eram os anarquistas italianos, que, surpreendendo os governantes, desencadearam uma onda de rebeliões, posteriormente contida mediante violenta repressão policial. No Rio de Janeiro, o movimento sindicalista foi diferente do ocorrido em São Paulo. Suas preocupações estavam em causas mais imediatas, tais como a melhoria de salários e a redução do horário de trabalho. Portanto, tal movimento não visava a uma transformação da sociedade através dos sindicatos, princípio básico do anarcossindicalismo.

### 2.3 O PT E O MOVIMENTO SINDICAL

Apesar do seu desempenho decepcionante nas eleições de 1982, entre 1982 e 1985 o PT conseguiu conservar a simpatia do eleitorado em grau muito maior do que seria de esperar se a votação fosse o único critério para se julgar o seu sucesso. Boa parte do contínuo prestígio do partido veio da sua identificação com um setor combativo do movimento sindical que, durante todo esse período, continuou elaborando novas reivindicações e formas de luta, assim como uma maior sofisticação de sua organização, a fim de estender sua influência a um número cada vez maior de sindicatos e trabalhadores. A relação entre o movimento sindical e o PT é difícil de analisar, já que não havia vínculos institucionais formais entre os dois. Assim, a relação do partido com o movimento sindical era diferente da que caracterizou os primeiros tempos do Partido Trabalhista Britânico, quando os sindicatos formaram o partido enquanto sindicatos e conservaram o controle sobre ele através da instituição do voto em bloco; ou do Partido Social Democrata Alemão, que adotou o princípio de paridade no Congresso de Mannheim de 1906, a fim de dominar todas as decisões que afetavam os interesses tanto dos sindicatos como do partido. Aliás, no PT brasileiro o estabelecimento de uma relação formal era expressamente proibido pelo artigo 521 da legislação trabalhista.

Mesmo assim, com certeza, existia uma relação informal. A fundação do PT deveu-se, em boa parte, à iniciativa de líderes sindicais que, não só continuaram dominando seus órgãos de direção como permaneceram os porta-vozes mais importantes do partido; a imagem nacional do partido ligou-se inextricavelmente à figura de Lula. A presença desses líderes sindicais foi o motivo pelo qual o partido continuou sendo considerado importante apesar do seu fraco desempenho nas eleições. As reivindicações políticas do PT sempre foram muito centradas na questão dos direitos sindicais.

O Partido dos Trabalhadores foi formado na esteira de uma impressionante expansão da atividade sindical. Em 1979 as greves envolveram mais de três milhões de trabalhadores em todo o país. Mesmo assim, a dificuldade de se obter vitórias significativas em nível local convenceu os líderes sindicais

envolvidos na fundação do PT da necessidade de intervir na política nacional, a fim de mudar o contexto para a ação dos trabalhadores. Eles continuavam encarando os sindicatos como o veículo básico para se conseguir atender às reivindicações dos trabalhadores; a tarefa do partido era criar uma situação mais favorável à atividade dos trabalhadores, e não tomar o lugar deles. O período de organização e legalização do partido e a campanha de 1982 coincidiu com uma época essencialmente defensiva para os sindicatos. Entre 1981 e 1983 as greves dirigiram-se, basicamente, contra as demissões ou contra o atraso no pagamento dos salários. Ao mesmo tempo, os sindicatos estavam envolvidos na formação de organizações nacionais dos trabalhadores, e o PT foi útil ao reforçar a tendência que formou a Central Única dos Trabalhadores, CUT, em agosto de 1983. A insistência do Partido dos Trabalhadores na especificidade das reivindicações dos trabalhadores dentro da luta democrática foi considerada por muitos líderes da oposição de elite (e também por muitos líderes sindicais) como, na melhor das hipóteses, uma utopia ingênua e, na pior, um fator diversionista e destrutivo.

## **2.4 CATEGORIA DIFERENCIADA**

A categoria diferenciada como “a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

Na categoria diferenciada, o que ocorre é a formação de um sindicato por profissão, segundo Leciona Amauri Mascaro Nascimento (1991:235), que evidentemente só poderá ser de empregados e não de empregadores.

A categoria diferenciada pode ocorrer do estatuto profissional dos trabalhadores, como as secretárias ou profissionais de relações públicas, ou da condição de vida singular, como ocorre com os motoristas, etc.

O art. 1º da Lei nº 7.316, de 28-4-85, estabelece que “nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do trabalho as entidades sindicais que integram a Confederação Nacional das Profissões Liberais terão o mesmo

poder de representação dos trabalhadores empregados atribuído, pela legislação em vigor, aos sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas”.

A legislação reconhece, assim, sindicatos de profissionais liberais que, por força de sua denominação, não são empregados. Quando vinculados a uma empresa por contrato de trabalho. Perdem sua condição de profissionais liberais, passando a ser representado pelo de sindicato da categoria preponderante da empresa. Os profissionais liberais, como médicos, engenheiros, contadores etc., têm condições de formar categorias diferenciadas pois estão disciplinados por estatuto profissional próprio e também exercem, em determinados casos, condições de vida singulares; de acordo, porém com o atual enquadramento sindical, não são ainda, considerados categoria diferenciada.

Suponhamos que uma empresa vendedora de produtos elétricos, enquadrada na categoria econômica do Sindicato do Comércio Varejista, necessita ter como empregado um motorista para fazer entrega daqueles produtos. Questiona-se se essa empresa é obrigada a obedecer à norma coletiva da categoria diferenciada dos condutores de veículos, mesmo não tendo o sindicato de sua categoria econômica participando das tratativas quanto aquele instrumento coletivo.

Esclarece a Súmula 374 do TST que o empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Assim, a uma empresa que explore atividade comercial, tendo como empregador trabalhador pertencente a categoria diferenciada (motorista) que lhe preste serviços, e que não foi chamada a fazer parte da negociação ou não foi suscitada para o dissídio coletivo da categoria diferenciada, não será aplicável tal comando normativo, mas o pacto coletivo da categoria econômica dos comerciantes.

## 2.5 ENQUADRAMENTO SINDICAL

O enquadramento sindical é realizado de acordo com a atividade preponderante de cada empresa do grupo e não do grupo em si, pois o grupo pode ter empresas com várias atividades, até mesmo sem que nenhuma seja preponderante, ou existam participações iguais nessas atividades.

Para fins de pagamento da contribuição sindical, o empregado e o empregador estarão sujeitos à regra dos parágrafos do art. 581 da CLT, em que o enquadramento será feito de acordo com a atividade preponderante do empregador.

Os reajustes salariais a serem deferidos ao empregado devem observar a categoria em que estiver enquadrado na empresa que trabalhe, e não à atividade do grupo. Abaixo algumas categorias profissionais mencionadas:

- √ Bancários;
- √ Professores;
- √ Comércio / Varejista;
- √ Construção Civil;
- √ Construção Pesada de Infraestrutura;
- √ Farmacêutico;
- √ Aeroviários;
- √ Relações Públicas.
- √ Condutores de Veículos Rodoviários (motoristas);
- √ Radiotelegrafistas;
- √ Trabalhadores em Atividades Subaquáticas e Afins;
- √ Concessionárias de Rodovias (pedágio);
- √ Metalúrgicos.
- √ Secretárias.

O Sindicato da Construção Pesada de Infraestrutura de Rodovias engloba a categoria profissional dos trabalhadores nas indústrias da construção de estradas; pavimentação; obras de terraplanagem em geral (barragens, aeroportos, canais) e engenharia consultiva e dos trabalhadores de empresas que, mediante concessão, atuam na exploração, conservação, ampliação e demais serviços atribuídos a estradas de rodagem; obras de pavimentação de asfalto (pavimento flexível e rígido, usina de asfalto e de concreto asfáltico; construção e recuperação, reforço, melhoramentos, manutenção e conservação de estradas, pontes, portos, barragens, hidroelétricas, termoelétricas, ferrovias, túneis, eclusas, dragagens, aeroportos, canais, transportes metroviários, dutos para telefonia e eletricidade e obras de saneamento.

## **2.6 OBJETIVOS E ATUAÇÃO**

De forma geral, a atuação de um sindicato é expressar o desejo de uma classe inteira de trabalhadores, negociando padrões mínimos de trabalho, remuneração e condições profissionais.

Os sindicatos buscam batalhar por melhoras nas condições sociais e profissionais de seus representados, através de diálogo e ações legitimadas por lei. Se os sindicatos não conseguem atingir patamares que eles considerem válidos em suas negociações com empregadores, eles possuem legitimidade para organizar greves e paralisações remuneradas, desde que estes movimentos cumpram os requisitos mínimos legais.

Além disso, é função dos sindicatos organizar treinamentos e capacitações profissionais de seus associados, de forma a aperfeiçoar suas atividades. Alguns sindicatos, mais amplos e estruturados, possuem sistemas de produção de conhecimento e repasse de técnicas e informações, de acordo com as demandas e interesse da classe que representa.

- Autonomia e interferência;
- Representação enquadramento sindical;
- Representatividade sindical;
- Democracia e a participação;
- Negociação coletiva;
- Financiamento;
- Terceirização.

## **2.7 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

Direito Coletivo de Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve.

O Direito Coletivo do Trabalho é apenas uma das divisões do Direito do Trabalho, não possuindo autonomia, pois não tem diferenças específicas em relação aos demais ramos do Direito do Trabalho, estando inserido, como os demais, em sua maioria, na CLT.

Na definição deve ser destacada a representação dos trabalhadores, pois hoje é possível que não existam sindicatos, federações ou confederações juridicamente organizadas, fazendo com que o trabalhador tenha que se organizar num grupo, que não reveste a roupagem de um sindicato associação, para reivindicar seus direitos trabalhistas.

### **3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A negociação coletiva, é o processo essencial para dialogar e buscar as condições de trabalho através de cada atividade econômica.

Quando bem-sucedida, fazem com que as partes negociais, isso é empregador, empregado e sindicato obtenham harmonia. Os acordos coletivos de trabalho só acontecem e são fixados no fim da negociação, assim também para que tenha validade.

Diferente da convenção coletiva que vale apenas para toda a categoria representada, os acordos se limitam apenas às empresas acordantes e seus respectivos empregados. Os acordos coletivos podem ter vigência de no máximo dois anos e, é bastante questionado por algumas empresas para ter prazos mais longos.

Quem tem direito a esses benefícios e a participação da negociação são aqueles trabalhadores da mesma categoria profissional, e que sejam registrados em carteira, com isso são protegidos no período da data-base com a multa 477 não podendo ser desligado enquanto não firmar o novo acordo.

Dentre os benefícios acordado terá a participação de lucros e resultados (PLR), que funciona como um bônus mediante o balancete da empresa anual ser lucrativo, é um importante instrumento para aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores. As regras são estipuladas no ato da negociação entre as partes envolvidas.

#### **3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

É uma modalidade auto compositiva de conflitos coletivos trabalhistas, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam superar divergências para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, fixando condições de trabalho que têm aplicação cogente

sobre os contratos individuais, bem como condições que obrigarão os próprios signatários do instrumento.

### **3.2 A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Negociação coletiva no âmbito trabalhista é um processo essencial para os atores representantes do capital e do trabalho.

A relevância da negociação coletiva de trabalho é tamanha, que pode ser aplicada a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla a todas regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical, profissional ou empresarial.

É através desse processo que os agentes da produção vão dialogar e buscar não só condições de trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também tentar resolver suas desavenças e solucionar os conflitos coletivos de interesse. Ela é ainda considerada por muitos como a “base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura do direito”.

A relevância da negociação coletiva de trabalho é tamanha, que no ano de 1981 a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção no 154, consagrando os principais preceitos a seu respeito. Logo de início, tal Convenção prevê que a negociação coletiva deve se aplicar a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla e “aplicável a todas regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical, profissional ou empresarial”.

