

A CARGA TRIBUTÁRIA NA CONTRATAÇÃO DE COLABORADORES: ESTÍMULOS A INFORMALIDADE

**Amanda Dantas Paulino dos Santos¹, Taline Alves Fonseca de Souza², Laís
Karla da Silva Barreto³.**

¹Faculdade Erich Fromm/ Departamento de Ciências Contábeis - Quadra SCE Q 55, Lote 16, Setor Central, Ed Dom César, Gama, - 72405-553 - Brasília-DF, Brasil, amanda_dantas28@hotmail.com

²Universidade Potiguar/PPGA- Av. Salgado Filho, nº 1610-Lagoa Nova, Natal-RN- 59056-000, Brasil, taline.mkt@gmail.com

³Universidade Potiguar/PPGA- Av. Salgado Filho, nº 1610-Lagoa Nova, Natal-RN - 59056-000, Brasil, laisbarreto@gmail.com

Resumo

Este trabalho corresponde a uma perspectiva de tributação que afeta o empregador no qual necessita de mão de obra para manter o funcionamento de sua organização. O objetivo principal desse artigo, é apresentar todas as possibilidades de contratação com seus respectivos direitos e deveres a serem cumpridos pelas partes celebrantes, a fim de estimular aos empresários a não assumirem o risco de permanecer na informalidade. A metodologia utilizada foi de pesquisa aplicada elaborada como artigo de revisão. Os resultados demonstram que há um nicho de possibilidades a serem seguidas no ato da contratação, no qual o empresário irá necessitar da realização de análise do atual cenário da organização, com respectiva adequação na departamentalização para melhor adequação do quadro de colaboradores em busca da eficiência.

Palavras-chave: Contratação. Colaboradores. Tributação.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

No Brasil, a complexa tributação envolve taxas, contribuições e impostos cobrados pelos governos federal, estadual e municipal, no qual a política fiscal visa o equilíbrio das contas públicas e o fortalecimento da economia (De Oliveira, 2010). Diante do exposto, é necessário que as empresas busquem orientações para cumprir obrigações fiscais na contratação de colaboradores.

Dentre os modelos de contratação apresentados estão a contratação de menores de idade regida pela regulamentação da Lei nº10.097/00, a contratação de estudantes com áreas específicas que são regidos pela Lei nº11.788/08, a contratação formalizada pela CLT/43 e a contratação de prestador de serviço.

É necessário definir estratégias de alcance para que haja conexão com o planejamento de contratação. De acordo com a contribuição de Sthefânia, “departamentalização é um conceito organizacional básico que inclui o agrupamento de diferentes atividades em áreas especializadas. Dentro do escritório, você pode dividi-lo em departamentos para melhor organizar, monitorar e coordenar o trabalho” (Martins, 2022, P. 138).

Esse trabalho tem o objetivo de avaliar as características e modelos de contratação, com a possibilidade de ser utilizado como base para que não haja práticas ilegais dentro das instituições nem prejudique sua cultura organizacional no cumprimento de suas estratégias.

Metodologia

De acordo com a contribuição de Kaplan através de artigo publicado por Eduardo Moresi, “a característica distintiva do método é a de ajudar a compreender, no sentido mais amplo, não os resultados da investigação científica, mas o próprio processo de investigação”. (Moresi, 2003, p.13).

