



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
DISCIPLINA: MONOGRAFIA ACADÊMICA
PROFESSOR ORIENTADOR: LUIS ANTONIO PASQUETTI**

IMPORTÂNCIA DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NA REDUÇÃO DE TRIBUTOS PARA AS EMPRESAS E COLABORADORES

**ALEXANDRE FERNANDES MONTEIRO
MATRÍCULA N.º 2003540-3**

Brasília/DF, junho de 2005

ALEXANDRE FERNANDES MONTEIRO

**A IMPORTÂNCIA DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NA REDUÇÃO
DE TRIBUTOS PARA AS EMPRESAS E COLABORADORES**

**Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de bacharelado
em Administração do UNICEUB - Centro
Universitário de Brasília.**

Prof. Orientador: Luís Antônio Pasquetti

Brasília/DF, junho de 2005



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
DISCIPLINA: MONOGRAFIA ACADÊMICA
PROFESSOR ORIENTADOR: LUIS ANTONIO PASQUETTI

MEMBROS DA COMISSÃO EXAMINADORA

MEMBROS DA COMISSÃO	ASSINATURA
1. PROFESSOR ORIENTADOR Prof.: LUIS ANTONIO PASQUETTI	
2. PROFESSOR(A) CONVIDADO(A) Prof.:	
3. PROFESSOR(A) CONVIDADO(A) Prof.:	
MENÇÃO FINAL	

Brasília/DF, ____ de _____ de 2005

“O mundo se apresenta como um espetáculo de um sistema finito, caminhando firmemente para a decadência. A função da razão contrapõe-se a esse ambiente físico: é a de promover a arte da vida. Sem essa função autodisciplinadora, resta a anarquia. Mas a própria anarquia pode ser apropriada pela razão, como elemento de um pensar criativo, de uma razão especulativa. O universo estável está fugindo sob os nossos pés. Nosso objetivo é a ascensão”.

(Alfred Whitehead)

A Deus,
Por sentir sua presença em todos os momentos, dando-me forças para galgar mais esta etapa de minha vida.

À minha família,
Pelo apoio e exemplo da educação, primando sempre pela perseverança.

À minha filha que me impulsiona a crescer como homem e pai.

À minha “madrecita” pelo exemplo de coragem e luta nos acontecimentos da vida.

À minha esposa,
Por ser a companheira que me cativou por esta qualidade e que mais uma vez estava ao meu lado quando muito precisei.

Agradecimentos,

A Deus, por ter permitido o êxito deste trabalho e por tê-lo abençoado em todos os momentos.

A minha família e a minha esposa, pelo apoio, perseverança e companheirismo nos momentos de reflexão.

Ao professor orientador Luís Antônio Pasquetti, pela competência e compreensão com que me orientou neste trabalho.

Aos amigos que tanto compreenderam a minha ausência e a da minha esposa.

A todos aqueles que torceram pelo meu crescimento acadêmico e profissional.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	OBJETO DE ESTUDO	11
3	OBJETIVOS	11
3.1	OBJETIVO GERAL.....	11
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
4	JUSTIFICATIVA	12
5	METODOLOGIA.....	13
5.1	MÉTODOS DE ABORDAGEM	13
5.2	MÉTODOS DE PROCEDIMENTO	13
6	EMBASAMENTO TEÓRICO	14
6.1	OS CICLOS DE GESTÃO DE PESSOAS	14
6.2	MANUTENÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	14
6.2.1	Administração de salários	15
6.2.2	O Salário para as pessoas, as organizações e a sociedade.....	15
6.3	BENEFÍCIOS SOCIAIS E VANTAGENS.....	16
6.3.1	Origem dos Benefícios Sociais.....	17
6.3.2	Os Benefícios Sociais	18
6.3.3	Tipos de Benefícios Sociais	19
6.3.4	Planejamento	21
6.3.5	Objetivos dos Benefícios Sociais	24
6.3.6	Vantagens dos Benefícios Sociais	24
6.4	LEGISLAÇÃO (SUGESTÃO)	25
6.4.1	História do direito do trabalho (sugestão).....	25
6.4.2	Primeiras leis trabalhistas	27
6.4.3	História do direito do trabalho no Brasil.....	28
6.4.4	Benefícios obrigatórios regulamentados pela Constituição Federal....	29
6.4.5	Benefícios obrigatórios regulamentados pela CLT	33
6.4.6	Os encargos que incidem sobre os salários.....	39
6.4.7	Sugestões de alguns benefícios não obrigatórios	40
7	ANÁLISE QUALITATIVA	41
8	CONCLUSÃO	43
9	BIBLIOGRAFIA.....	44

RESUMO

A motivação inicial para a elaboração desta monografia partiu da experiência através do estágio supervisionado realizado no segundo semestre do ano de 2004, no convênio estabelecido entre o UniCEUB e o Instituto de Olhos e Microcirurgia de Brasília (INOB), aonde foi constatada a existência de alguns benefícios e também proposta a revisão deles e que durante esse processo despertou a curiosidade numa análise, mais especificamente, de como usar a questão legal para redução de custos para os empregados e empregadores que usufruem dos Benefícios Sociais. Para a realização desta análise, utilizou-se a metodologia descritiva com base na pesquisa teórica através de levantamento bibliográfico. Na pesquisa bibliográfica, buscou-se o entendimento acerca da importância dos benefícios sociais tanto para as empresas que os ofertam quanto para os empregados que os recebem, analisando os aspectos legais relevantes que dão amparo a redução de custos com os tributos envolvidos de acordo com a legislação vigente. Do ciclo de gestão e aonde se insere os Benefícios Sociais. Da evolução dos benefícios ao longo da história, bem como o seu conceito, os tipos e a importância deles no planejamento e objetivos da organização e a descrição da legislação trabalhista desde o seu surgimento até os direitos sociais por ela garantida na atual Constituição. Na análise tanto da parte de Benefícios Sociais quanto na parte da legislação, buscou-se o relacionamento e conseqüentemente o cruzamento das informações com o objetivo de demonstrar a vantagem que os benefícios trazem para empregados e empregadores sob o aspecto de redução de tributos sobre o salário direto e como atração e manutenção de recursos humanos. Constatou-se que, se as empresas oferecem benefícios que não são obrigatórios, há um ganho social para o trabalhador que melhora sua qualidade de vida, para a empresa que retém talentos e para a sociedade que cresce sócio e economicamente.

1 INTRODUÇÃO

A história revela que, desde o surgimento da relação entre empresas e colaboradores, existe uma preocupação que cerceia a convivência num ambiente onde há trocas de serviços e atividades laborais. É evidente que o ser humano, quer seja no seu lar ou nas suas atividades, tem como elemento crucial a dignidade que lhe é necessariamente inerente. É por isso que grupos se organizam, debatem e, muitas vezes, se confrontam para buscar qualidade de vida num mundo em que é preciso trocar sua habilidade específica, seus serviços, por uma moeda que lhe dará a chance de consumir bens e serviços. Desde os primórdios, os fatos e acontecimentos foram transcorrendo por essa linha de reivindicação até o que atualmente é plenamente vivenciado como os Benefícios Sociais.