O texto da Convenção no 154 define negociação coletiva como “todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de fixar as condições de trabalho e emprego, regular relações entre empregadores e trabalhadores ou regular as relações entre os

empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma vez, embora possa ser conduzida diretamente no âmbito de uma única empresa, deve necessariamente ser assumida por entidades profissionais organizadas (organizações de trabalhadores ou sindicatos).

A atuação sindical no exercício da negociação possui inúmeras finalidades, serve para concertação política, quando tem por objetivo o alcance de alianças de poderes; tem finalidade pacificadora, na existência de divergências de interpretação de determinada lei ou norma coletiva (auto composição); tem função social, ao proporcionar o sentimento de pacificação com a obtenção de acordos de grupos organizados.

A negociação coletiva, quando bem-sucedida, faz com que as partes negociais obtenham harmonia, ela se transforma em um diploma normativo que se torna apto a reger as relações de trabalho no âmbito individual.

Portanto, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são nada mais do que o fruto de uma negociação coletiva bem-sucedida, onde o fato de muitas vezes não haver um regramento previamente determinado em nosso ordenamento para disciplinar a conduta das partes e os limites da negociação coletiva de trabalho.

### **3.3 ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

O Acordo Coletivo de Trabalho está disposto no § 1º do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho e é ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, no qual se estabelecem regras próprias na relação trabalhista existente entre a empresa e seus empregados.

Diferentemente da Convenção Coletiva de Trabalho, que vale para toda a categoria representada, os efeitos de um Acordo Coletivo de Trabalho se limitam apenas às empresas acordantes e seus respectivos empregados.

Sua importância se deve ao fato de que as normas existentes no direito do trabalho são historicamente, em regra, impositivas, não permitindo a deliberação em contrário entre o empregador e o empregado. Assim, como instrumento de amenização desta regra e de exceção, a Constituição Federal possibilitou a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho.

Para que o Acordo Coletivo de Trabalho tenha validade, é necessária uma negociação coletiva entre empresa, empregados e sindicato, com o intuito de aprovar as regras que serão nele contidas de interesse das partes, em uma Assembleia Geral de Trabalhadores realizada especialmente para este fim.

Caso as partes (Empregador, Empregados e Sindicato) aceitem a proposta do Acordo Coletivo de Trabalho, uma minuta deve ser elaborada e uma cópia deve ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho para que seja submetida à devida fiscalização.

Ressalte-se que tamanha é a sua importância no âmbito das relações de trabalho que o próprio ordenamento jurídico estabelece que alguns institutos jurídicos somente terão validade se estiverem previstos em Acordo Coletivo de Trabalho.

Como exemplo, o Banco de Horas, que está disposto no § 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Ainda podem ser citados a título exemplificativo a jornada do turno ininterrupto de trabalho; as férias coletivas; e tudo o que mais for de interesse das partes e que não seja proibido pela lei, como até situações para suspensão de contrato de trabalho, redução de horários de intervalo, pagamentos de verbas

remuneratórias sem que sejam incorporadas definitivamente ao salário dos empregados, etc.

No mais, os Acordos Coletivos de Trabalho costumam estipular regras específicas a cada uma das partes envolvidas, como, por exemplo: a data do dissídio; o vale alimentação; o desconto de contribuição assistencial; a entrega de uniforme; o plano de saúde; o auxílio funeral; a jornada de trabalho, o seguro de vida; o tempo de deslocamento para o trabalho; o labor aos domingos e feriados; o horário de intervalo; e etc.

Importante mencionar que embora seja indiscutível a relevância do Acordo Coletivo de Trabalho, às vezes há questionamento de sua validade no plano de uma reclamação trabalhista, seja coletiva ou individual.

Portanto, apesar de ser possível questionar a validade de suas regras e o seu alcance, vislumbra-se no Acordo Coletivo de Trabalho um importante instrumento de flexibilidade e racionalização das normas legais, pois mediante concessões mútuas, permite a estipulação de regras na relação de trabalho que não estão diretamente ao alcance das partes.

Desta feita, seja por força de uma obrigação legal ou de uma faculdade, o Acordo Coletivo de Trabalho possibilita às partes a pactuação de regras que não têm previsão direta nas Leis e que não podem ser celebradas em contrato individual, suprimindo esta expressiva lacuna, sendo que atualmente esse tipo de normatização traz segurança jurídica suficiente às partes envolvidas em razão da política da valorização das negociações coletivas.

### **3.4 DATA-BASE**

A expressão data-base, é conhecida de quase todos os trabalhadores, principalmente daqueles de carteira assinada, mas pouca gente sabe o seu significado e a importância. A data base de uma categoria profissional é a data destinada a correção salarial e a discussão e revisão das condições de

trabalho fixadas em acordo, convenção ou dissídio coletivo. É a ocasião que os trabalhadores, organizados através de seus sindicatos, buscam o reajuste salarial anual, manutenção de benefícios e obtenção de outros, como por exemplo o vale-refeição, plano de saúde, horas extras com adicional superior ao de lei, adicional de turno e outros.

A data-base é a ocasião própria para a revisão, manutenção, supressão, modificação de cláusulas de acordo ou convenção coletiva, ou obtenção de sentença normativa quando não ocorre o entendimento direto entre os trabalhadores através de seu sindicato de classe e a empresa ou o sindicato da categoria patronal.

### **3.5 VIGÊNCIA DATA-BASE**

Os acordos coletivos de trabalho entre sindicatos profissional e empresa ou empresas, podem ter vigência de no máximo dois anos. Este dispositivo tem sido questionado para que seja admitido prazo maior quando as partes pretendem a fixação de prazos mais alongados.

Quando não há o entendimento direto entre as partes a solução é submetida ao judiciário trabalhista e a sentença normativa pode fixar prazo de até quatro anos para vigência das cláusulas, podendo ser revista após um ano de vigência.

O início da vigência da norma coletiva determina a data-base e costuma ser fixada de comum acordo pelos sindicatos (convenção) ou pelo sindicato profissional e empresa (acordo). Por essa razão cada categoria tem uma data base, como por exemplo, os trabalhadores da categoria de construção pesada têm a data-base em primeiro de maio de cada ano.

As negociações coletivas nem sempre são concluídas antes da data base e os trabalhadores são obrigados a ingressar com dissídio coletivo, para não correr risco de perda da data base, ou seja, de ficar sem o reajuste a partir da data base.

### **3.6 MULTA DO ART. 477 DA CLT**

A Lei 6.708/79 e a Lei 7.238/84, ambas no artigo 9º, determinam uma indenização adicional, equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa. Lei 7.238, de 29 de outubro de 1984: Art. 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

Apenas tem direito aquele empregado que for dispensado sem justa causa pelo empregador e desde que ocorra dentro do prazo de 30 dias antecedentes à data-base. Em qualquer outra situação de dispensa, a indenização não será devida. O objetivo a indenização adicional foi instituído visando proteger o empregado economicamente quando dispensado sem justa causa às vésperas do mês de negociação da sua categoria.

### **3.7 DISSÍDIO COLETIVO**

Dissídios coletivos são ações propostas à Justiça do Trabalho por pessoas jurídicas (Sindicatos, Federações ou Confederações de trabalhadores ou de empregadores) para solucionar questões que não puderam ser solucionadas pela negociação direta entre trabalhadores e empregadores.

Os dissídios coletivos podem ser de natureza econômica ou jurídica. Os de natureza econômica criam normas que regulamentam os contratos individuais de trabalho como, por exemplo, cláusulas que concedem reajustes salariais ou que garantem estabilidades provisórias no emprego.

Os dissídios de natureza jurídica, conhecidos também como dissídios coletivos de direito, visam a interpretação de uma norma legal preexistente que, na maioria das vezes, é costumeira ou resultante de acordo, convenção ou dissídio coletivo.

### **3.8 QUEM TEM DIREITO**

A decisão do Dissídio Coletivo que implique em novas condições de trabalho poderá ser estendida a todos os trabalhadores da mesma categoria profissional que atuem na jurisdição do Tribunal Regional de Trabalho onde a questão foi julgada.

### **3.9 PARTICIPAÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

A PLR funciona como um bônus, que é ofertado pelo empregador e negociado com uma comissão de trabalhadores da empresa de acordo com o resultado (LUCRO) da empresa que este trabalha. “Mais que um direito social, a Participação nos Lucros e Resultados é um importante instrumento para propiciar o aumento da produtividade empresarial e a satisfação dos trabalhadores. Trata-se de pagamento de natureza não salarial, condicionado a celebração de acordo, entre patrões e empregados com a participação do sindicato de classe, prevendo regras claras acerca de sua implementação.

### **3.10 PAGAMENTO DA PLR**

O pagamento da PLR é acertado também em acordo coletivo, e pode ocorrer de algumas maneiras, por exemplo, com a divisão em partes iguais para todos os trabalhadores independentemente do cargo ou com o pagamento conforme a remuneração e o cargo de cada empregado. Ou, por fim, com o pagamento de uma parte igual para todos os trabalhadores e outra parcela proporcional ao salário e cargo.

Assim a PLR, é calculada sobre os lucros e resultados da empresa. Geralmente, são estipuladas metas que, quando atingidas, servem como base de cálculo. Quem decide é a diretoria das empresas juntamente com

representantes dos funcionários e com o Sindicato que deverá homologar acordo se não houver nada estipulado nos acordos coletivos.

### **3.11 DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS**

No Brasil, as cláusulas convenção e dos acordos coletivos do trabalho são aplicáveis no âmbito das categorias convenientes, a profissional e a econômica, incidindo sobre todos seus membros, sócios ou não dos sindicatos estipulantes. É uma decorrência do efeito normativo atribuído pela lei às convenções coletivas. Assim, os trabalhadores, mesmo não filiados ao sindicato da categoria, serão beneficiados, assim como as empresas serão obrigadas ao cumprimento do convencionado. A convenção e os acordos coletivos deveriam fixar por infração das cláusulas ajustadas. Normalmente, os empregadores pagavam as multas e não davam cumprimento ao pactuado, ficando a convenção coletiva sem qualquer eficácia. O artigo 613, em seu inciso VIII, determinou as penalidades aplicáveis, que podem ser desde a multa ao empregador, ao sindicato e ao trabalhador, até mesmo a suspensão dos direitos sindicais deste.

A convenção e acordos coletivos pode conter, ainda, cláusulas condicionando a ingresso em juízo, para a solução de pendência entre empregado e empregador, à prévia apreciação de comissão paritária de conciliação, por ela instituída.

Podem ser incluídas além das cláusulas outras atinentes às normas para a solução pacífica das divergências surgidas entre os convenientes ou a quaisquer outros assuntos de interesse.

Caso o empregador e o empregado celebrem contrato individual de trabalho contrário às disposições de convenção ou acordos coletivos, estarão passíveis de multa nesta fixada (art. 622 da CLT). Esta é uma hipótese de sanção complementar. Quem vai se beneficiar da multa é a parte que puder imputar a

infração à outra; contudo, “é preciso, porém, que haja prefixação dessa multa do convênio violado através de contrato individual e que o convênio violado sejam efetivamente, aplicável ao trabalhador.

O art. 468 da CLT determina que não poderá haver alteração do contrato de trabalho que venha a causar prejuízo ao empregado, sendo nulos os atos praticados visando fraudar, impedir, desvirtuar as disposições consolidadas.

Algumas normas coletivas já dispunham sobre sanções pelo seu descumprimento, como a que dizia respeito a prazo para homologação do pagamento de verbas rescisórias, ficando obrigada a empresa ao pagamento de multa caso não observasse tal regra. Essa orientação passou a ser estabelecida no 6º art. Da CLT, que especifica os prazos para pagamento das verbas rescisórias, e no 8º do mesmo artigo, que trata da multa pelo não-pagamento na época apropriada.