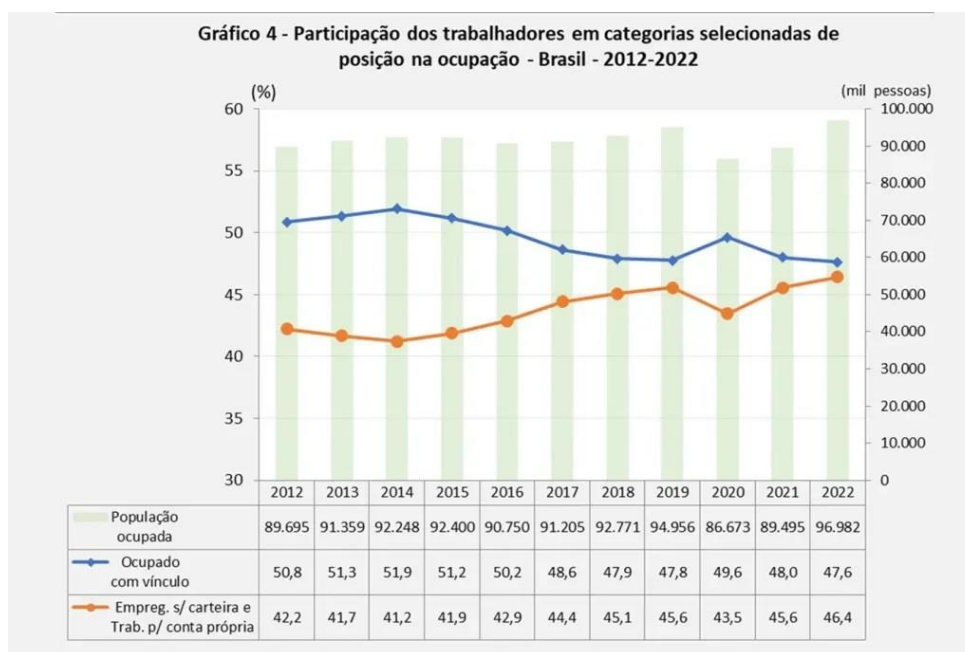
A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO

Este trabalho foi realizado embasado em pesquisas realizadas por artigos publicados, em busca de compreender a importância da adequada contratação de pessoal para o funcionamento de empresas, tanto no âmbito legal quanto no âmbito fiscal. Desta forma, este estudo tem uma abordagem qualitativa e documental.

Resultados

A taxa média de trabalhadores na informalidade em 2024 atingiu 39% dos brasileiros ocupados, segundo dados do IBGE. Esse decrescente percentual se comparado com anos anteriores atingindo 46,4%, conforme apresenta figura abaixo, mostra que cada vez mais os trabalhadores estão tendo a sua atividade profissional formalizada (IBGE, 2024).

Figura 1 - Informalidade



Fonte: Jornal Exame 2023¹

Discussão

Neste capítulo, são apresentados os conceitos retirados da legislação, bibliografia e os estudos anteriormente conduzidos por outros autores que abordam o tema ou, especificamente, o problema em questão, os quais serão utilizados na dissertação.

Estrutura Tributária Brasileira

Segundo Kinchescki (2012, p.3), desde os primórdios da civilização, o tributo faz parte do cotidiano da humanidade, porém só pôde ser concebido após celebração de pacto tributário, assegurado pelo estado no qual se designa “instrumento de distribuição de riqueza e de realização das necessidades públicas”.

A tributação brasileira é composta por um sistema complexo na arrecadação de taxas, contribuições e impostos. Esse sistema é regido por normas e regulamentos que garante a cobrança pelo governo federal, estadual e municipal.

¹ Disponível em: <https://exame.com/carreira/ibge-nivel-de-ocupacao-em-2022-chega-ao-maior-nivel-desde-o-periodo-pre-pandemia/>. Acessado em 14 de março de 2025

No Brasil, o principal papel da política fiscal é garantir o equilíbrio das contas públicas, no qual a arrecadação busca cumprir sua função de cobrar imposto para atingir tais finalidades. Para que efetivamente possa recuperar a política econômica e social do Estado e buscar o equilíbrio macroeconômico e federativo (De Oliveira, 2010).

Para garantir o cumprimento das obrigações fiscais sem ser prejudicado, os contribuintes e empresas buscam orientações especializadas. Uma delas especificadamente para empresa, é a respeito da incidência no pagamento de impostos com a contratação de colaboradores, afim de não permanecer com as práticas da informalidade.

Menor Aprendiz/ Jovem Aprendiz

A Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000 conhecida como Lei da Aprendizagem, foi sancionada pelo presidente da república com o objetivo de regulamentar a contratação de adolescentes a partir de 14 (quatorze) anos e incentivar a ingressão no mercado de trabalho de jovens sem experiência profissional.