Na busca de conceder ou mesmo ceder, as partes que atravessaram esse árduo processo negociaram e procuraram brechas que lhes promovessem, através de aspectos legais, seja no âmbito da lei propriamente dita ou nas convenções e discussões que tiveram força de lei, as maneiras mais interessantes para fugir de altos impostos que significaram e ainda representam perdas e custos tanto para o empregado quanto para o empregador.

Nesse sentido, esse trabalho tem o propósito de demonstrar a importância dos Benefícios Sociais, tanto para as empresas que os ofertam quanto para os empregados que os recebem, analisando os aspectos legais relevantes que dão amparo para a redução de custos com os tributos envolvidos de acordo com a legislação vigente.

Para que o leitor possa seguir uma seqüência lógica das idéias, se fez necessário um levantamento de informações em literaturas que dispõem acerca da legislação, bem como a descrição sobre os Benefícios Sociais propriamente ditos.

A primeira parte desse estudo relata a apresentação dos objetivos da pesquisa, o caminho percorrido e o enfoque para a sua concretização.

A segunda parte refere-se à metodologia utilizada para a elaboração do trabalho, que envolve desde os métodos de abordagem até as técnicas utilizadas.

A parte seguinte diz respeito à teoria necessária para compreender a importância dos Benefícios Sociais como fator de redução de custos para as empresas e os colaboradores e também o retorno, sob vários aspectos, proveniente desse investimento.

Por conseguinte, apresentar a análise de cada etapa desse estudo para, finalmente, discorrer sobre os resultados que dão suporte à conclusão do trabalho.

2 OBJETO DE ESTUDO

A motivação inicial para a elaboração dessa monografia partiu da experiência do estágio supervisionado, realizado no segundo semestre do ano de 2004, no convênio estabelecido entre o UniCEUB e o Instituto de Olhos e Microcirurgia de Brasília (INOB), onde foi constatada a existência de alguns benefícios e também proposta sua revisão. Durante esse processo, nasceram o interesse e a curiosidade que conduziram a uma análise no sentido de operacionalizar a questão legal com vistas à redução de custos dos tributos para as empresas e para os colaboradores que usufruem dos Benefícios Sociais.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a importância dos Benefícios Sociais na redução de custos dos tributos das empresas e na vantagem para os colaboradores com o amparo da legislação.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Descrever o Sistema de Benefícios Sociais;
- b) Realizar uma pesquisa histórica sobre o Direito do Trabalho, as leis trabalhistas e a legislação brasileira que regulamenta os Benefícios Sociais;
- c) Analisar o custo dos tributos, sob os aspectos legais para a empresa e pesquisar implementação de estratégias visando a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

4 JUSTIFICATIVA

Ao longo das experiências profissionais e, conseqüentemente, nas vivências em organizações, sempre observou-se a importância das relações humanas no contexto organizacional e quão complexo é lidar com essa interação e com os interesses que as pessoas demandam nesse sentido.

Quase sempre, as empresas oferecem benefícios aos seus colaboradores com o intuito de cumprir algumas características diferenciadoras para atrair recursos humanos. Freqüentemente, os benefícios são oferecidos sem haver uma indagação àqueles que realmente os desfrutarão.

Por isso, resolveu-se mostrar nesse trabalho uma abordagem de como se podem reduzir custos para usufruir dos Benefícios Sociais, atendendo tanto às empresas quanto aos colaboradores, respeitando a legislação vigente.

A idéia é mostrar que a incidência de impostos sobre o salário base acarreta em custos para a empresa e para o colaborador. Quando o salário base sofre aumento, a empresa paga mais de trinta por cento sobre esse aumento, e ao colaborador também incide taxamento em impostos, o que, em alguns casos, dependendo da sua renda, não compensa o pedido de alguns benefícios rateados entre as partes.

A empresa pode favorecer-se com a oferta de benefícios não obrigatórios pela legislação, pois, se o aumento é dado sobre o salário base, existe incidência de tributos diretamente relacionados a este aumento. Com isso o colaborador recebe a gratificação proporcional ao que seria dada como aumento no salário base sob a forma de benefícios. Assim, a empresa consegue aumentar a qualidade de vida dos colaboradores e, ainda, atrai e mantém talentos.

5 METODOLOGIA

A metodologia empregada no trabalho foi a descritiva, com base em pesquisa teórica e bibliográfica.

Segundo LAKATOS¹, “... a metodologia não procura soluções, mas escolhe as maneiras de encontrá-las, integrando os conhecimentos a respeito dos métodos em vigor nas diferentes disciplinas científicas e filosóficas.”

5.1 MÉTODOS DE ABORDAGEM

O Método de Abordagem utilizado no trabalho foi o Método Dedutivo.

Segundo FERRARI²,

O Método Dedutivo tradicionalmente é definido como um conjunto de proposições particulares contidas em verdades universais. O ponto de partida é a premissa antecedente que tem valor universal, e o ponto de chegada é a conseqüente.

Ou seja, de acordo com o autor, o “... método dedutivo é aquele que vai do conhecimento geral para o particular”.

Neste trabalho, partiu-se do tema geral, retratando o contexto dos Benefícios Sociais, para uma abordagem específica sobre a legislação que regulamenta esses benefícios.

5.2 MÉTODOS DE PROCEDIMENTO

O método de procedimento utilizado foi a Pesquisa Bibliográfica que, segundo SANTOS³, “a pesquisa bibliográfica é feita com base em documentos já elaborados, tais como livros, dicionários, enciclopédias, periódicos, como jornais e revistas, além de publicações, como comunicação e artigos científicos, resenhas e ensaios críticos”.

¹ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Metodologia científica*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991. p. 65.

² FERRARI, Alfonso Trujillo. *Metodologia da pesquisa científica*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982. p. 31.

³ SANTOS, Antônio R. *Metodologia científica*. Rio de Janeiro: DP&A, 2000. p. 161.

6 EMBASAMENTO TEÓRICO

6.1 OS CICLOS DE GESTÃO DE PESSOAS

A trajetória histórica e evolutiva da Administração de Recursos Humanos é, por si só, capaz de retratar a importância que as pessoas passaram a ter nos resultados das organizações. Para CHIAVENATO⁴, existem cinco ciclos de gestão de pessoas:

- a) Provisão de Recursos Humanos;
- b) Aplicação de Recursos Humanos;
- c) Manutenção de Recursos Humanos;
- d) Desenvolvimento de Recursos Humanos;
- e) Monitoração de Recursos Humanos.