## **4 CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**

A consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada de CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas.

Essa legislação visa a proteger o trabalhador, a regular as relações de trabalho e criar o direito processual do trabalho.

Sua importância está na maneira com que se propôs a coibir relações abusivas de trabalho, que antes eram comuns: não havia leis que regulassem horários, condições de trabalho nem de benefícios. Ou seja, ela foi uma conquista dos trabalhadores, pois garantiu condições mínimas de trabalho.

Os direitos sociais possibilitam melhor qualidade de vida, visam garantir aos indivíduos os exercícios e usufruto de direitos fundamentais em condições de igualdade, para que tenham uma vida digna por meio da proteção e garantias dadas pelo estado de direito.

### **4.1 CONCEITO**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é lei norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas junto com seu segundo filho Diego Vargas, Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, entre 1937 e 1945, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil.

### **4.2 DIREITOS SOCIAIS**

Os direitos sociais surgiram a partir de um movimento qual seja: o constitucionalismo social. De início, tal movimento atendia aos direitos dos

trabalhadores e aos direitos previdenciários, até estender-se a todos os indivíduos, visando uma boa qualidade de vida.

As Constituições mais modernas costumam não definir os direitos sociais, deixando assim que essa definição seja feita pelas doutrinas. Os direitos sociais não são fáceis de serem conceituados, levando em consideração que todo direito é tido como social.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, nos traz alguns direitos que são considerados como sociais quais sejam: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, paz, segurança, previdência social, proteção à maternidade e a infância e assistências aos desamparados. Tais direitos acima elencados são considerados como sociais por serem direitos de todas as pessoas.

Os direitos sociais podem ser vistos como uma expansão dos direitos fundamentais, presentes no artigo 5º, da Constituição Federal de 1988. Eles possibilitam uma melhor qualidade de vida, tentando chegar a uma igualdade das inúmeras situações desiguais.

Seus principais assuntos são:

- Registro do Trabalhador/Carteira de Trabalho;
- Jornada de Trabalho;
- Período de Descanso;
- Férias;
- Medicina do Trabalho;
- Categorias Especiais de Trabalhadores;
- Proteção do Trabalho da Mulher;
- Contratos Individuais de Trabalho;
- Organização Sindical;
- Convenções Coletivas;
- Fiscalização;
- Justiça do Trabalho e Processo Trabalhista.

## **5 CUSTOS DO TRABALHO**

Os custos do trabalho é um fator muito relevante que acresce e reflete na folha de pagamento, conhecido como “custos do pessoal”.

Os mesmo tem um impacto muito grande para o empregador, pois para os dias de hoje a vida de um colaborador dentro da empresa não é só o que ele produz e o salário mensal e, sim todos os direitos trabalhistas através da CLT e firmados em Acordos Coletivos.

Nesse ciclo de vida de mão de obra, temos os encargos sociais diretos ou indiretos, que são gerados desde a admissão ao desligamento.

Todo esse impacto em folha é gerado principalmente pela remuneração, para devidos recolhimentos, verbas, comissões e outros pagamentos que é calculado sobre o salário.

### **5.1 CUSTO DE MÃO DE OBRA**

Por conta dos encargos que serão citados no próximo texto, que incidem sobre a folha de pagamento, salário, e benefícios, o trabalhador custa bem mais do que o seu salário. O custo do empregado regularizado é quase o dobro do salário. Outros países não têm tantos encargos e pagam salários melhores. E é por isso que muitas empresas preferem não contratar mais empregados, ou adaptar novos procedimentos de redução para os custos, como mostra o último capítulo.

O peso dos encargos sociais corresponde a 25,1% sobre a remuneração total do trabalhador, assim o conceito de remuneração reúne tudo o que é recebido de forma direta (como salário, férias, 13º salário) ou indireta (depósitos do FGTS e verbas rescisórias) pelo trabalhador.

O conceito de custo de mão-de-obra compreende todos os gastos relacionados ao "ciclo de vida da mão-de-obra":

**GASTOS PRÉ-OPERACIONAIS → ADMISSÃO → MANUTENÇA → DESLIGAMENTO → GASTOS PÓS-OPERACIONAIS.**

Seus elementos componentes são:

- Gastos com admissão;
- Gastos com aprendizagem, treinamento, desenvolvimento e formação profissional;
- Remuneração indireta (benefícios adicionais);
- Contribuições sociais;
- Gastos com desligamento.

## **5.2 REMUNERAÇÃO**

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), em seu artigo 457, define a remuneração como:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

No Brasil há duas grandes categorias de funcionários, segundo a forma de contrato de trabalho (registro na carteira profissional), os mensalistas (salário pago por mês) e os horistas (salário pago por hora).

Compõem a remuneração, além do salário correspondente, a contraprestação de serviços em decorrência do contrato de trabalho, outros valores decorrentes de horas extras, adicional noturno, adicional periculosidade, adicional insalubridade, descanso semanal remunerado (em se tratando de contrato de trabalho com salário fixado por hora), prêmios de assiduidade e demais vantagens recebidas pelo empregado na vigência do contrato de trabalho.

Entretanto, o custo que representa o funcionário para a empresa não corresponde apenas a remuneração mensal. Além dela, há os encargos sociais e trabalhistas, os quais representam parcela importante do custo da mão de obra. Para determinar o custo da mão de obra há que provisionar a parcela correspondente ao décimo terceiro salário, férias, abono de férias e os valores recolhidos na guia da previdência social, o FGTS e indenizações trabalhistas.

A título de ilustração, vamos admitir que uma empresa fabricante de móveis contrate um montador com salário R\$ 10,00 por hora. Caso ele gaste 1,5 horas para montar uma mesa, parcela do custo da mão de obra com a montagem dessa mesa seria R\$ 15,00, ou seja, 1,5 h x R\$ 10,00 por hora, correspondente ao salário.

Ainda, há que se acrescentar a esse valor demais custos associados aos salários que a empresa incorre para com os funcionários, como:

- Férias, abono de férias, 13º salário etc.;
- Que além das horas trabalhadas, os funcionários, no caso horistas, recebem os domingos/feriados como complementação de sua remuneração;
- As faltas justificadas, por motivos previstos em lei, que as empresas são obrigadas a pagar;
- Os valores que as empresas são obrigadas a recolher a título de contribuição ao INSS sobre a folha de pagamentos e ao FGTS;
- Que, quando da rescisão do contrato de trabalho, as empresas pagam multas sobre o FGTS, aviso prévio etc., em se tratando de dispensa sem justa causa.

Além dos salários e dos encargos associados as empresas assumem outros, como alimentação, transporte, seguro de vida, assistência médica etc. Normalmente, estes custos representam valores fixos mensais e não proporcionais aos salários acima mencionados. Estes custos fixos mensais costumam ser tratado como custos indiretos, como será visto nos próximos capítulos deste trabalho.

Os custos que representam esses encargos sazonais devem ser distribuídos a todos os meses do ano.

Para facilitar o cálculo e a distribuição dos encargos sazonais a todos os meses do ano, costuma-se determinar uma taxa que aplicada aos salários constantes da folha de pagamentos fornece o custo dos encargos sociais e trabalhistas. A somatória dos salários e dos encargos determina o custo da mão de obra.

### **5.3 ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Os encargos sociais e trabalhistas são uma responsabilidade inerente a qualquer tipo de vínculo empregatício. Eles são os chamados custos indiretos na relação de custos daquele emprego, para o empregador.

Significa dizer que são parte do valor pago na manutenção daquele emprego, mas não necessariamente fazem parte do salário do trabalhador. Estes custos indiretos dividem-se entre aqueles que são pagos para o trabalhador individualmente, e aqueles que são pagos para um fundo coletivo.

### **5.4 PRINCIPAIS ENCARGOS (SOCIAIS E TRABALHISTAS)**

Os encargos trabalhistas são valores pagos, mensalmente ou após o fim de um contrato, pelo empregador ao seu funcionário, sendo esses valores, custos com a previdência social e taxas em cima da folha salarial do empregado.

- 13º salário;
- Adicional de Remuneração: Adicional de Periculosidade e Adicional de Insalubridade;
- Adicional de Férias;
- Ausência Remunerada;
- Férias;
- Licenças;
- Repouso Remunerado;
- Rescisão contratual;
- Salário Família ou Auxílio Pré-Escolar;
- Vale transporte ou Auxílio Transporte;
- Indenização por tempo de serviço.

Já os encargos sociais, que não são pagos diretamente ao empregado, mas beneficiam indiretamente o trabalhador através de tributos e contribuições pagas pelas empresas, quantias que geram benefício como educação, lazer, saúde e políticas públicas.

- Seguridade e Previdência social;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP);
- Salário Educação.

Importante salientar que nem todos os encargos sociais e trabalhistas ocorrem de forma homogênea durante o ano. Por exemplo, férias e abonos de férias, em algumas empresas são concentradas nos primeiros meses do ano, por sua vez, o décimo terceiro salário, se concentra nos últimos meses do ano.

## **6 CONTRIBUIÇÕES, TAXAS E CUSTOS**

Como foco principal deste trabalho que são os recolhimentos das contribuições obrigatórias e sindicais, este capítulo apresentará como é a distribuição em percentual da contribuição sindical recolhida e as demais para quem vai, e quais os fatores relevantes para contribuir ou deixar de contribuir.

Será aplicado pequenos exemplos do valor a ser contribuído para associados, isso é, sobre o piso salarial de determinado funcionário e o percentual aplicado para a contribuição devida do mesmo.

Também, será exposto sobre a taxa de assistência para fins de contrato, como é o atendimento e a cobrança da taxa através da quantidade de colaboradores a serem homologados. Isso, será refletido para aquele que é opositor a cobrança de algumas contribuições, pois não terá jus do atendimento e a benefícios.

### **6.1 CONTRIBUIÇÕES**

Segundo a legislação brasileira, todos os trabalhadores pertencem a uma determinada categoria profissional e, portanto, são obrigados a contribuir anualmente com o sindicato que representa essa categoria. No Brasil há quatro modalidades de contribuição pagas aos sindicatos: a sindical, a assistencial, a confederativa e a associativa.

Estas contribuições ainda são palco de grandes discussões e controvérsias para a maioria dos profissionais liberais, autônomos e empregados na grande maioria das empresas.

Muitos sindicatos, através das mais variadas nomenclaturas, estabelecem diversas cobranças como contribuição confederativa, taxa assistencial, contribuição retributiva, mensalidade sindical entre outras, gerando diversas dúvidas quanto a legalidade da cobrança ou não.

Este desconto feito pelas empresas é fruto de cláusulas constantes na Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordos Coletivos de Trabalho a qual, a princípio, foi aprovada pela classe dos trabalhadores em assembleia geral e, conseqüentemente, concordaram com a referida contribuição.

Em respeito aos princípios constitucionais as Convenções Coletivas e Acordos Coletivos, ao estabelecerem as diversas contribuições que serão mencionadas, estabelecem também o direito do trabalhador (não associado) a se opor a determinados descontos, através de um manifesto formal perante a empresa ou mesmo ao respectivo sindicato da categoria profissional.

### **6.1.1. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

A contribuição sindical é anual e obrigatória, descontada na folha de pagamento dos trabalhadores. O imposto é obrigatório para os trabalhadores ativos, comissionados e contratados por tempo determinado ou não, sindicalizados ou não.

A Contribuição Sindical Urbana garante os serviços de um sindicato e demais órgãos ligados. O valor da CSU é equivalente a um dia do salário do trabalhador, definido em lei.