De acordo com a autora Luciani Marconi:

A Lei da Aprendizagem é uma política pública que uniu as dimensões da Educação e do Trabalho, numa tentativa de amenizar as desigualdades sociais por meio da qualificação e inserção do adolescente no mercado de trabalho (Sgarbi, 2010, p. 136).

A legislação prevê a proibição na contratação de qualquer pessoa menor de dezesseis anos de idade, com exceção dos maiores de 14 anos no qual seja realizada por meio do programa de aprendizagem e regulamenta que o trabalho do menor não poderá ser executado em ambientes que prejudiquem sua formação, desenvolvimento físico, psicológico, moral e social, nem em horários ou locais que impeçam sua frequência escolar, conforme Art. 403 (BRASIL, 2000).

A legislação vem com a obrigatoriedade de contratação de no mínimo cinco por cento (5%) e no máximo quinze por cento (15%) sobre o quadro total de colaboradores de estabelecimentos de qualquer natureza e esse limite não se aplica a entidades que tenha por objetivo a educação profissional, sem fins lucrativos, conforme Art.429 (BRASIL, 2000).

O contrato de aprendizagem possui anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e tem prazo determinado com vigência máxima de 2 anos, em que o aprendiz necessita estar inscrito em programa de formação técnico-profissional durante todo o período, comprometendo-se a executar suas atividades práticas com dedicação a tarefas inerentes da sua função (Rosado, 2016).

A empresa que contratar aprendiz para o seu quadro de colaboradores, recebe como benefício fiscal o pagamento de 2% de FGTS, além de estar dispensada do pagamento de aviso prévio remunerado e multa rescisória ao final do contrato. Outro ponto positivo para as empresas, é a ausência de vícios advindos de outros locais de trabalho, pois o jovem estará inserindo no ambiente profissional, facilitando o desenvolvimento conforme a cultura e perfil da empresa (De Carvalho, 2021).

A jornada de trabalho não poderá exceder seis horas diárias e os aprendizes poderão ter o seu contrato suspenso nas seguintes hipóteses:

"I – Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;"

"II – Falta disciplinar grave;"

"III – Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou"

"IV – A pedido do aprendiz."

Dentre todos os benefícios ofertados, além de ser concedido certificado de qualificação profissional, os aprendizes que obtiverem aproveitamento no curso após a conclusão da jornada teórica, poderão ter a contratação efetivada pela empresa no qual exerce a jornada prática (BRASIL, 2000).

Estágio

A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO

Conforme Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso e define-se pelo ato supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho e tem como objetivo a preparação dos educandos que esteja frequentando o ensino regular em instituições dos anos finais do ensino fundamental, ensino médio, ensino superior, educação especial e educação profissional visando o aprendizado de competências próprias para o trabalho produtivo de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

De acordo com a contribuição do autor Marcos Augusto:

“O estágio decorre de imposição do art. 205 da CF/88, o qual determina que a educação deve visar, dentro outros objetivos, o “preparo do indivíduo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. É por este motivo que o estágio deve proporcionar ao estudante além do aprendizado da atividade profissional, a educação para a vida cidadã e para o trabalho (Passos, 2009, p.244).

De acordo com Art 2º, o estágio poderá ser obrigatório ou não obrigatório dependendo do projeto pedagógico do curso distinguindo-se que o obrigatório tem carga horária definida para aprovação e obtenção de diploma, enquanto o não obrigatório é acrescido carga horária regular e é opcional (BRASIL, 2008).

As instituições que auxiliam no processo de estágio podem responder civilmente em caso de indicação de estagiários às atividades que haja incompatibilidade com a programação curricular estabelecida para o curso indicação, conforme inciso terceiro do Art 5º (BRASIL, 2008).

Distinguindo-se da contratação de aprendiz através da lei da aprendizagem, o contrato de estágio celebrado entre as organizações e os estudantes não gera vínculo empregatício, ou seja, não há anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social nem recolhimento de FGTS.