6.2 MANUTENÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Manter recursos humanos em uma organização possibilita chances de crescimento, pois, se as pessoas já estiverem inseridas na rotina da empresa, diminuirão o custo e o tempo gastos em treinamento e espera de resultados. A manutenção das pessoas é feita com a oferta de condições que as motivem a trabalhar, sentindo-se protegidas tanto nos aspectos legais quanto na segurança e saúde inerentes e provenientes da atividade laboral. Segundo CHIAVENATO⁵, “A *manutenção dos recursos humanos* exige uma série de cuidados especiais, entre os quais sobressaem os planos de compensação monetária, de benefícios sociais, de higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas”. Pode-se dividir esta manutenção em alguns pontos importantes:

- a) Compensação (administração de salários);
- b) Planos de Benefícios Sociais;
- c) Higiene e Segurança do trabalho;
- d) Relações Sindicais.

⁴ CHIAVENATO, Idalberto. *Remuneração, benefícios e relações de trabalho*: como reter talentos na organização. - 3.ed. - São Paulo: Atlas, 2003. p. 18.

⁵ *Idem, ibidem.*

6.2.1 Administração de salários

Na literatura encontra-se a nomenclatura de compensação, onde se insere o salário. A compensação é todo incentivo e recompensa que a organização utiliza para remunerar seus trabalhadores. Esta compensação pode ser financeira e não-financeira. A compensação financeira pode ser direta, quando a recompensa advém de salários, bônus, prêmios e comissões. O salário é a recompensa mais importante. Já a indireta, que também pode ser entendida como salário indireto, depende de convenções coletivas, do plano de benefícios sociais e serviços sociais oferecidos pelos requisitantes das tarefas executadas – as organizações. O salário indireto inclui as férias, as gratificações, participação nos lucros, horas-extras, vale-transporte, plano de saúde, auxílio-refeição e alimentação, dentre outros quais sejam que subsidiem o trabalhador na prestação de seus serviços a uma organização. Quando é somada a compensação financeira direta e a indireta resulta na remuneração.

Para CHIAVENATO⁶, “a remuneração constitui tudo quanto o empregado auferir direta ou indiretamente como consequência do trabalho que ele desenvolve em uma organização. Assim, remuneração é gênero e salário é espécie”.

Existem, ainda, as recompensas não financeiras como o reconhecimento, *status*, segurança no emprego, que influenciam na satisfação do trabalhador e são relevantes para o sistema de compensação.

6.2.2 O Salário para as pessoas, as organizações e a sociedade

Para a maioria das pessoas economicamente ativas, o salário é a principal fonte de renda, e é exatamente dessa renda que o trabalhador adquire seu poder de compra e define seu padrão de vida. Assim, o trabalho é para as pessoas um meio intermediário de modo a atingir um fim - que é ter poder aquisitivo. Desta forma, as pessoas podem suprir suas necessidades vitais e também apresentar *status* na comunidade em que vivem.

Nas organizações, os salários representam um volume financeiro que merece muita atenção. Ao mesmo tempo, o salário é um custo e um investimento. É custo porque faz parte do composto de custos de um produto ou serviço e

⁶ *Idem*, p. 36.

investimento porque se obtém retorno na produção à qual os trabalhadores estão comprometidos em suas tarefas, seus cargos, nas suas competências e habilidades.

Quando uma organização tem um programa de salário bem definido é provável que o investimento traga retorno, não só aos acionistas, mas também à manutenção de seus funcionários. Para tanto, é necessário que a empresa faça avaliação de cargos, de desempenho, plano de carreira e outros instrumentos que contribuam para uma boa política de administração de salários.

Na sociedade, os salários assumem o papel de condutores de crescimento de uma comunidade. O poder aquisitivo oriundo dos salários incrementa o consumo, e isso gera um ciclo de oferta e procura inerente ao processo econômico-social.

O impacto que o salário gera para as pessoas que o recebem, para a organização que o paga e na sociedade em que ele circula, determina a importância de uma eficaz administração de salários nessa rede multi-relacional.

6.3 BENEFÍCIOS SOCIAIS E VANTAGENS

Considerando a visão das empresas de reconhecerem seus recursos humanos como parceiros, vale lembrar que essa parceria se daria com a doação do empregado em qualidade e dedicação nos serviços; e, por parte da empresa, em incentivos e valorização. Quando se menciona incentivos, o apontamento é para os Benefícios Sociais.

Benefícios Sociais são o conjunto de vantagens que uma organização pode oferecer aos seus empregados, proporcionando-lhes menor esforço e preocupação. O benefício é uma remuneração indireta, e sua oferta tem o propósito de satisfazer às necessidades pessoais dos empregados.

As organizações podem prover estes benefícios tanto integralmente como parcialmente, e, para CHIAVENATO⁷, “constituem sempre meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade”.

A visão das organizações quando da pretensão em oferecer benefícios sociais é em relação a alguns fatores. No que diz respeito ao mercado, serve como

⁷ *Idem*, p. 99.

medidor do que outras empresas estão oferecendo e pode servir como poder de aquisição ou de atrair recursos humanos.

Outro caráter importante é a avaliação no custo total da remuneração, bem como nos custos proporcionais que os benefícios têm em relação à remuneração direta, pois nela incidem obrigações tributárias.

O interesse por parte das pessoas em participar ativamente no desenvolvimento das empresas não vem somente da expectativa em relação a salários, cargos ou *status* profissional, mas também da possibilidade de se obter benefícios que irão poupar-lhes preocupações e gastos.

6.3.1 Origem dos Benefícios Sociais

Os Benefícios Sociais têm recente participação na rotina das empresas. Seu surgimento aconteceu em conjunto com a conscientização dessas empresas para com a sua responsabilidade social. Os Benefícios acabam por complementar o salário, atendendo aos objetivos da empresa e dos funcionários.

Com relação às origens e ao crescimento acelerado dos planos de serviços e *benefícios sociais*, comenta CHIAVENATO⁸ que se devem aos seguintes fatores:

- a) exigência dos funcionários quanto aos *benefícios sociais*;
- b) exigências dos sindicatos e das negociações coletivas;
- c) legislação trabalhista e previdenciária imposta pelo governo;
- d) competição entre as organizações na disputa pelos recursos humanos disponíveis, seja para atraí-los ou para mantê-los;
- e) controles salariais exercidos pelo governo, principalmente no caso de salários elevados, seja no caso da regulamentação de índices oficiais de reajustamento salarial por dissídio ou acordo sindical, seja no caso de controles indiretamente efetuados nos reajustes de preços dos produtos ou serviços fornecidos pelas organizações;
- f) altos impostos atribuídos às organizações e aos empregados: ambos passaram a localizar e a explorar meios lícitos de fazer deduções de suas obrigações tributárias.