O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à “Conta Especial Emprego e Salário” integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Como os recursos gerados pela Contribuição são distribuídos:

- 60% para o Sindicato de Base;
- 15% Federação;
- 5% Confederação;
- 10% Conta Especial Emprego e Salário;

- 10% Central Sindical.



**Gráfico 1.0:** Distribuição em % da contribuição sindical. Fonte: SECMESSP.

### Prazos de pagamento

Os empregados são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativo ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical devido aos sindicatos profissionais. Os empregados contribuem com um dia de trabalho equivalente a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregador for feito por unidade de tempo; ou a 1/30 da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão. Quando o salário for pago em utilidade, ou nos casos em que empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social. Se a contribuição for calculada sobre a jornada normal de trabalho de um dia, a referida exação não incide sobre horas extras.

Os empregados que são admitidos em janeiro e fevereiro terão o desconto da contribuição normalmente no mês de março, que é o mês destinado ao desconto, com o recolhimento em abril. Se o empregado é admitido em março, há necessidade de se verificar se já não houve o desconto da contribuição sindical na empresa anterior (art. 601 da CLT).

### Atraso no pagamento

O atraso no pagamento sujeita a empresa a juros de 1% ao mês ou fração de mês, correção monetária e multa. A multa será de 10% para o primeiro mês de atraso, acrescida do percentual de 2% por mês de atraso subsequente ou fração de mês (art. 600 da CLT).

O montante das cominações reverterá sucessivamente ao sindicato respectivo; à federação respectiva, na ausência de sindicato; à confederação respectiva, inexistindo federação.

Os profissionais liberais ficarão suspensos do exercício profissional enquanto não pagarem a referida contribuição.

Os empregadores deverão comprovar o recolhimento da contribuição sindical à categoria econômica ou profissional respectiva no prazo de 15 dias a contar da data de recolhimento, mediante remessa de cópia da guia de recolhimento autenticada, juntamente com a relação nominal de empregados que sofreram o desconto.

### **6.1.2. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A contribuição assistencial é também denominada de taxa assistencial, taxa de reversão, contribuição de solidariedade ou desconto assistencial.

Consiste a contribuição assistencial em um pagamento feito pela pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas, de ter incorrido em custos para esse fim, ou para pagar determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação.

O objetivo da contribuição assistencial é a cobertura dos serviços assistenciais prestados pelo sindicato, inclusive por ter participado das negociações coletivas ou da propositura do dissídio coletivo.

A empresa representada pelo sindicato de sua categoria, recolherá a contribuição assistencial patronal proporcional ao capital social declarado na guia de recolhimento da contribuição sindical no ano do exercício.

#### TABELA CLASSE DE CAPITAL E VALOR DA CONTRIBUIÇÃO

<b>FAIXA</b>	<b>CLASSE DE CAPITAL (R\$)</b>	<b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R\$</b>
1	de 0,01 até 1.000,00	1.442,00
2	de 1.000,01 até 5.000,00	2.521,00
3	de 5.000,01 até 10.000,00	3.606,00
4	de 10.000,01 até 25.000,00	4.688,00
5	de 25.000,01 até 50.000,00	5.770,00
6	de 50.000,01 até 100.000,00	6.853,00
7	de 100.000,01 até 150.000,00	7.935,00
8	de 150.000,01 até 200.000,00	9.017,00
9	de 200.000,01 até 500.000,00	9.240,79
10	de 500.000,01 em diante	11.541,00

**Tabela 1.0:** Classe de capital e valores de contribuição a recolher. Fonte: ACT Pesada 2014/15.

A contribuição deve ser recolhida em 02 parcelas iguais.

Exemplo: 31 de agosto de 2014 e 30 de novembro de 2014. A contribuição também poderá ser recolhida em único pagamento, até 31 de agosto de 2014, com desconto de 10%.

#### **6.1.3. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

A contribuição confederativa serve para custear o sistema confederativo da representação sindical patronal ou profissional, ou seja, para custear os sindicatos, federações e confederações da categoria profissional e econômica.

A contribuição confederativa, tratada no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, somente poderá ser exigida dos filiados do sindicato respectivo (Súmula 666 do S. T. F.) não tendo, portanto, natureza tributária, vez que será instituída pela assembleia sindical e obrigará somente aos associados.

#### **6.1.4 CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

A quarta modalidade de contribuição para os sindicatos é a associativa. Trata-se de uma mensalidade que o trabalhador paga ao sindicato ao qual é associado por livre e espontânea vontade. A contribuição associativa é devida apenas pelos trabalhadores associados ao sindicato e o valor é estabelecido nas Assembleias Gerais dos sindicatos.

#### **6.2 TAXA PARA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO**

A assistência é devida na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 (um) ano, e consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho deve ser assistida gratuitamente, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual.

Para empresas que estão em período de demissões de funcionários e precisam ser homologados pelo sindicato de sua categoria, pagará uma taxa equivalente ao valor de 10,00 reais (dez reais), isto é, por cada empregado. Exemplo: 20 funcionários demitidos X 10,00 (taxa de homologação) = 200,00 reais. Contudo, é um custo indireto a mais para o empregador. Também há possibilidade de o empregador optar pelo atendimento ao MTE, pois não é cobrado nenhuma taxa para o atendimento.

Alguns sindicatos fazem jus dessa cobrança no ato da homologação, porém é ilegal a cobrança dessa taxa.

### 6.3 CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

O saldo remanescente é de 1,5% da remuneração dos meses de agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro do ano letivo. Assim, 1,5% da remuneração de janeiro de ano seguinte e de 1% da remuneração dos meses de fevereiro e abril do mesmo ano.

#### TABELA DE PORCENTAGEM SOBRE O DESCONTO DA REMANESCENTE

ATÉ DIA 01 a 14 DE CADA MÊS			PARA O DIA 15 a 30 DE CADA MÊS		
Mês	% de desconto	Falta (remanescente)	Mês	% de desconto	Falta (remanescente)
ago/14	1,50%	5,50%	ago/14	1,50%	6,25%
set/14	1,50%	4,75%	set/14	1,50%	5,50%
out/14	1,50%	4,00%	out/14	1,50%	4,75%
nov/14	1,50%	3,25%	nov/14	1,50%	4,00%
dez/14	1,50%	2,50%	dez/14	1,50%	3,25%
jan/14	1,50%	1,75%	jan/14	1,50%	2,50%
fev/14	1,00%	1,00%	fev/14	1,00%	1,50%
abr/14	1,00%	0,50%	abr/14	1,00%	1,00%

**Tabela 2.0 e 3.0:** Desconto em porcentagem e falta remanescente. Fonte: SINTRAPAV

A tabela acima apresenta as porcentagens de descontos referente o saldo remanescente que é descontado todo mês do empregado. Para os meses de março, maio, junho e julho o desconto é referente a 0,5% sobre o salário.

TABELA PORCENTAGEM DESCONTO SOBRE O SALÁRIO

NOME	FUNÇÃO	SALÁRIO	ADMISSÃO	DEMISSÃO	VALOR CONTRIBUIÇÃO
Antônio Rodrigues	Op. Lâmina	R\$ 2.158,20	21/01/2014	17/03/2016	R\$ 10,79
Edmar Aparecido	Motorista	R\$ 1.768,77	15/04/2014	26/09/2016	R\$ 17,68
Pedro Antunes	Vigia	R\$ 1.601,60	09/09/2014	14/11/2015	R\$ 24,02
Renato Souza	Motorista II	R\$ 2.213,00	05/08/2010	26/10/2016	R\$ 33,19
<b>TOTAL</b>					<b>R\$ 85,68</b>

**Tabela 4.0:** Desconto sobre o salário do empregado. Fonte: Elaborada pela autora.

Para efeito de cálculo o desconto deve estar relativo com a porcentagem que o mês do desligamento foi firmado (tabela 2 e 3).

Salário R\$ 1.601,60 x 1,5% = R\$ 24,05 valor da remanescente.

O atraso do pagamento gera multa, que é estabelecida no acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho e, caso houver rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado ou empregador será descontado o valor de 50% do saldo remanescente no termo de rescisão de contrato de trabalho, sendo recolhido em boleto fornecido pela entidade sindical e de forma separada dos demais recolhimentos do mês.

Em casos de opositores, ou seja, não sindicalizados terá ele que negociar e pagar todo o período que ficou opositor. Exemplo: opositor do período maio 2016 a dezembro 2016, salário R\$ 4.055,00.

- Demonstração de cálculo:

$0,5\% + 0,5\% + 0,5\% + 1,5\% + 1,5\% + 1,5\% + 1,5\% + 1,5\% = 9,0\%$

$R\$ 4.055,00 \times 9,0\% = R\$ 364,95$  recolhimento da remanescente sobre o período de oposição.

Esse efeito de cálculo varia com o tempo de oposição e o salário, podendo gerar valores altíssimos e gerando um custo alto para o empregado ou empregador.

## **6.4 ASSOCIADO**

O dever de uma entidade sindical é garantir direitos da categoria em busca do progresso. Muito além das assembleias, greves e acordos coletivos, alguns sindicatos oferecem diversos benefícios à qualidade de vida dos trabalhadores.

Esta contribuição é normalmente feita através do desconto mensal em folha de pagamento, no valor estipulado em convenção coletiva de trabalho ou acordos coletivos.

Cada categoria tem o seu percentual sobre o salário base do empregado para ser recolhida, assim todo associado e seus dependentes podem usufruir de várias vantagens como: atendimento odontológico, descontos em universidades, colônias de férias, materiais escolares, etc.

Alguns Sindicatos também garantem assistência jurídica a todos os trabalhadores associados. Em casos de processos, denúncias e ações coletivas, a entidade oferece advogado para auxiliar e esclarecer dúvidas.

## **6.5 OPOSIÇÃO A COBRANÇA**

A Constituição Federal em seu artigo 8º V, garante que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato. Essa norma garante aos trabalhadores o direito à liberdade de filiação sindical. Em nenhuma hipótese a filiação e contribuição sindical poderão ser impostas ou induzidas.

A empresa deverá dar ciência, por escrito, a todos os seus atuais ou futuros empregados de que podem exercer o direito de oposição ao desconto das contribuições assistencial, confederativa e quaisquer outras previstas em convenção coletiva de trabalho ou acordos coletivos em favor do sindicato da categoria profissional.

Para essa “carta de oposição” ser validada pelo sindicato, o empregado deve entregar no período de até 10 dias, que é estabelecido em assembleias. Assim, o empregado não terá mais descontos em folha de pagamento, porém o mesmo não terá atendimento do sindicato, dos serviços oferecidos. Exemplo: homologação da rescisão de fim do contrato de trabalho, jurídico, etc.

Em alguns casos, o empregado opositor desligado da empresa, precisa fazer jus do atendimento para homologar seu termo de rescisão, mas, para isso precisará recolher para o sindicato o período de oposição inteiro.

## 7 ANÁLISE DE CUSTO

O capítulo tem como objetivo explicitar o impacto causado às empresas do ramo das indústrias da construção pesada e infraestrutura de rodovias, em relação aos custos extras para contratação e manutenção de empregados, isto é, sob uma análise dos acordos coletivos e contribuições sindicais, sendo que este setor de construção tem uma grande importância social e econômica para o país, principalmente, devido ao grande poder de geração de custos que assolam o empregador para ter um colaborador no seu quadro de funcionários, expondo de que forma a relação trabalhista pode ser otimizada e flexibilizada minimizando o impacto ocorrido e, também pela demanda de funcionários que contém em uma obra.

Através da análise busca-se uma alternativa ao debate predominante sobre como reduzir estes custos, centrado nas ideias de que há uma relação direta e facilmente mensurável entre a elevação de custos do trabalho e a redução direta.

Todavia, quando se leva em consideração outros componentes estabelecidos por acordos coletivos, ramo de atividade e localidade, o impacto do custo extra para contratar e manter o empregado se torna ainda maior.