A instituição de ensino e o aluno estagiário deverão definir em comum acordo a sua jornada de trabalho, não podendo ultrapassar quatro horas diárias e vinte horas semanais para estudantes de nível fundamental e especial e não ultrapassando seis horas diárias e trinta horas semanais em caso de estudantes de ensino superior e ensino médio (BRASIL, 2008).

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

Popularmente conhecida como CLT, a Consolidação das Leis de Trabalho passou a vigorar em 10 de novembro de 1943, no qual o Decreto-Lei nº5.452 foi publicado dia 01 de maio do mesmo ano pelo presidente da época Getúlio Vargas, com o objetivo de estabelecer as normas que regulam as relações de trabalho, sendo elas individuais e/ou coletivas.

Constam dentre os direitos propostos pela CLT e demais legislações relacionadas:

- Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social –CTPS comprovando o vínculo empregatício, sendo obrigatória para o exercício de qualquer emprego, ainda que em caráter temporário (Art.13 da CLT);
- Direito a férias anuais, sem prejuízo da remuneração (Art.129 da CLT);
- Garantia de salário mínimo ajustado ao trabalhador de acordo com o nacional vigente (Art.76 da CLT);
- Depósito vinculado a conta do Fundo de Garantia do tempo de Trabalho – FGTS mensal de 8% sob o valor da remuneração (Art. da 15 Lei nº8.036/1990);
- Recebimento de 13º salário proporcional ao final de cada período trabalhado (Art. 452 § 6º da CLT);
- Descanso semanal remunerado (Art. 59- A parágrafo único da CLT) e recebimento de hora extra de pelo menos 50% sob o valor normal da hora trabalhada (Art.59 § 1º da CLT);
- Vale transporte para custear despesas de deslocamento (Art. 1 da Lei nº 7.418/1985).

Além dos cumprimentos acima que o empregador deverá se responsabilizar para com o trabalhador, a lei trouxe expressamente a jornada de trabalho máxima diária de 8 (oito) horas, não sendo computado o tempo despedido de deslocamento (Art. 58 da CLT).

Prestação de Serviço – PJ

A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO

O contrato estabelecido entre pessoa jurídica e pessoa jurídica, não gera nenhum vínculo empregatício ou obrigações trabalhistas entre as partes. Essa modalidade é buscada por muitos trabalhadores com o objetivo de flexibilizar a sua jornada de trabalho. (KIM, 2017)

Nesta forma de contratação, o contratante irá fornecer pagamento dos serviços prestados e em contrapartida o contratado precisa realizar a emissão de uma Nota fiscal com o valor recebido e respectiva descrição do serviço.

Dentre as características que devem ser cumpridas para não se caracterizar como vínculo empregatício, são elas:

- Não eventual: O contratante não pode impor ao contratado que se cumpra determinada carga horária, pois acaba infringindo o princípio (Art 3º da CLT);
- Subordinação: Não deve haver dependência entre o contratado e a contratante (Art. 3º da CLT);
- Pessoalidade: a contratação é realizada em caráter de pessoa jurídica, diferente da contratação de vínculo empregatício (Art. 2º da CLT);
- Onerosidade: O trabalho não deve ser remunerado mediante um salário (Art. 3º da CLT);
- Continuidade: não requer preservação contínua do contrato (Art. 448 da CLT).

Esse tipo de contratação foi definido por Han, como “o trabalhador independente ou autoempregado é um indivíduo que tem os recursos necessários para fazer o seu trabalho. Em outras palavras, ele é um trabalhador que é, ao mesmo tempo, um tipo de empresário” (KIM, 2017, p. 139).

Conclusão

O proprietário do estabelecimento precisa definir corretamente a departamentalização da organização com respectivas atribuições a cada função, pois de acordo com as possibilidades de contratação será necessária adequação a depender das características.

A contratação de menor aprendiz tem baixo investimento pois a remuneração é compatível com a sua carga horária, além de ter a alíquota de pagamento do FGTS reduzida. Porém, requer uma análise detalhada do setor no qual irá designá-lo, pois, a sua jornada diária não pode ultrapassar 4h e um dia da semana é dedicado a atividades teóricas, além do contrato ter data definida.