⁸ *Idem*, p. 102.

Inicialmente, a preocupação das organizações estava direcionada para a retenção de mão-de-obra e também a redução da rotatividade. No final do século XX, a mentalidade em relação aos benefícios sociais estava voltada para o caráter competitivo no mercado de trabalho e ainda à manutenção e preservação das condições físicas e mentais de seus empregados.

6.3.2 Os Benefícios Sociais

Qualquer oferta por parte da empresa aos funcionários, seja ela monetária ou não, que não faça parte do salário-base é considerada um benefício. Os planos de saúde, planos odontológicos, o 13º salário, o auxílio-refeição, a flexibilidade de horário, as gratificações, o uniforme, o café-da-manhã na empresa e muitos outros são exemplos de benefícios que a empresa pode oferecer aos seus funcionários. Na visão de CHIAVENATO⁹, os benefícios mais importantes são:

- a) Transporte do pessoal;
- b) Alimentação;
- c) Assistência médico-hospitalar;
- d) Assistência odontológica;
- e) Seguro de vida em grupo;
- f) Planos de empréstimos pessoais;
- g) Serviço social;
- h) Assistência jurídica;
- i) Planos de seguridade social ou de complementação de aposentadoria;
- j) Grêmios ou clubes.

Um programa de benefícios atende, normalmente, a exemplo de MARRAS¹⁰, a dois campos de objetivos: organizacional e dos indivíduos. No que diz respeito aos objetivos organizacionais, eles servem para a empresa garantir as necessidades básicas do indivíduo (higiênicas, conforme a teoria de HERZBERG¹¹), diminuindo

⁹ *Idem*, p. 99-101.

¹⁰ Marras, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico* – 3 ed. – São Paulo: Futura, 2000. p. 137.

¹¹ *Apud*, MARRAS. p.137.

assim a rotatividade, o absenteísmo, o estresse, ou seja, melhorando a qualidade de vida dos empregados. Esses fatores tornam a empresa mais competitiva e melhor posicionada no mercado em relação à concorrência.

Para atender as necessidades do indivíduo, parte-se do pressuposto de que as empresas sabem o que é o melhor para os funcionários, mesmo que de forma paternalista, oferece benefícios como parte integrante de sua remuneração, impondo o mínimo de qualidade de vida que um trabalhador necessita.

Segundo MARRAS¹², um plano de benefícios pode atender a dois tipos de necessidade dos indivíduos:

- a) Necessidades intrínsecas: elas florescem do interior do indivíduo, geralmente são de caráter psicológico e podem ser supridas pela organização mediante políticas, valores culturais, práticas gerenciais e outras formas que privilegiem o atendimento desse tipo de necessidade de acordo com o tipo de ambiente, o momento vivido pela empresa e a intensidade da necessidade sentida;
- b) Necessidades extrínsecas: têm origem no mundo externo ao indivíduo, geralmente satisfazem os fatores físicos e que as empresas podem satisfazê-las por meio de pacotes de benefícios que juntamente com o salário são percebidos pelos funcionários como sua remuneração total.

6.3.3 Tipos de Benefícios Sociais

O planejamento dos benefícios sociais é destinado ao auxílio do empregado no exercício do cargo que ocupa na organização, fora do cargo e no vínculo com a organização e também fora da organização em sua atuação social em uma comunidade.

Os benefícios oferecidos pelas empresas, para MARRAS¹³, podem, ainda, subdividir-se em compulsórios nos quais as empresas têm que atender as exigências legais e ainda aos acordos ou convenções coletivas de trabalho – e espontâneos, que são oferecidos aos empregados de acordo com a estratégia da organização em traçar um perfil de remuneração atraente e competitivo, não só para manter como para atrair novos recursos humanos.

¹² *Idem*, p. 138.

¹³ *Idem*, p. 139.

Os benefícios sociais classificam-se, conforme os princípios de Chiavenato, de acordo com exigência, sua natureza e seus objetivos.

Quando o assunto relaciona-se à sua exigência, ainda podem dividir-se em legais e espontâneos, como explica CHIAVENATO¹⁴:

- a) **benefícios legais** - são os benefícios exigidos pela legislação trabalhista ou previdenciária, ou ainda por convenção coletiva entre sindicatos... Alguns desses benefícios são pagos pela empresa, enquanto outros são pagos pelos órgãos previdenciários;
- b) **benefícios espontâneos** – são os benefícios concedidos por liberdade das organizações, já que não são exigidos por lei, nem por negociação coletiva. São também chamados *benefícios marginais* (os americanos os denominaram *fringe benefits*)...

No entanto, as classificações dos planos podem ainda estar relacionadas à sua natureza. Quando a oferta é feita em espécie, os benefícios são monetários e existe incidência de tributos sobre este pagamento. Quando não monetários, a sua oferta serve para gerar vantagens e serviços que visam a facilitar a vida do trabalhador.

Quando nos referimos a seus objetivos, a divisão pode ser feita em assistenciais, recreativos e supletivos que, para CHIAVENATO¹⁵, compreendem a seguinte classificação:

- a) **planos assistenciais** – são os benefícios que visam prover o empregado e sua família de certas condições de segurança e previdência em casos de imprevistos ou emergências, muitas vezes, for de seu controle ou de sua vontade...
- b) **planos recreativos** – são os benefícios que visam proporcionar ao empregado condições de repouso, diversão, recreação, higiene mental ou lazer construtivo. Em alguns casos, esses benefícios também se estendem à família do empregado...
- c) **planos supletivos** – são serviços e benefícios que visam proporcionar aos empregados certas facilidades, conveniências e utilidades, para melhorar sua qualidade de vida... Os *planos supletivos* constituem as facilidades que, se a

¹⁴ *Idem*, p. 103.

¹⁵ *Idem*, p. 104-105.

organização não as oferecesse, o empregado teria de provê-las por si próprio.

6.3.4 Planejamento

Ao oferecer Benefícios Sociais, a empresa deve traçar seu plano de ação calculando os custos que terá. Este plano obedecerá a objetivos e critérios. Segundo CHIAVENATO¹⁶, “os objetivos referem-se às expectativas de curto e longo prazo da organização em relação aos resultados do programa, enquanto os critérios são fatores que pesam na ponderação sobre o programa”.

Podem-se perceber como objetivos: a redução da rotatividade, a elevação do moral do funcionário e outros. Como critérios, devem-se observar o custo do programa, a capacidade de pagamento, as considerações sobre impostos dentre outros.