A alternativa mais simples para identificar os custos do trabalho é considera-lo como a somatória do salário nominal, adicionando todos os gastos definidos por lei e realizados pelo empregador, independentemente de serem impostos federais (a previdência por exemplo), impostos associados a benefícios aos empregados pagos pelo empregador, mas cujo custeio é parcialmente financiado através de reduções fiscais, contribuições obrigatórias para associações, fundos disponíveis considerados Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, ou ainda benefícios tipicamente trabalhistas com retorno certo ao trabalhador firmados nos acordos.

A despeito da diversidade da natureza desses valores, todos podem ser considerados como custos diretos ou indiretos para a empresa definidos pela legislação.

## 7.1 PISO SALARIAL

Piso salarial é o menor salário pago a um trabalhador dentro de uma categoria profissional específica, formada por empregados de diversas funções num mesmo setor de atividade econômica. São exemplos de categorias profissionais: os trabalhadores na área de saúde, da construção civil e pesada, transporte, metalúrgicos, professores, bancários, comerciários etc.

Normalmente, o piso salarial é estabelecido na data-base da categoria e determinado por um acordo ou convenção coletiva de trabalho, fruto de negociação entre as partes (patrão e trabalhadores). Os acordos e convenções coletivas de trabalho estabelecem normas e compromissos entre as partes, que devem ser respeitadas durante sua vigência, principalmente o salário dos funcionários que não devem ser menores que os pisos salariais estabelecidos.

Outro detalhe importante é que valor do piso salarial definido para uma mesma função ou profissão pode variar conforme o estado, cidade ou mesmo empresa. Isso porque os pisos salariais definidos em acordos ou convenções coletivas de trabalho têm validade somente para os trabalhadores abrangidos por esses documentos.

O piso de um servente de obras pode ter um valor diferente em Santa Catarina, do valor fixado no Pará, por exemplo. E mesmo dentro de um Estado, o piso do servente que trabalha na capital pode ser diferente daquele definido ao que trabalha no interior. As diferenças resultam de processos de negociação independentes.

Os pisos também variam para profissões diferentes dentro de uma mesma categoria profissional. Assim, no caso dos trabalhadores na construção pesada, os pisos podem ser diferenciados para pedreiros e mestres de obra, por exemplo.

Uma das reivindicações históricas do movimento sindical nos processos de negociação coletiva de trabalho é o estabelecimento de pisos salariais. A fixação de pisos, além de assegurar valores mínimos para o exercício das diversas atividades profissionais, tende a se refletir nas faixas salariais

subsequentes, contribuindo para a elevação do patamar de remuneração dos trabalhadores e para a redução do leque salarial das empresas.

Em princípio, os salários dos perfis na tabela a seguir variam de acordo com os seus cargos da empresa X.

#### TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS

<b>Função</b>	<b>Salário R\$</b>
Técnica de Qualidade	R\$ 6.911,60
Motorista de Veículo. Pesado	R\$ 2.194,00
Pedreiro	R\$ 1.672,00
Ajudante Serviços Gerais	R\$ 1.601,60
Supervisor de Obra	R\$ 3.255,00
Servente	R\$ 1.601,60
Motorista de Veículo. Leve	R\$ 1.768,77
Comprador	R\$ 3.264,65
Zelador (a)	R\$ 1.601,60
Assistente Departamento Pessoal	R\$ 2.709,62
Assistente Administrativo	R\$ 1.863,09
Motorista de Ônibus II	R\$ 1.998,80
Vigia	R\$ 1.601,60
Encarregado Carpinteiro	R\$ 2.901,80
Assistente Sessão Técnica	R\$ 1.675,40
Encarregado Sinalização	R\$ 2.108,02
Laboratorista	R\$ 5.653,21
Carpinteiro	R\$ 1.883,20
Operador de Rolo	R\$ 1.675,47
Operador de Escavadeira III	R\$ 3.181,20
Armador	R\$ 1.883,20
Operador de Rolo – Terraplenagem	R\$ 1.675,67
Auxiliar Topografia	R\$ 1.601,60
Mecânico Ajustador	R\$ 2.417,80
Eletricista Manutenção	R\$ 2.281,40
Operador Lâmina	R\$ 2.158,20
Encarregado Geral	R\$ 7.003,28
Soldador	R\$ 2.984,08
Eletricista	R\$ 2.144,98

**Tabela 5.0:** Salário normativo para todos os integrantes da categoria “pesada” de uma empresa X. Fonte: Elaborada pela autora/Rescisões homologadas.

O Piso salarial para os integrantes da categoria profissional da construção pesada é: R\$ 1.601,60 por mês, ou R\$ 7,33 (sete reais) por hora. Ou seja, nenhum salário pode ser inferior a esses valores estabelecidos, isto é, mesmo que há um cargo inferior (serviços gerais - tabela 5) o salário normativo tem que estar de acordo.

### 7.1.1 APLICANDO REAJUSTE SALARIAL

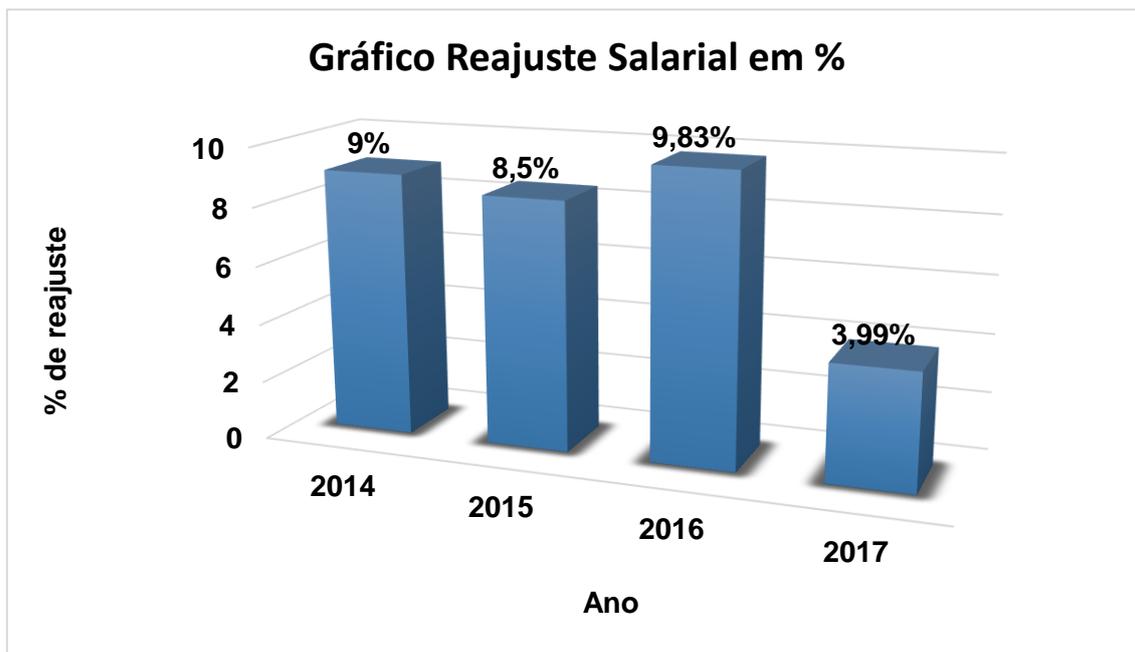
O cálculo do reajuste é relativo e depende do acordo estabelecido. O percentual definido deve ser acrescentado ao salário anterior. Por exemplo, a categoria da construção pesada teve um reajuste em 2016 de 9,83% e o funcionário recebia R\$1.401,40. Desse modo temos: R\$ 1.401,40 + 9,83%, ou seja: R\$ 1.540,00 novo salário normativo da categoria para qualquer função.

#### TABELA REAJUSTE SALARIAL EM % - DISSÍDIO

ANO	SALÁRIO NORMATIVO	REAJUSTE %
2014	R\$ 1.291,40	9%
2015	R\$ 1.401,40	8,5%
2016	R\$ 1.540,00	9,83%
2017	R\$ 1.601,60	3,99%

**Tabela 6.0:** Tabela de reajuste salarial em porcentagem (%). Fonte: Elaborada pela autora.

A seguir o gráfico apresenta o percentual em forma estatística dos reajustes salariais dos últimos três anos e do ano atual.



**Gráfico 2.0:** Reajuste salarial em %. Fonte: elaborada pela autora do trabalho.

Os reajustes do ano de 2014 a 2016 foram firmados mediante o cenário econômico que as empresas se encontravam, porém, já existindo uma dificuldade de estar em dia com as obrigações trabalhistas.

Já em 2017 o percentual caiu, sendo desfavorável para os empregados. Esse fator ocorre quando muitas empresas estão afetadas pela crise do país, e pelo grande índice de desemprego elas renunciam as propostas dos sindicatos.

### 7.1.2 CÁLCULO DISSÍDIO RETROATIVO

Dissídio retroativo é o nome dado ao percentual de reajuste referente a dias, semanas ou meses entre o dia da data-base e a decisão judicial ou assinatura de acordo coletivo. Isso é relativamente comum por casos em que a decisão sobre o reajuste demora a ser definida.

Por exemplo, se a data-base é 1º de setembro, mas o aumento só é definido em 30 de outubro, a diferença proporcional a 2 meses é devida pelo empregador aos funcionários. O cálculo deve ser feito considerando os dias trabalhados.

### 7.1.3 CÁLCULO DISSÍDIO PROPORCIONAL

No caso de empregados admitidos após a data-base, há casos em que o acordo coletivo de trabalho (ou convenção coletiva) prevê uma tabela para reajuste de salário proporcional.

Embora não haja uma regra fixa para isso, é comum haver a definição de que o dissídio proporcional (ou reajuste proporcional) seja equivalente ao número de meses entre a admissão e a data-base dividido por 12.

Se a data-base for 1º de maio para um funcionário contratado em 1º de novembro 2014 e, em 2015 o reajuste foi de 5%, o empregado foi admitido 7 meses antes do dissídio. Assim, no dia 1º de maio esse funcionário tem direito a uma fração equivalente a 7/12 avos dos 5%.

- Demonstração de cálculo:

$$5\% / 12 = 0,42\%$$

$$0,42\% \times 7 \text{ meses} = 2,92\%$$

Ou seja, se o salário for R\$ 1.700,00, aplicando o dissídio proporcional será R\$1.749,64. O pagamento proporcional é firmado nas negociações, ou seja, não é uma regra ou lei.

### 7.2 CÁLCULOS TRABALHISTAS: PROVENTOS E DESCONTOS

Os cálculos trabalhistas estão associados a todos os direitos e obrigações que o empregador tem com o empregado, ou seja, toda a vida dentro da empresa.

Esses cálculos podem ser custos diretos ou indiretos, refletindo em folha de pagamento e no termo de rescisão de contrato.

A rescisão do contrato ocorre geralmente quando há uma lesão contratual, ou seja, quando há o descumprimento de alguma cláusula pelas partes envolvidas.

É obrigatório que haja um aviso prévio de quem pretende rescindir, ou empregado ou empregador. O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) é um modelo de documento obrigatório para a empresa onde consta todos os valores a receber garantidos por lei ao trabalhador e sobre acordos, bem como os devidos descontos.

Os principais componentes do custo do trabalho para as empresas, são agrupados em quatro classificações:

**a. Salário base:** salário mensal líquido recebido pelo trabalhador.

**b. Recebimento:** Salário base acrescido do pagamento de horas-extras, bônus, adicionais, participação nos lucros e resultados (PLR), 13º salário, adicional de férias e vales alimentação e transporte.

