

## MANEIRAS DE MINIMIZAR OS CUSTOS DO TRABALHO

Tamira Maira Fioravante  
[tmfioravante@almeidalaw.com.br](mailto:tmfioravante@almeidalaw.com.br)

Luiz Fernando Alouche  
[lfalouche@almeidalaw.com.br](mailto:lfalouche@almeidalaw.com.br)

A folha de pagamento é fortemente tributada no Brasil, o que reflete diretamente na capacidade de geração de novos empregos.

Após abordar brevemente os conceitos de *salário* e *remuneração*, o presente artigo analisará formas juridicamente seguras de fornecer benefícios aos empregados, como forma de atração e retenção de talentos, sem que isso onere o orçamento das empresas.

### 1. Diferenças entre Salário e Remuneração

Apesar da linha tênue que diversifica os conceitos de salário e remuneração, a diferenciação entre ambos institutos é fundamental para o cálculo das verbas trabalhistas.

**Salário** é o complexo de parcelas de caráter contraprestativo devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado. Não é devido necessariamente em função da prestação de serviços, mas em razão do contrato de trabalho. Isso porque, nos períodos de interrupção (férias e licença maternidade, por exemplo), o salário continua sendo devido.

O salário se subdivide em *salário-base* e *parcelas salariais diversificadas*, que suplementam a contraprestação básica paga pelo empregador. Desse modo, o salário é composto da parte principal, acrescido das parcelas diversificadas (parte suplementar). As parcelas salariais diversificadas mais conhecidas no Direito brasileiro são: abono, adicionais, gratificações, 13º salário e comissões.

Apesar de essa ser a regra, é possível que um trabalhador ganhe salário variável. Nesse caso, as parcelas suplementares tornam-se a parte principal do contrato. É o caso do comissionista puro.

Já a **remuneração** é gênero de parcelas contraprestativas pagas diretamente pelo empregador ou por terceiros em função da relação de emprego. Assim, remuneração é gênero, do qual salário é a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias.

Por expressa determinação da lei, a remuneração é incluída na base de cálculo para o FGTS, 13º salário, nas férias e composição do salário de contribuição. Para as demais verbas, como aviso-prévio, horas extras, adicionais ou DSRs (descansos semanais remunerados), utiliza-se o conceito de salário para os cálculos. Por fim, também

por expressa determinação da lei, o cálculo do salário mínimo legal não pode incluir a remuneração.

Para parte da doutrina, a remuneração é tipo legal próprio e não há comunicação entre remuneração e salário. Então, segundo esta corrente doutrinária, o salário seria a contraprestação paga diretamente pelo empregador ao empregado; já a remuneração, por sua vez, seria a contraprestação paga exclusivamente por terceiros (como gorjetas, por exemplo).

## 2. Tributos Incidentes e Custos

O sistema tributário brasileiro onera bastante a folha de pagamento das empresas. Os tributos incidentes sobre o salário e devidos pelo empregado (entendido como o trabalhador que presta serviços de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual a um empregador) são o IRPF<sup>1</sup> e INSS<sup>2</sup>. No que concerne aos tributos devidos pela empresa em relação ao trabalhador empregado, temos o INSS<sup>3</sup>, contribuições de terceiros, SAT<sup>4</sup> e FGTS<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Cf. art. 153, inc. III, da Constituição Federal de 1988, e arts. 43 a 45 do Código Tributário Nacional.

<sup>2</sup> Cf. art. 195, inc. II, CF/1988.

<sup>3</sup> Cf. art. 195, inc. I, CF/1988.

<sup>4</sup> Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

<sup>5</sup> Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

## 3. Formas de Minimizar Custos

Determina a legislação trabalhista que devem ser pagos os encargos trabalhistas incidentes sobre o salário concedido ao empregado. Por outro lado, a lei permite ao empregador conceder benefícios indiretos ou mesmo PLR, sem integração salarial ou incidência de encargos tributários.

Os benefícios indiretos previstos em lei são, entre outros:

- i) Vestuários, equipamentos e outros acessórios utilizados no local de trabalho para a prestação do serviço;
- ii) Pagamento de verbas destinadas à educação;
- iii) Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno;
- iv) Assistência médica, hospitalar e odontológica prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- v) Previdência privada;
- vi) Ajuda de custo e diárias até o limite de 50% do salário do empregado;
- vii) Vale-refeição.

Especificamente em relação à concessão de plano de previdência privada, que pode ser aberto ou fechado, a empresa também possui a liberdade de definir o percentual de contribuição a ser aportado tanto pela empresa quanto pelo empregado, na proporção que melhor se adaptar à realidade interna da empresa.

Para que os benefícios indiretos **sejam concedidos de maneira a não trazer**

**contingência à empresa, eles** devem ser oferecidos a todos os empregados, que deverão apresentar mensalmente os comprovantes de gastos justificadores do benefício indireto fornecido, bem como sua relação direta com o trabalho exercido, sob pena de serem descaracterizados e considerados como salário se questionados perante a Justiça. Também se recomenda que o empregado pague um pequeno valor, ainda que simbólico, pelo benefício.

De qualquer forma, recomenda-se que a remuneração mensal do empregado seja composta de 70% (setenta por cento) do salário e 30% (trinta por cento) de benefícios indiretos.

Lembramos ainda que também é possível a concessão, desde que não habitual (ou seja, uma única vez), de gratificação e prêmio ao empregado, sem que seja esta caracterizada como salário.

#### **4. Adoção de um Plano de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)**

Dentre as opções mais atraentes do ponto de vista jurídico para a concessão de benefícios indiretos destaca-se a Participação nos Lucros e Resultados, que consiste na distribuição anual ou semestral de uma parcela variável em dinheiro aos empregados (sem limite de valor), em prazo não inferior a 06 (seis) meses ou superior a 02 (duas) vezes por ano, como resposta aos resultados obtidos pela empresa ou alcance pelos empregados de metas pré-estabelecidas.

A PLR deve ser formalizada por negociação entre a empresa e seus empregados, com participação obrigatória

do Sindicato, tendo a empresa ampla liberdade para definir metas e objetivos a serem incluídos no plano de PLR, bem como o valor que poderá ser pago ao empregado, conforme seu desempenho.

Importante ressaltar que a lei também concede um tratamento bastante favorável do ponto de vista trabalhista e fiscal, tanto para a empresa quanto para o empregado, ao valor pago a título de PLR, uma vez que tal valor não está sujeito ao pagamento de contribuição previdenciária, tampouco ao pagamento de contribuição ao FGTS e reflexos nas demais verbas do contrato de trabalho.

Destaca-se, por fim, que a concessão de PLR garante a remuneração satisfatória do empregado e auxilia o seu crescente contentamento e produtividade, sem aumentar de forma substancial o custo da empresa com eventuais integrações trabalhistas e impostos incidentes sobre a folha de pagamento.

O Almeida Advogados conta com equipe especializada em Direito do Trabalho e se encontra à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos que se façam necessários.