As empresas não podem deixar de avaliar também o retorno que o investimento em benefícios irá trazer. Essa postura baseia-se no Princípio do Retorno do Investimento, onde, segundo CHIAVENATO¹⁷, “não se deve empreender voluntariamente nenhum *benefício* ao empregado, a menos que haja, como retorno para a organização, rendimento em termos de produtividade e moral por parte do empregado”. A não obediência desse princípio quebra o sistema da iniciativa privada. GRAY¹⁸, por exemplo, diz que:

Embora os *planos de benefícios* se refiram geralmente a *benefícios* concedidos aos empregados, é necessário que a organização também se beneficie. A organização necessita de planos de benefícios em certas ocasiões, no sentido de recrutar e especialmente de reter empregados competentes. A organização, todavia, necessita controlar os custos dos benefícios e ser capaz de projetar alguns custos. Isso pode ser completado mais facilmente com os planos formais de benefícios do que com planos informais, que são negociados à medida que os problemas surgem, intempestivamente.

Para haver uma relação mais leal e, conseqüentemente, uma via de mão dupla, é necessário que haja responsabilidade e comprometimento entre as partes.

¹⁶ CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 1998. p. 419.

¹⁷ *Idem*, p.420.

¹⁸ *Apud*, CHIAVENATO, p.109.

Os trabalhadores precisam cooperar, empregando seu melhor desempenho, para que os anseios do grupo sejam atendidos.

Como os benefícios sociais servem para atingir melhores resultados na eficiência do trabalho, e é isso que a empresa espera com a oferta desses benefícios, eventualmente não que ceder ambas as partes.

Alguns benefícios podem ser totalmente pagos pela empresa, mas outros podem ser rateados em proporções, que podem variar bastante, entre empresa e empregado. Muitas vezes, uma pequena participação por parte do empregado, no custeio dos benefícios, é importante para que não pareça aos olhos deste algo obrigatório ou de pior qualidade, pois os tornariam desinteressantes por serem fáceis demais.

Para FLIPPO¹⁹, existem critérios para o desenho de planos de benefícios sociais, a saber:

- a) Os benefícios aos empregados devem satisfazer a alguma necessidade real;
- b) Os benefícios devem confinar-se a atividades em que o grupo é mais eficiente que o indivíduo;
- c) O benefício deve estender-se sobre a mais ampla base possível de pessoas;
- d) A concessão do benefício deverá evitar conotações de paternalismo benevolente;
- e) Os custos dos benefícios devem ser calculáveis e devem repousar em financiamento sólido e garantido, para evitar injunções políticas.

A assistência dos benefícios deve ser vantajosa para ambas as partes por muito tempo e ter uma política estratégica que permita à empresa, numa situação financeira difícil, desativar alguns deles. Sua base de planejamento não pode fugir às referências relativas ao tempo, ao custo, ao retorno e também na administração dos seus serviços.

Geralmente, os benefícios devem ser aplicados em igualdade para todos, mas o ideal é que eles sejam percebidos como um verdadeiro proveito para os funcionários que o utilizam. Cada funcionário tem um perfil de necessidade e,

¹⁹ *Apud*, CHIAVENATO, p. 110.

portanto, para que ele seja percebido individualmente, precisa ser personalizado, pois muitos benefícios são úteis para um indivíduo, mas, para outro, não têm o menor proveito. Mesmo que a empresa ofereça como benefício, a percepção e o sentimento do indivíduo é de que a organização os estabeleceu de acordo com seus custos, seus interesses e que, depois, os impôs ao grupo.

Para que o funcionário seja atendido nas suas necessidades, a empresa pode compor um “*mix*” de benefícios, onde cada item apresentará um valor, e o funcionário optará por benefícios de sua necessidade, dentro de um limite de custos estabelecido pela empresa.

A hierarquização da estrutura organizacional de uma empresa é o diferenciador dos tipos de planos ou pacotes de benefícios oferecidos aos seus empregados. Muitas vezes uma organização oferece ao nível estratégico mais elevado um plano de benefícios bastante atraente, que chega a ser tão importante no conjunto quanto o próprio salário direto.

Para o executivo que recebe, essas vantagens tornam-se muito atraentes, pois, se ele recebesse esses diversos benefícios sob a forma de salário direto, acarretaria em taxaço de imposto de renda. O que acontece, então, é que esses benefícios são oferecidos de forma a compensar gastos particulares que um executivo teria normalmente e ainda seria taxado com imposto. Assim, resultariam em despesas ainda maiores e, no final das contas, restaria pouco dinheiro em espécie. Com a oferta dos benefícios por parte da empresa, o executivo não tem uma taxaço tão alta de imposto de renda sobre o salário direto, e a compensação é exatamente o pagamento efetivo da maioria dos seus gastos individuais patrocinados pela empresa sob a forma de benefícios.

O mesmo acontece em outros níveis hierárquicos, porém os pacotes de benefícios oferecidos são proporcionais e, portanto, cada vez mais enxutos, à medida que o nível desce do estratégico ao operacional.

Na verdade, as organizações, de acordo com seu planejamento, podem oferecer uma gama de composições que depende exclusivamente da criatividade e do interesse em ofertar os benefícios sociais para os seus funcionários, desde que não saiam do horizonte que priorize a relação custo-benefício.

6.3.5 Objetivos dos Benefícios Sociais

Os planos de Benefícios Sociais são encarados pelas empresas como um objetivo a ser atingido. Seria um planejamento não adequado envolver tantos critérios e tantos benefícios que representam custos sem haver a intenção de considerá-los como um investimento. O planejamento é, portanto, a infra-estrutura necessária aos objetivos de curto e longo prazo que trarão resultados desse investimento em benefícios sociais. Os objetivos básicos dos planos de benefícios sociais são, para CHIAVENATO²⁰:

- a) Melhoria da qualidade de vida dos empregados;
- b) Melhoria do clima organizacional;
- c) Redução da rotação do pessoal e do absenteísmo;
- d) Facilidade na atração e manutenção de recursos humanos;
- e) Aumento da produtividade em geral.

Como os planos de benefícios sociais demandam uma boa administração, é interessante transferir, ou melhor, contratar empresas especializadas na oferta dos mais variados benefícios, para que a empresa não se desvirtue da sua atividade fim.

É por isso que, cada vez mais, os benefícios sociais são as atividades de Recursos Humanos com a maior pertinência de terceirização.

Quando uma empresa mostra criatividade na oferta de Benefícios Sociais, demonstra seu caráter de solucionadora de problemas, pois sua intenção é criar um ambiente favorável e necessário para a qualidade de vida de seus funcionários.

6.3.6 Vantagens dos Benefícios Sociais

Pode-se perceber claramente que os benefícios trazem vantagens tanto para a empresa quanto para o empregado. A empresa ganha na facilidade do recrutamento e na retenção do pessoal, aumenta a produtividade, eleva o moral dos empregados, reduz a rotatividade, promove relações públicas com a comunidade e outros. Aos funcionários, reduz sentimentos de insegurança, aumenta a satisfação no trabalho, oferece compensação extra, melhora a relação com a empresa e muitas

²⁰ Idem, p. 113.

outras vantagens que, no final das contas, promovem a valorização da dedicação à empresa, objetivando a garantia da vaga.