**c. Compensação dos empregados:** É o recebimento acrescido das contribuições ao FGTS, ao INSS e a planos de previdência privados, assistência médica ou seguro saúde, auxílio farmácia, auxílio creche e demais benefícios, além dos custos rescisórios (multa do FGTS e aviso prévio).

**d. Custo Total do Trabalho:** É a compensação do trabalho acrescida dos custos treinamento e capacitação, outros custos do trabalho ainda não classificados (custos para transportar trabalhadores, vestuário de trabalho, recrutamento) e impostos/contribuições.

Na figura 1.0 a seguir o termo de rescisão é de um empregado da empresa do ramo da construção pesada, sendo uma despedida sem justa causa com aviso trabalhado pelo empregado e, outras verbas. Também, contém alguns descontos obrigatórios.

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO					
<b>IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR</b>					
01 CNPJ/CEI [REDACTED]		02 Razão Social/Nome [REDACTED]			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) [REDACTED]				04 Bairro Centro	
05 Município Sao Paulo	06 UF SP	07 CEP 01047-010	08 CNAE 4212000	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra	
<b>IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR</b>					
10 PIS/PASEP [REDACTED]		11 Nome J. [REDACTED]			
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) [REDACTED]				13 Bairro centro	
14 Município Piquete	15 UF SP	16 CEP 12620-000	17 CTPS (nº, série, UF) [REDACTED] / 27 / SP	18 CPF [REDACTED]	
19 Data de Nascimento 23/09/1964	20 Nome da Mãe [REDACTED]				
<b>DADOS DO CONTRATO</b>					
21 Tipo de Contrato 1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado					
22 Causa do afastamento Despedida sem justa causa, pelo empregador					
23 Remuneração Mês Ant. R\$ 2.900,00	24 Data de Admissão 24/02/2014	25 Data do Aviso Prévio 12/06/2015	26 Data de Afastamento 11/07/2015	27 Cód. Afastamento SJ2	
28 Pensão Alim. (%) TRCT 0,00	29 Pensão Alim. (%) FGTS 0,00	30 Categoria do Trabalhador 01. Empregado			
31 Código Sindical 915. [REDACTED]	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral [REDACTED]				
<b>DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS</b>					
<b>VERBAS RESCISÓRIAS</b>					
<b>Rubrica</b>	<b>Valor</b>	<b>Rubrica</b>	<b>Valor</b>	<b>Rubrica</b>	<b>Valor</b>
50 Saldo de 11/dias Salário (líquido de faltas e DSR)	1.063,74	63 13º Salário Proporcional 6/12 avos	1.450,55	65 Férias Proporcionalis 7/12 avos	1.692,31
66.1 Férias Venc. Per. Aquis. 24/02/2014 A 14/12/2014	290,11	68 Terço Constitucional de Férias	703,56	94 Média H.Extras Férias Venc.	73,29
95.1 Vale Alimentação	36,67	95.2 Média H.Extra Férias Prop	54,98	95.3 Média H.Extra 13o. Salário Prop.	18,92
97 Av. Previo Acréscimo Lei 5.452	290,10	95.2 Dif. Salário - CCT 2015	482,30		
				TOTAL BRUTO	6.156,53
				TOTAL BRUTO	6.156,53
<b>DEDUÇÕES</b>					
<b>Desconto</b>	<b>Valor</b>	<b>Desconto</b>	<b>Valor</b>	<b>Desconto</b>	<b>Valor</b>
108 Alimentação	1,00	112.1 Previdência Social - 13º Salário	132,25	112.2 Previdência Social	108,30
114.1 IRFF	110,88	115.1 Arred. Mês Anterior	0,53	TOTAL DEDUÇÕES	352,96
				VALOR LÍQUIDO	5.321,27
				TOTAL DEDUÇÕES	352,96
				VALOR LÍQUIDO	5.803,57

Figura 1.0: Termo de Rescisão de Contrato, empresa X / Construção Pesada.

- Dados do TRCT:

Período: 1 ano, 3 meses e 18 dias.

Salário: R\$ 2.900,00

Função: Soldador.

As deduções são referentes a descontos obrigatórios por lei como IRFF, Previdência Social, Vale alimentação, Previdência Social sobre 13º salário, em outros casos a seguro de vida, plano de saúde. Também a descontos de faltas (espelho de ponto), adiantamento salarial, quebra de caixa entre outros.

Alguns desses descontos obrigatórios por lei e de acordos coletivos serão mencionados a seguir nas tabelas, afim de destacar que boa parte desses descontos são atraídos pelo salário bruto do empregado, que tem reajustes todos os anos de acordo com a data-base da categoria.

#### TABELA DE CONTRIBUIÇÃO - INSS - 2016

Salário-de-Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS
até 1.556,94	8%
de 1.556,95 até 2.594,92	9%
de 2.594,93 até 5.189,82	11%

**Tabela 7.0:** Base de salários e alíquotas para recolhimentos do benefício. Fonte: PIS 2017.

Referindo-se ao empregado X com salário normativo de R\$ 2.900,00 alíquota é 11%, o valor que a empresa terá que recolher é R\$ 319,00 mensalmente e para fins rescisórios.

TABELA DO IMPOSTO DE RENDA PESSOA FÍSICA - 04/2015

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5%	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	636,13
Acima de 4.664,68	27,5%	869,36

**Tabela 8.0:** Base de cálculo sobre salários e alíquotas - IRPF. Fonte: Contalc Contabilidade.

Assim também, usa-se esse efeito de cálculo para o imposto de renda sobre o salário. Salário normativo R\$ 2.900,00 alíquota é 15%, o valor que empresa recolherá é R\$ 435,00 mensalmente e para fins rescisórios.

TABELA DE CÁLCULO FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

=	<b>SALÁRIO BRUTO</b>	<b>R\$ 2.900,00</b>
X	<b>ALÍQUOTA</b>	<b>8%</b>
=	<b>FGTS A RECOLHER</b>	<b>R\$ 232,00</b>

**Tabela 9.0:** Cálculo sobre salário e alíquota de FGTS. Fonte: Elaborada pela autora.

Como é feito o cálculo:

Salário bruto x 8% = valor a recolher mensalmente.

Em casos de despedidas sem justa causa pelo empregador, gera a multa dos 40% do FGTS, isso é, ela assegura em desprestígio à satisfação de direito vocacionado à proteção constitucional contra despedida arbitrária.

O efeito de cálculos é através do saldo atual que o empregado tem em sua conta, ou seja, o saldo dos recolhimentos em cima do salário do tempo de serviço na empresa.

O tempo de serviço do funcionário X mostrado a cima é 1 ano e 3 meses (15 meses), a base de cálculo para o saldo será aproximadamente: R\$ 3.480,00

- Demonstração de cálculo:

R\$ 232,00 (valor recolher mensal) x 15 meses = R\$ 3.480,00.

R\$ 3.480,00 x 40% = R\$ 1.392,00 multa rescisória.

R\$ 3.480,00 + R\$ 1.392,00 = R\$ 4.872,00. Valor a receber para fins rescisórios.

Esses valores mencionados acima, refletem na folha de pagamento e dependendo da ocasião nos termos de rescisão, mesmo que o empregador esteja descontando na folha do empregado a maioria dos benefícios são firmados nos acordos, onde os reajustes salariais anuais variam. No caso do vale transporte o desconto é 6% (Lei 7.418/85) do valor do salário-base, sendo que, o valor que exceder este limite será suportado pelo empregador. Já o vale alimentação é negociado junto com o sindicato e a empresa.

#### TABELA VALE ALIMENTAÇÃO - ACT 2016/17

<b>AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO</b>	
<b>TIPO</b>	<b>COMPOSIÇÃO</b>
<b>ALMOÇO COMPLETO</b>	Almoço completo no local de trabalho, e vale alimentação no valor mínimo mensal de R\$ 100,00.
<b>TICKET REFEIÇÃO</b>	No valor mínimo de R\$ 29,94 o empregado receberá tantos tickets refeição quanto forem os dias de trabalho efetivo no mês.
<b>CESTA BÁSICA</b>	35kg.

**Tabela 10.0:** Condições de vale alimentação firmados no ACT/16-17 Fonte: SINTRAPAV.

Algumas empresas quando estão em período de negociação de dissídio e outros proventos fecham em um percentual onde possam distribuir para os mesmo que serão reajustados.

Isso acontece, quando o sindicato da categoria impõe um reajuste (%) alto para a empresa, e para manter os benefícios e reajuste salarial que será ajustado as partes precisam aceitar.

Outro fator relevante é o parcelamento dos reajustes salariais, que de acordo com a inflação e o desemprego em alta crescem a tendência de negociar o valor em parcelas.

- Demonstração de cálculo:

Usando o mesmo funcionário a cima o salário normativo é R\$ 2.900,00 a categoria da construção pesada teve um reajuste de 9,83% no ano de 2016.

$R\$ 2.900,00 + 9,83\% = R\$ 3.185,07$  (novo salário);

$R\$ 3.185,07 \times 12 \text{ meses} = R\$ 38.220,84$ .

Assim, podendo ter a opção de parcelar em duas vezes o reajuste, sendo a primeira maior. Exemplo: 5,33% mês de junho + 4,5% mês de julho (data-base 1º de maio).

Desta forma, o parcelamento em mais vezes iria beneficiar o empregado, pela grande diferença que receberá em sua última parcela de reajuste. Isso acontece também, que em troca de demissões as empresas preferem redução na jornada de trabalho e um percentual baixo de aumento salarial, assim ela mantém seu quadro de funcionários.

### TABELA HORAS EXTRAS

FUNCIONÁRIO	SALÁRIO	HORAS EXTRAS NO MÊS	ADICIONAIS EM %	
			70% Acordo Coletivo	100% Descansos Semanais
X	R\$ 1.601,00	30:00:00	R\$ 371,14	-----
Y	R\$ 4.513,00	28:00:00	R\$ 976,44	-----

**Tabela 11.0:** Salários e horas extras com adicionais. Fonte: Elaborada pela autora.

A legislação trabalhista estabelece que a duração normal do trabalho seja de 8 horas diárias e 44 semanais.

Todavia poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores serem acrescida de horas suplementares, mais conhecidas como “horas extras” em números não excedentes a duas, no máximo para efeito de serviço extraordinário, mediante os acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho

A remuneração do serviço extraordinário deverá constar obrigatoriamente do acordo, convenção ou sentença normativa, sendo no mínimo 50% superior à da hora normal.

Cada categoria sindical tem o seu percentual do adicional de horas extras, sendo a maioria 50%. O sindicato da construção pesada estabelece assim que firmado o acordo o percentual de 70%. Já outros adicionais como os finais de semana, feriados e noturnos o adicional é 100%.

- Demonstração de Cálculo:

Funcionário X: salário normativo é R\$ 1.601,00 as horas extras efetuadas no mês foram 30h00min.

$R\$ 1.601,00 / 220 = 7,28 \times 30.00 + 70\% = R\$ 371,14$  de adicional de horas efetuadas no mês.

Funcionário Y: salário normativo é R\$ 4.513,00 as horas extras efetuadas no mês foram 28h00min.

$R\$ 4.513,00 / 220 = 20,51 \times 28.00 + 70\% = R\$ 976,44$  de adicional de horas efetuadas no mês.

O adicional de horas extras negociado em acordos coletivos reflete na folha de pagamento e em rescisões de contrato de trabalho de forma excessiva.

As horas em excesso garantem ao empregado receber em holerite ou tirar como dias de descanso.

### 7.3 GRATIFICAÇÃO OU PLR

Este tipo de gratificação está cada vez mais presente no dia-a-dia dos empregados e empregadores, pois decidir entre pagar a gratificação aos empregados ou fazer com que eles participem dos lucros é um grande desafio seja qual for o porte da empresa.