Para contratação de estagiário, deverá ser selecionado seguindo o seu ramo de atividade, ou seja, a depender da natureza da empresa será mais difícil localizar estudantes com funções compatíveis. A sua jornada diária de trabalho é maior, podendo ser até 6h e há maior possibilidade de flexibilização no período do contrato, além de não ter nenhum pagamento de contribuição referente a FGTS ou demais tributos pois não gera registro.

Instituições que possuem maior horário de funcionamento incluindo diversificação em dias da semana e que necessita de uma maior pessoalidade em determinadas tarefas, é mais recomendado que seja celebrado contratação pelo CLT, pois apesar de gerar maiores pagamentos de encargos trabalhistas, a carga horária é de até 44h semanais.

Para não ferir o princípio da não eventualidade, recomenda-se a celebração de contrato de prestação de serviço para aquelas atividades que são mais pontuais dentro da organização e que não requer posto fixo durante a jornada de trabalho, pois além de não gerar pagamento de encargos trabalhistas, o pagamento e horários da prestação de serviços serão acordados entre as partes.

Conclua-se por fim que as empresas não devem permanecer na informalidade com a contratação de seus colaboradores, pois a legislação nos permite diversas possibilidades que podem ser adequadas conforme a sua prestação de serviço, porém, é fundamental conhecer as reais necessidades da empresa para que a contratação seja realizada de maneira adequada e gere efetividade na produção.

Referências

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1943, 01/05/1943.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1985, 16/12/1985.

A Ciência do **NANO** e seu impacto transformador no **MACRO**

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1990, 11/05/1990.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**. Brasília-DF, 2000, 19/12/2000.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília-DF, 2008, 25/09/2008.

EXAME. **IBGE: nível de ocupação em 2022 chega ao maior nível desde o período pré-pandemia**. Exame, São Paulo[s.d.], Disponível em: <https://exame.com/carreira/ibge-nivel-de-ocupacao-em-2022-chega-ao-maior-nivel-desde-o-periodo-pre-pandemia/>. Acesso em: 14 mar. 2025

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2024, 14 unidades da Federação registram a menor taxa de desocupação da série**. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, [s. d.]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42707-em-2024-14-unidades-da-federacao-registram-a-menor-taxa-de-desocupacao-da-serie>. Acesso em: 14 mar. 2025.

KIM, Han Na; TONELLI, Maria José; SILVA, André Luis. **Do formal ao informal: Executivos que migraram para o trabalho flexível**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 19, n. 63, p. 133-152, 2017.

KINCHESCKI, Cristiano. A formação histórica da matriz tributária brasileira. **Equidade e eficiência da matriz tributária brasileira: diálogos sobre estado, Constituição e direito tributário**. Brasília: Editora Consulex, p. 113-145, 2012.

Martins, S. M., & da Silva, E. A. (2022). PDF **O processo de departamentalização nos escritórios de contabilidade**. ALTUS CIÊNCIA, 15(15), 134-145.

MORESI, Eduardo et al. **Metodologia da pesquisa**. Brasília: Universidade Católica de Brasília, v. 108, n. 24, p. 5, 2003.

ROSADO, Eduardo Galvão. **Contrato de aprendizagem: características e pontos controversos**, 2016.

DE CARVALHO, Evaldo Freires, de Carvalho, A. D. S. M., & Pereira, P. C. **Jovem Aprendiz: O adolescente no mercado de trabalho-Reflexões**, 2021.

SGARBI, L. M. C. M., & Ferrante, V. L. S. B. (2010). **A lei da aprendizagem: uma solução possível para a questão do trabalho infanto-juvenil**. Revista Brasileira Multidisciplinar, 13(1), 135-148.

PASSOS, M. A. N. (2009). **O novo contrato de estágio**. Revista do CEPEJ, (10).

DE OLIVEIRA, F. A. (2010). **A evolução da estrutura tributária e do fisco brasileiro: 1889-2009**. No. 1469 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Texto para Discussão.