Essa troca mostra, com clareza, tanto para a empresa, interessada em manter recursos humanos, quanto para os funcionários, empenhados na dedicação e na eficiência como forma de assegurar o emprego, que o saldo é positivo para ambos.

O valor atribuído aos Benefícios Sociais não é vão. O bom desempenho e a dedicação por parte dos funcionários são estimulados por um pacote significativo de benefícios que deve apresentar característica pessoal, ou seja, ser coerente às necessidades do funcionário, pois, através desse desempenho, a empresa obterá resultados positivos. Os Benefícios Sociais são, portanto, uma das forças que impulsionam a engrenagem humana, que dão movimento e resultado às empresas.

6.4 HISTÓRICO DA ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO

6.4.1 História do direito do trabalho

O Direito do Trabalho surgiu como consequência da questão sócio, oriunda da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista, que se propôs a preservar a dignidade e o bem-estar do ser humano no exercício do trabalho nas indústrias de produção de bens que se espalhavam na Europa e em outros continentes.

Observando a história na sociedade pré-industrial, identifica-se a inexistência de um conjunto de normas que regulamentassem o trabalho. No passado, a escravidão predominante fez do trabalhador um mero objeto de produção, sem resguardar-lhe quaisquer direitos, sobrepondo-se, inclusive, às condições de vida humana.

Após o período escravista, surgiu a servidão que tratava da relação protecionista do senhor feudal com os seus servos, que eram obrigados a trabalhar no feudo dos senhores, destinando suas colheitas ao pagamento do empréstimo pelo uso das terras.

Ainda na Idade Média, com as corporações de ofício, houve uma maior liberdade dos trabalhadores que se agruparam numa mesma atividade, como artesãos, estabelecendo disciplinas nas relações de trabalho. Havia três categorias

de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Onde NASCIMENTO²¹ comenta que:

Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação... Equivalem aos trabalhadores de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão.

Mesmo assim, essas relações ainda estavam aquém do que mais tarde daria origem ao direito do trabalho.

No século XVIII, a Revolução Industrial foi a principal causa econômica para o surgimento do Direito do Trabalho, fruto de uma sociedade industrial e do trabalho assalariado. Essas transformações são decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e, conseqüentemente, a invenção da máquina a vapor e sua utilização em fábricas e também como meio de transporte. Houve, então, a transformação da utilização da mão-de-obra escrava, servil ou mesmo corporativa pelo trabalho assalariado, bem como a substituição do trabalho manufatureiro pela linha de produção.

No âmbito político, o fator histórico mais marcante foi a transformação do Estado Liberal em Estado Neoliberal, quando intervém tanto econômica quanto socialmente, limitando a liberdade contratual, que outrora era plena, na relação entre empregado e empregador. Mas o Neoliberalismo ainda tratava as relações de trabalho na esfera do Direito Privado. Com a intervenção do corporativismo e do socialismo, o Estado atua de forma autoritária, transferindo as questões de ordem trabalhista para a esfera do Direito Público.

Com a tolerância do Estado ao direito de associações através de sindicatos, os trabalhadores reivindicaram proteção à formação de união, resultando, assim, no sindicalismo, no direito de contratação coletiva através de convenções coletivas de trabalho, à contratação individual através de um contrato de trabalho e também a uma legislação que os assegurasse de quaisquer abusos do empregador, provenientes da falta de dignidade do homem no labor de suas atividades.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação do direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002. p. 40.

Esses acontecimentos foram determinantes para a idéia de justiça social. As filosofias que mais defenderam essa idéia de justiça social foram a doutrina social da Igreja Católica e o marxismo.

6.4.2 Primeiras leis trabalhistas

As primeiras leis trabalhistas foram desencadeadas pela necessidade de proibir o trabalho em condições adversas à dignidade do ser humano. Surge, então, o constitucionalismo social, estimulando a inclusão de leis trabalhistas nas Constituições de alguns países.

A primeira Constituição do mundo a dispor sobre direito do trabalho foi a Constituição do México, de 1917. Ela enfatizava uma jornada diária de trabalho de oito horas, proibia o trabalho de menores de doze anos, protegia a maternidade, o direito ao salário-mínimo, o descanso semanal, dentre outros.

A segunda Constituição foi a de Weimar, de 1919, na Alemanha, que serviu como modelo das Constituições européias em matéria de direitos sociais. A Constituição alemã obteve tamanha visibilidade que impulsionou o Direito Internacional do Trabalho. Sua relevância pode ser percebida nas decisões tidas no Pacto das Sociedades das Nações. Sobre o assunto, ALMEIDA²² diz que:

Por força do estabelecido no art. 23 do Pacto das Sociedades das Nações obrigava os países signatários a assegurar condições de trabalho eqüitativas e humanitárias para o homem, a mulher e a criança, em seus próprios territórios e nos países a que estendessem suas relações de comércio e indústria, para o que se obrigavam a criar as organizações internacionais que se fizessem necessárias.

A concretização, em esfera mundial, dos avanços relacionados às idéias do Pacto das sociedades das Nações deu-se com o Tratado de Versalhes e com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde as nações signatárias instituíram direitos trabalhistas inéditos e de cunho social.

Depois, em 1927, veio a “Carta del Lavoro”, da Itália, que foi a base dos sistemas políticos corporativistas, inclusive os do Brasil, onde o Estado passou a

²² ALMEIDA, Amador Paes de. *CLT comentada: legislação: doutrina: jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 3.

controlar o direito coletivo do trabalho, concedendo, por lei, os direitos inerentes aos trabalhadores e, com isso, impedindo a liberdade das ações sindicais.

O direito do trabalho consolidou-se em todos os países como uma regulamentação jurídica das relações de trabalho nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços, independentemente da estrutura política ou econômica, no capitalismo e no socialismo, nos regimes estatais de dirigismo ou no liberalismo econômico.

6.4.3 História do direito do trabalho no Brasil

O surgimento do direito do trabalho no Brasil se deve à decorrência de influências externas e internas. Alguns países europeus já contavam com a existência de leis que protegiam o trabalhador. O Tratado de Versailles, de 1919, propôs a observância e o compromisso internacional quanto às normas trabalhistas.

No final do século XIX, o Brasil, país inteiramente agrícola e sob o regime da escravidão, não acompanhava as transformações sociais européias, decorrentes da Revolução Industrial. No final do século XIX e início do século XX, inúmeras greves caracterizaram o movimento operário, do qual participaram, em sua maioria, imigrantes italianos. O surto industrial pós 1ª guerra e a política trabalhista de Getúlio Vargas, em 1930, também foram fatores determinantes para o processo de formação dos direitos do trabalho.