Há diferença entre as duas, a gratificação é paga quando o empregado atinge uma meta ou por executar um trabalho exemplar, já a PLR não.

O pagamento da PLR está voltado para uma administração participativa envolvendo gestores e empregados em um único objetivo comum “o ganho da empresa.”

Para o empregado, o capital humano é motivado e incentivado a comprometer-se com os objetivos da organização, para a empresa é uma forma de diminuir custos e aumentar resultados.

A vantagem das empresas está na redução dos encargos sociais e a dedução do montante pago na base de cálculo do imposto de renda.

Além disso a empresa não precisa oferecer salários altos para atrair e manter seus empregados. E, com isso diminuem o custo da folha de pagamento.

Motivos para implantar o PLR:

- Incentivo de colaboradores a comprometer-se cada vez mais com os objetivos da empresa;
- Gerar melhores resultados organizacionais através de parceria entre empresa e funcionário;
- Recompensa os colaboradores pela superação e performance aplicada na busca dos resultados organizacionais;
- É isento de tributação (FGTS, INSS e IR).

A porcentagem que as empresas mais costumam oferecer é de 1/12 avos, multiplicado pelos meses trabalhados, onde 1 representa o salário recebido integralmente.

- Demonstração de cálculo:

Aplicando o mesmo salário e tempo de serviço do empregado mencionado a cima.

Salário R\$ 2.900,00

Tempo de serviço: 1 ano e 3 meses

$R\$ 2.900/12 = R\$ 241,67$

$R\$ 241,67 \times 15 \text{ meses} = R\$ 3.625,05$  correspondentes ao PLR.

Já o valor da gratificação também entra em acordos, porém é vantajoso mais para o empregado, pois será relativo ao que ele produziu ou vendeu.

É muito utilizado para o setor do comércio, onde o vendedor todo mês terá que atingir uma meta sobre as vendas, logo é computado o percentual em cima desse valor e refletirá na folha de pagamento. As gratificações são fixas e mensais mesmo que a empresa não teve fins lucrativos.

A adoção da Participação dos Lucros e Resultados é uma das melhores políticas de incentivo que uma empresa pode adotar. Isso porque relaciona claramente o benefício ao crescimento do negócio, fazendo com que os profissionais da equipe se dediquem mais e da melhor forma possível para cumprir as metas. Muitas vezes, ela é capaz até de mudar o perfil comportamental dos profissionais.

Também é válido para aqueles funcionários demitidos antes do pagamento da PLR, os mesmos terão direitos a receber os valores proporcionais aos meses trabalhados.

## 7.4 CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

A terceirização pode reduzir os custos da empresa, e essa é uma de suas principais vantagens. Terceirizando determinados processos, a empresa pode gastar menos com o desperdício de produtos e máquinas, além de ter um menor custo com rescisões, trocas de funcionários, substituição nas férias e faltas. O passivo trabalhista é reduzido drasticamente e existe uma previsibilidade muito maior dos custos mensais que são estabelecidos através dos contratos firmados com as contratadas.

Uma empresa terceirizada especializada tem maiores conhecimentos sobre os processos, permitindo maior produtividade ou ganhos de escala, seja com a aplicação de procedimentos e treinamentos específicos ou com a utilização de equipamentos e maquinários corretos.

Além disso, com a terceirização, a empresa contratante não é obrigada a seguir as Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos específicas do setor em que atua, nem equiparar benefícios específicos da área administrativa, o que pode gerar reduções significativas de custo.

De forma indireta, as empresas, também podem reduzir os custos com a terceirização através da diminuição da estrutura de RH e Departamento Pessoal, por não terem que se envolver com contratações e demissões dos funcionários e nem gerenciar folhas de pagamento, benefícios e aspectos relacionados a segurança de trabalho.

A terceirização proporciona alguns benefícios, entre eles os seguintes:

- Incrementa a produtividade;
- Diminui controles;
- Minimiza perdas;
- Reduz os custos administrativos;
- Redução de problemas com mão-de-obra
- Transforma custos fixos em variáveis;

- Gera ganho de produtividade;
- Divide a ação sindical;
- Crescimento econômico;
- Desmobiliza ações grevistas;
- Redução do passivo trabalhista das empresas tomadoras;
- Redução de quadro de pessoal indireto.

Dos itens a cima:

**Diminuição do custo:** Há uma redução significativa dos custos da empresa. Deixa-se de pegar por estoque de materiais e maquinários, que se tornam responsabilidade do parceiro. Há, também, uma redução da folha de pagamento, e não se gasta tempo e dinheiro com o treinamento de empregados para exercerem funções inerentes à atividade-meio. O aumento dos custos de pessoas com a terceirização tem em média 10%, é plenamente compensado pelo aumento dos níveis de produtividade e qualidade.

**Redução de problemas com mão-de-obra:** Além da diminuição do quadro de pessoal, o que reduz os encargos, a empresa pode passar a investir em seus empregados remanescentes através de treinamento, melhores salários, participação nos lucros (1% ou 2% do capital social da empresa). É necessário a plena satisfação do empregado para que ele se sinta disposto a trabalhar e vestir a camisa da empresa.

**Crescimento econômico:** A empresa passa a ter um ganho muito maior, com investimento menores, pois contará com o suporte econômico das prestadoras de serviços, que irão ratear os custos operacionais do empreendimento. Isso ocorre nas franquias em que os investimentos necessários à abertura e funcionamento dos pontos de vendas, correm por conta do franqueado.

Desta maneira, a empresa terceirizada poderá acelerar seu crescimento econômico, queimando etapas e aumentando sua capacidade produtiva sem necessariamente aumentar seus investimentos, pois os custos de maquinário, mão-de-obra e instalação serão absorvidos pela prestadora de serviços.

Por fim, a empresa contratante do serviço de terceirização deve manter e seguir as responsabilidades que foram admitidas no contrato, mas não seguindo o dever dos benefícios e salários, pois os ramos de atividades são diferentes e pertencem a uma categoria. Os pagamentos, benefícios e recolhimentos das contribuições obrigatórias e firmadas em acordos, não são atribuídos pelo contratante.

## **7.5 COMO REDUZIR CUSTOS**

Os custos de uma empresa com seus colaboradores são diversos e começam logo na contratação. A realização de um processo seletivo é bastante onerosa e, além disso, pode ser relativamente longa.

Escolhido o colaborador, há custos relacionados à sua admissão. Dentro da empresa, a folha de pagamento não corresponde apenas ao valor nominal do salário, mas há também questões em relação a outros encargos. Até o processo de demissão gera gastos que não devem ser ignorados.

Por isso, reduzir os custos da empresa com funcionários é fundamental para o desempenho e crescimento econômico, especialmente considerando que muitos negócios gastam boa parte de seus orçamentos com a folha de pagamento.

Algumas maneiras para reduzir custos com o pessoal, são as seguintes:

- **Otimize a jornada de trabalho:** Quando o horário de trabalho é bem aproveitado, o funcionário passa menos tempo na empresa. Ganham a companhia, que economiza com hora extra e energia elétrica, e o trabalhador, que tem mais qualidade de vida.
- **Calcule os custos da demissão:** Antes de demitir funcionários, coloque no papel os custos da rescisão de contrato. Devem-se somar a isso os gastos com contratação e treinamento de novo pessoal no futuro, quando as condições permitirem. Se o plano for trocar empregados antigos por mais

jovens, também se deve considerar o tempo que estes levarão para chegar ao nível de expertise daqueles demitidos.

- Adote o banco de horas: Uma alternativa para reduzir os gastos com horas extras é registrar o tempo excedente de trabalho em um banco de horas. O empregado pode recuperar as horas trabalhadas a mais em folgas, emendas de feriados ou férias mais longas. Entretanto, a empresa deve fazer essa compensação no ano corrente.
- Considere a terceirização: A terceirização pode ser uma maneira de economizar com pessoal, desde que as funções não incluam a atividade-fim da empresa. Profissionais requeridos esporadicamente, como especialistas em seleção e recrutamento, podem ser retirados do quadro fixo e contratados somente quando necessários.
- Reveja a cesta de benefícios: Diversas empresas gastam mais do que o necessário com benefícios pouco utilizados pelos colaboradores. A solução é reavaliar o que é oferecido, calibrando os itens de acordo com o perfil do quadro de funcionários. Se são jovens, dão mais importância a subsídio para cursos, por exemplo. Já os mais velhos querem plano de saúde completo e previdência privada, devendo verificar no acordo coletivo.
- Dê férias coletivas: Se houver necessidade de uma redução acentuada na produção, considere dar férias coletivas aos funcionários. Isso pode ser feito no final do ano ou quando há sazonalidade na demanda pelos produtos ou serviços. Assim, a empresa economiza com as despesas de manutenção da infraestrutura, como luz e água.
- Invista em máquinas e equipamento: Quando as máquinas da empresa estão defasadas ou lentas demais, geram gastos com manutenção e com horas extras dos funcionários.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conteúdo retrata a importância, as necessidades e as causas que os acordos coletivos tem com os custos do pessoal, desde a admissão, período em atividade ou a demissão.

Com o surgimento dos sindicatos as obrigações trabalhistas desde a era de Vargas foram reforçadas, estabelecendo mais direitos e reajustes sobre salários, participações das atividades de lucros na empresa e adicionais. Esses direitos estabelecidos nos acordos coletivos de trabalho ou em convenções coletivas são discutidos em assembleias a fim de condições melhores e melhoria de qualidade e saúde.

O primeiro movimento sindical foi através da greve em 1917, onde trabalhadores e sindicalistas reivindicaram por direitos laborais, condições melhores e reajustes salariais de acordo com suas funções e cargos. Esse movimento ficou gravado historicamente, pois através dele que autoridades e novas categorias sindicais criaram o “enquadramento diferenciada”, onde trabalhadores que exercem profissões diferentes terão acordos, pisos salariais, e uma representação sindical diferente.

O objetivo principal e proposto em uma negociação é o aumento de salários, ou seja, o reajuste salarial que ocorre anualmente. Para o empregador o interessante é firmar e assinar o acordo coletivo o mais rápido possível, pois quanto mais renegar e demorar, o pagamento retroativo do período de negociação terá que ser pago de acordo com o reajuste estabelecido.

As partes envolvidas empregador, empregado e sindicato em período de negociação, não só discutem e firmam os aumentos salariais como também estabelecem o percentual das devidas contribuições e taxas que serão cobradas durante o ano.

As contribuições são cobradas em exercício do sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas, para

benefícios oferecidos aos associados e pela representação da atividade econômica.

Muitos empregadores e empregados são contra o recolhimento das contribuições, pois os valores são altíssimos e geram custos excessivos na folha de pagamento.

De certa forma, para o empregado o seu direito há quem defenda e lute por eles, assim não será desvalorizado a mão de obra e as condições de vida. Já para o empregador, o acordo coletivo em tempos de crise não é bem visto, pois grande parte dos encargos sociais e recolhimentos das contribuições, são através do salário normativo, isto é, boa parte das obrigações trabalhistas são calculadas e pagas sobre o salário.

No ano de 2015 e 2016 a sede central do sindicato da construção pesada por mês atendeu uma demanda aproximadamente 5 mil demissões, um dos motivos desses desligamentos de funcionários foi a redução de custo com pessoal.

O cenário econômico do país não foi favorável para maioria das empresas que atuam nesse ramo de atividade, com isso os sindicatos também tiveram um déficit em seu capital de giro que é através de contribuições cobradas pelas empresas e descontadas dos funcionários. Havendo demissões em demanda não tem guias recolhidas e pagas para as entidades e através desses fatos ocorridos nos dois últimos anos as partes mencionas foram prejudicadas.

O índice de desemprego em 2017 no país foi de 13,7% no 1º trimestre de janeiro a março, ou seja, 14,2 milhões de desempregados, sendo boa parte de redução de custo (corte de funcionários). A quantidade de encargos sociais, o peso dos acordos e convenções coletivas são altíssimos para o empregador, pois isso manter um funcionário não sai barato, ou simplesmente pensar que seja só o salário todo mês.

Seguindo as obrigações trabalhistas no geral, o empregador tem que estar em dia com o empregado e com os sindicatos, pois existem muitas da CLT, nos ACT que são custos indiretos, ou seja, são aqueles que não podem ser identificados, e sim quando houver atraso de algum pagamento. Isso acontece

com as guias das contribuições sindicais, com o pagamento do termo de rescisão de contrato, ou outros recolhimentos mensais.

A análise de custo do presente trabalho foi apresentar as partes teóricas desde o sindicalismo, as negociações coletivas, direito coletivo do trabalho até os custos gerados por toda legislação trabalhista.

É importante para a empresa e a sociedade saber o valor de cada funcionário, fazer o levantamento desses custos otimizar e analisar as condições de como reduzi-los.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, Valdir. **Gratificação ou PLR, qual é a melhor escolha?** UOL Economia Empreendedorismo - São Paulo. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/colunistas/valdir-amorim/2014/03/06/gratificacao-ou-plr-qual-e-a-melhor-escolha.htm>>. Acesso em: 06 de fev. 2017.

BEULKE Rolando, JOSÉ BERTÓ Dalvio. **“Estrutura e de Custos”** – 1. ed. - São Paulo: Saraiva, 2001.

CASSEPP, Alexandre Azambuja. **Negociação Coletiva e os instrumentos normativos negociados: Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,negociacao-coletiva-e-os-instrumentos-normativos-negociados-acordo-coletivo-e-convencao-coletiva-de%20trabalho,42706.html>>. Acesso em: 06 de jan. 2017.

CENTRO DE MICROECONOMIA, Relatório Final maio de 2012. **Custos Do Trabalho no Brasil.** Disponível em: <[http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final\(1\).pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final(1).pdf)>. Acesso em: 14 de mar. 2016.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueira. **Princípios da Negociação Coletiva de Trabalho.** Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz\\_marcelo\\_figueiras\\_gois/luiz\\_marcelo\\_principios\\_negociacao](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz_marcelo_figueiras_gois/luiz_marcelo_principios_negociacao)>. Acesso em: 14 de mar. 2016.

KECK, Margaret. **O PT e o Movimento Sindical.** Centro de Edelstein de Pesquisas Sociais. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/khwkr/pdf/keck-9788579820298-07.pdf>>. Acesso em: 08 de fev. 2017.

MAIA, Merísio Patrick. **“Direito Coletivo do Trabalho”.** São Paulo - Elsevier Editora Ltda, 2011.

MARQUES, Mônica Brandão. **Contabilidade Análise de Custos**. Disponível em: <[http://raciociniologicocontabil.weebly.com/uploads/2/9/7/2/2972671/apostila\\_de\\_analise\\_de\\_custos](http://raciociniologicocontabil.weebly.com/uploads/2/9/7/2/2972671/apostila_de_analise_de_custos)>. Acesso em: 14 de mar. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25a ed. Editora Atlas - Disciplina: Relações Trabalhistas e Sindicais - Parte 1 e 2, 2009.

MEGLIORINI Evandir. "**Custos**". São Paulo - Makron Books, 2001.

MOREIRA, Maracy de Paula. **Contribuição Sindical, Confederativa e Assistencial**. Disponível em:

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI105397,101048-Contribuicao+Sindical+Confederativa+e+Assistencial>>. Acesso em: 05 de fev. 2017.

ROCHA, Wellington. **Custo de mão-de-obra e Encargos Sociais**. Caderno de Estudos – São Paulo. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-92511992000300003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-92511992000300003)>. Acesso em: 13 de jan. 2017.

ROCHA, Vinicius. **Quanto realmente custa um funcionário no Brasil?** CEO da Conta Azul - Sistema de Gestão online Simplificada para Micro e Pequenas Empresas. Disponível em: <<http://startupi.com.br/2013/04/quanto-realmente-custa-um-funcionario-no-brasil/>>. Acesso em: 06 de jan. 2017.

TEIXEIRA JÚNIOR, João Régis. "**Convenção Coletiva de Trabalho**". São Paulo: LTr, 1994.

ZANLUCA, Júlio César. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 06 de fev. 2017.

## ANEXO A - TAXA DE EXPEDIENTE COBRADA PELO SINDICATO PARA HOMOLOGAR

Banco <span style="float: right; font-weight: bold;">34000</span>					
Local de Pagamento PAGAVEL EM QUALQUER BANCO ATE O VENCIMENTO					Vencimento 16/11/2015
Cedente SIND TRAB [REDACTED]					Agencia / Código do Cedente [REDACTED] / 0000063-2
Data do Documento 25/11/2015	Numero do Documento 0000 [REDACTED]	Especie Doc. R\$	Acete N	Data do Processamento 25/11/2015	Nosso Numero 06/0000 [REDACTED]
Uso do Banco	Carteira 06	Especie Moeda R\$	Quantidade Moeda	Valor	(=) Valor do Documento R\$ 340,00
Instruções : todas as informações deste bloquete são de exclusiva responsabilidade do cedente  <b>*** TAXA DE EXPEDIENTE ***</b> <b>APOS O VENCIMENTO, PAGAR SOMENTE NO SINDICATO.</b> <b>SR. CAIXA, FAVOR NAO RECEBER VENCIDO OU RASURADO</b>					(-) Desconto / Abatimento
					(-) Outras Deduções
					(+) Mora / Multa
					(+) Outros Acrescimos
					(=) Valor Cobrado
Sacado ([REDACTED]) [REDACTED] [REDACTED] / 0001-71 CEP [REDACTED] SAO PAULO SP [REDACTED] Sacador/Avalista Código de Baixa					

Ficha de Compensação Autenticação Mecânica



Banco <span style="float: right; font-weight: bold;">6000</span>					
Local de Pagamento PAGAVEL EM QUALQUER BANCO ATE O VENCIMENTO					Vencimento 26/06/2015
Cedente SIND TRAB [REDACTED]					Agencia / Código do Cedente [REDACTED] / 0000063-2
Data do Documento 26/06/2015	Numero do Documento 0000 [REDACTED]	Especie Doc. R\$	Acete N	Data do Processamento 26/06/2015	Nosso Numero 06/0000 [REDACTED]
Uso do Banco	Carteira 06	Especie Moeda R\$	Quantidade Moeda	Valor	(=) Valor do Documento R\$ 60,00
Instruções : todas as informações deste bloquete são de exclusiva responsabilidade do cedente  <b>*** TAXA DE EXPEDIENTE ***</b> <b>APOS O VENCIMENTO, PAGAR SOMENTE NO SINDICATO.</b> <b>SR. CAIXA, FAVOR NAO RECEBER VENCIDO OU RASURADO</b>					(-) Desconto / Abatimento
					(-) Outras Deduções
					(+) Mora / Multa
					(+) Outros Acrescimos
					(=) Valor Cobrado
Sacado ([REDACTED]) [REDACTED] [REDACTED] / 0001-05 CEP [REDACTED] REGENTE FEJO SP [REDACTED] Sacador/Avalista Código de Baixa					

Ficha de Compensação Autenticação Mecânica



## ANEXO B - GUIA DE RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO RETRIBUITIVA DOS EMPREGADOS / SALDO REMANESCENTE

					Banco	<b>9728</b>
Local de Pagamento PAGAVEL EM QUALQUER BANCO ATE O VENCIMENTO.					Vencimento <b>16/03/2016</b>	
Cedente SIND TRAB [REDACTED]					Agencia / Código do Cedente <b>0 [REDACTED] / 0000038-2</b>	
Data do Documento <b>16/03/2016</b>	Numero do Documento <b>00000 [REDACTED]</b>	Especie Doc. <b>R\$</b>	Acerte <b>N</b>	Data do Processamento <b>16/03/2016</b>	Nosso Numero <b>06/000 [REDACTED]</b>	
Uso do Banco	Carteira <b>06</b>	Especie Moeda <b>R\$</b>	Quantidade Moeda	Valor	(=) Valor do Documento <b>R\$ 197,28</b>	
Instruções : todas as informações deste bloqueto são de exclusiva responsabilidade do cedente  <b>CONTRIB. RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS - REF. SALDO REMANESCENTE DE *** ROMARIO ALVES [REDACTED] E ELISMAR [REDACTED] ***</b> <b>APOS O VENCIMENTO, PAGAR SOMENTE NO SINDICATO, COM A MULTA CONVENC. NAO PODE SER SUBSTITUIDO POR DOC,</b>					(-) Desconto / Abatimento	
					(-) Outras Deduções	
					(+) Mora / Multa	
					(+) Outros Acréscimos	
					(=) Valor Cobrado	
Sacado ( [REDACTED] (SP 333 - MARILIA) [REDACTED] [REDACTED] CEP [REDACTED] CENTRO SAO PAULO SP [REDACTED] 0002-48 Sacador/Avalista Código de Baixa					Código de Baixa	

Ficha de Compensação Autenticação Mecânica



					Banco	<b>8540</b>
Local de Pagamento PAGAVEL EM QUALQUER BANCO ATE O VENCIMENTO.					Vencimento <b>28/08/2015</b>	
Cedente SIND TRAB [REDACTED]					Agencia / Código do Cedente <b>[REDACTED] / 0000038-2</b>	
Data do Documento <b>28/08/2015</b>	Numero do Documento <b>00000 [REDACTED]</b>	Especie Doc. <b>R\$</b>	Acerte <b>N</b>	Data do Processamento <b>28/08/2015</b>	Nosso Numero <b>06/000 [REDACTED]</b>	
Uso do Banco	Carteira <b>06</b>	Especie Moeda <b>R\$</b>	Quantidade Moeda	Valor	(=) Valor do Documento <b>R\$ 185,40</b>	
Instruções : todas as informações deste bloqueto são de exclusiva responsabilidade do cedente  <b>CONTRIB. RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS REF. SALDO REMANESCENTE. *** ISABELLA [REDACTED] E WANDERSON [REDACTED] **</b> <b>DESCONTAR DO SALARIO DOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS OU NAO. APOS O VENCIMENTO, PAGAR SOMENTE NO SINDICATO,</b>					(-) Desconto / Abatimento	
					(-) Outras Deduções	
					(+) Mora / Multa	
					(+) Outros Acréscimos	
					(=) Valor Cobrado	
Sacado [REDACTED] [REDACTED] CEP [REDACTED] REGENTE FEJO SP [REDACTED] 0001-05 Sacador/Avalista Código de Baixa					Código de Baixa	

Ficha de Compensação Autenticação Mecânica



## ANEXO C - CLÁUSULA DO REAJUSTE SALARIAL / CORREÇÕES SALARIAIS

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA 4ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2016, os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, praticados em 1º de maio de 2015, serão reajustados da seguinte forma:

- A) Sobre os salários, ou faixa salarial, compreendidos até R\$ 8.000,00 (oito mil reais), aplicar-se-á um reajuste de 9,83% (nove inteiros e oitenta e três centésimos por cento).
- B) A faixa salarial que exceder a R\$ 8.000,00 (oito mil reais) poderá ser complementada livremente pela empresa de acordo com a sua política salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que não reajustaram os salários no mês de maio de 2016, na forma acima estabelecida, deverão fazê-lo no mês de junho de 2016, acrescido da diferença do mês anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por intermédio da concessão do reajuste previsto nas alíneas A e B desta cláusula, consequência da livre negociação para recomposição salarial do período compreendido entre 1º de maio de 2015 e 30 de abril de 2016, encontra-se cumprida a legislação salarial vigente, notadamente a Lei nº 8.880/94.