A Constituição de 1891 sequer reservou um capítulo às questões sociais, bem como a anterior, apesar do Brasil já ter proclamado a República nesta data. Houve tentativas isoladas de alguns políticos na aprovação de leis trabalhistas.

Porém, foi, sem dúvida, após a Revolução de 1930 que a legislação trabalhista, efetivamente, foi implantada no Brasil. A regulamentação de diversos direitos sociais deu ao trabalhador condições dignas e igualitárias de trabalho.

Na história das Constituições brasileiras, podemos encontrar, desde 1934, normas de direito do trabalho; dentre elas, o direito ao pluralismo sindical, aspectos relacionados ao trabalho de menores, férias, trabalho das mulheres, salário mínimo e outros.

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada. Algumas profissões continham normas específicas enquanto outras sequer tinham proteção legal.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada pelo Decreto-lei n.5.452, de 1º de maio de 1943 e surgiu a partir da necessidade de reunir os textos legais existentes para algumas classes de trabalhadores em um só documento. Segundo VIANA²³, “a CLT não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada; não sendo apenas um engenho de arquitetura legislativa mas, eminentemente, uma estruturação lógica do Direito Positivo”. Na CLT, incluíram-se as leis sobre direito individual, direito coletivo e direito processual do trabalho.

Com o tempo, as normas da CLT mostraram-se desatualizadas. As novas idéias acerca do direito coletivo foram tomando espaço no meio trabalhista, onde a negociação coletiva, a organização sindical, o direito de greve, a representação dos trabalhadores na empresa passaram a representar os novos princípios, tornando a CLT obsoleta.

A Constituição de 1988 inclui em seu texto vasta dedicação ao tema dos direitos sociais. É uma Constituição inovadora e que veio para defender o trabalhador em seus direitos, tratando-o de forma digna e igualitária.

As leis trabalhistas no Brasil acompanharam a necessidade sócia, em função da mobilização dos trabalhadores. Antes de 1930, o trabalho coletivo tinha uma expressão significativa, sem atrelar-se tanto ao Estado, o que passou a ser percebido somente tempos depois, com o movimento sindical do ABC paulista e com a promulgação da Constituição de 1988.

6.4.4 Benefícios obrigatórios regulamentados pela Constituição Federal

Neste tópico, serão descritos alguns benefícios obrigatórios, regulamentados pela Constituição que estão relacionados com o objetivo desse trabalho.

A Constituição Federal Brasileira é a Carta Magna das leis. É no art. 7º da Constituição vigente que podemos encontrar o que a lei assegura aos trabalhadores. Dentre os benefícios sociais obrigatórios, podemos encontrar:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

²³ *Apud*, ALMEIDA, p.5.

Do primeiro ao terceiro e vigésimo primeiro inciso do Art. 7º da Constituição pode-se verificar a importância dada com a preocupação com o desemprego.

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

No que diz respeito à fixação de um salário, seja para estabelecer um mínimo que garanta condições básicas, ou para estabelecer uma proporção dada a habilidade exigida ou mesmo para dirimir a inferioridade do mínimo estabelecido, pode-se verificar do quarto ao sétimo inciso do Art. 7º da Constituição:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

Estes incisos relatam a incidência de ganhos além do salário base mensal, da carga horária normal e das participações nos incrementos da produtividade:

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

O inciso décimo discorre sobre a proibição da retenção dolosa do salário. Esta retenção ocorre quando é feita pelo empregador com a intenção de prejudicar o empregado.

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

A garantia para os dependentes dos trabalhadores de baixa renda é estabelecida no inciso décimo segundo que diz:

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

Do inciso décimo terceiro ao décimo sétimo são descritas as convenções da jornada trabalho e a sua relativa remuneração:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Alguns dispositivos têm como objetivo proteger o trabalho da mulher, defender a instituição familiar e a maternidade. Na Constituição Federal pode-se encontrá-los nos incisos décimo oitavo e décimo nono:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

Preocupam-se com a segurança do trabalho, com intuito de proporcionar ao trabalhador uma higidez física e psíquica para o desenvolvimento de sua atividade laboral, os incisos vigésimo segundo, vigésimo terceiro e vigésimo oitavo:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Para assegurar a velhice ou a invalidez, como se em efetivo exercício de seu cargo, é garantida ao trabalhador, pelo poder público ou pelo empregador, uma aposentadoria, como relata o inciso vigésimo quarto:

XXIV - aposentadoria;

A Constituição Federal passou a garantir o reconhecimento das decisões tomadas pelos sindicatos ou por grupos de trabalhadores como dispõe o inciso vigésimo sexto:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

6.4.5 Benefícios obrigatórios regulamentados pela CLT

Neste tópico serão descritos alguns benefícios obrigatórios, regulamentados pela CLT que estão relacionados com o objetivo desse trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho é considerada um instrumento indispensável à convivência entre empresas e colaboradores. Dentre os benefícios sociais obrigatórios, podemos encontrar:

Os artigos a seguir discorrem sobre a jornada de trabalho:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o Art.58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Todo empregado tem direito a um período de descanso pelo trabalho prestado conforme explicam os artigos a seguir:

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do Art.67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 71 Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

No próximo artigo resguarda-se a legislação pertinente ao salário noturno.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

É com grande importância que a legislação atribui garantias ao bem estar do trabalhador e estabelece uma remuneração mínima jus às condições de dignidade social, conforme elucidam os artigos a seguir:

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 77. A fixação do salário mínimo, a que todo trabalhador tem direito, em retribuição ao serviço prestado, compete às Comissões de Salário Mínimo, na forma que este Capítulo dispõe.

Art. 79. Quando se tratar da fixação do salário mínimo dos trabalhadores ocupados em serviços insalubres, poderão as Comissões de Salário Mínimo aumentá-lo até de metade do salário mínimo normal da região, zona ou subzona.

Art. 80 - Ao menor aprendiz será pago salário nunca inferior a $\frac{1}{2}$ (meio) salário mínimo regional durante a primeira metade da duração máxima prevista para o

aprendizado do respectivo ofício. Na segunda metade passará a perceber, pelos menos, 2/3 (dois terços) do salário mínimo regional.

Parágrafo único. Considera-se aprendiz o menor de 12 (doze) a 18 (dezoito) anos, sujeito à formação metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.

Art. 81 O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a+b+c+d+e$, em que a, b, c, d, e representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

Todo trabalhador tem o direito de férias e também remuneração por esse período de descanso, bem como algumas vantagens como se seguem nos artigos abaixo:

“Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

No que diz respeito à dispensa do trabalhador existem garantias legais que implicam em custos adicionais para a empresa como dizem os artigos a seguir:

Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o Art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado antes de completar 12 (doze) meses de serviço ter direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 148. A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do Art.449.

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser recindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de: pela Lei nº 10.218/2001.

Para garantir segurança e conseqüentemente qualidade de vida aos colaboradores, as empresas devem observar os seguintes aspectos legais contidos nos incisos:

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 157. Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único. É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

Ao estabelecer um contrato individual de trabalho deve ficar evidente para as partes alguns aspectos sobre a remuneração, ou seja, o salário que será acordado e para tanto se faz necessário atender aos seguintes artigos:

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 viagem 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% do salário percebido pelo empregado...

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado...

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço...

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde...

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual...

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. do pelo Decreto-lei nº 229/67.

Nos artigos 578 ao 580 pode-se notar que tanto para empresa quanto para o trabalhador, há na legislação a preocupação com as contribuições pagas aos sindicatos.

Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de "contribuição sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste.

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no Art.591.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração...

III - para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas...

6.4.6 Os encargos que incidem sobre os salários

Pode-se dizer que o peso financeiro sobre a folha de salários das empresas é composto pelo salário base e pelos encargos sociais.

Os encargos sociais são custos que a empresa tem sobre o salário base do colaborador e incluem-se nesse custo itens como: 13º salário, férias, adicional de férias, INSS, FGTS, salário educação, INCRA, SEBRAE, SESI, SENAI, repouso semanal, feriados, auxílio enfermidade, aviso prévio e despesas de rescisão contratual.

Como argumenta VICECONTE²⁴, “cada empresa em função de sua especialidade (inclusive porque alguns encargos variam em função do tamanho e da natureza da empresa, tais como o Seguro de Acidentes de Trabalho e a contribuição para o SESI/SENAI)”.

Os custos que a empresa paga por um profissional pode ser descrito a seguir e para tanto tomaremos uma quantia de 100 (cem) unidades e o período de doze meses como exemplo de cálculo:

SALÁRIO BASE	Qtde.	Unidades
Salário	11	1.100
Férias	1	100
Adicional de Férias	1/3	33,33
13º	1	100
Remuneração anual		1.333,33 (A)

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	(%)	
INSS	20	
(SESI, SENAI, Salário Educação, INCRA e SEBRAE)	5,8	
Seguro de Acidentes de Trabalho	3	
FGTS	8	
Total	36,8	% (A) 490,67 (B)

CUSTO TOTAL (A) + (B)	1.824
------------------------------	--------------

Fonte: Quadro elaborado pelo aluno Alexandre Fernandes Monteiro, de Monografia Acadêmica em 26 de outubro de 2004.

Observa-se que o custo do salário base em doze meses passou de 1.200 unidades para 1.824 unidades em função dos encargos que incidem sobre este.

²⁴ VICECONTI, Paulo Eduardo Vilchez. *Contabilidade de custos: um enfoque direto e objetivo*/Paulo Eduardo V. Viceconti, Silvério das Neves.- 6. ed. e ampl. - São Paulo: Frase Editora, 2000. p. 64.

6.4.7 Sugestões de alguns benefícios não obrigatórios

Os Benefícios Sociais não obrigatórios trazem uma série de vantagens para a empresa e para o colaborador. Para as empresas essas vantagens são relevantes, pois inexistem na legislação vigente qualquer incidência de encargos sociais sobre os benefícios não obrigatórios. Para o colaborador a importância dos benefícios deriva do propósito em satisfazer suas necessidades pessoais poupando-lhes esforço e preocupação, além de reduzir a insegurança e aumentar sua satisfação com o trabalho.

O aumento do salário de um colaborador representa para a empresa um custo adicional que vai além do aumento propriamente dito. Pois existem os encargos sociais como o INSS, Terceiros (SESI, SENAI, INCRA, SEBRAE, SALÁRIO EDUCAÇÃO), Seguro de Acidente de Trabalho, FGTS, 13º salário, férias, abono de férias, que incidem diretamente sobre este aumento de salário.

Caso uma empresa queira aumentar a remuneração do colaborador em 30%, esse aumento sobre o salário base incorre o percentual referente à composição da contribuição social, que pode variar de acordo com a sua atividade.

Ao invés de efetivar o aumento sobre o salário base, sugere-se que a empresa adote, de acordo com o seu plano de salários e também com a necessidade do colaborador, alguns benefícios não obrigatórios como: plano de saúde, auxílio creche, auxílio educação, previdência privada, assistência odontológica, planos de empréstimos pessoais, seguro de vida, dentre outros.

Se a empresa der ao colaborador os mesmos 30% referentes ao aumento sobre o salário base na forma desses benefícios não obrigatórios, vai melhorar não só a qualidade de vida dos colaboradores quanto diminuir a carga tributária.

Desta maneira a empresa pode planejar a composição do salário direto e indireto, adequando-se equitativamente à prática do mercado relativa a cargos e salários, reduzindo seus custos, tornando-se mais competitiva e cada vez mais aumentar a capacidade de atrair e reter colaboradores.

7 ANÁLISE QUALITATIVA

A fim de cumprir com os objetivos propostos neste estudo, foi realizado um trabalho descritivo, com base na pesquisa bibliográfica sobre a composição dos Benefícios Sociais no salário dos trabalhadores.

Para se fazer um levantamento teórico que apontasse a importância dos Benefícios Sociais, suas vantagens e o respaldo legal, fez-se necessário o estudo sobre o ciclo de gestão de pessoas, onde foi possível entrar na área de Manutenção de Recursos Humanos para, então, analisar como é o funcionamento da Administração de Salários e seu comportamento para as pessoas, as organizações e a sociedade. Com isso, verificou-se como se deu o surgimento dos benefícios sociais na composição do salário, agregando valor e, conseqüentemente, vantagens.

O curso evolutivo da legislação também compõe o embasamento teórico, uma vez que, ao longo da história, a legislação estabeleceu que alguns benefícios fossem tidos como obrigatórios, possibilitando, também, a introdução de benefícios para compor o salário, livres de encargos tributários para as empresas, dando condições a uma redução direta e significativa nos custos sobre o salário-base.

Com o estudo, pode-se, então, verificar a existência de cinco ciclos para a gestão de pessoas. Dentre esses, há o ciclo que trata sobre a Manutenção de Recursos Humanos, onde estão inseridos os temas que sobre a Administração de Salários e os Planos de Benefícios Sociais, que são de grande relevância para o trabalho em questão.

A parte que discorre sobre a administração de salários mostra como é elaborada a recompensa de um empregado pelos serviços prestados a uma organização. A forma de remuneração, no que diz respeito à parte financeira, pode ser tanto direta quanto indireta. É nesta composição que a organização pode administrar os salários e diminuir os custos tributáveis. Basta, para isso, que haja redução na remuneração direta, no salário base, para haver uma composição com a remuneração indireta, utilizando-se dos Benefícios Sociais existentes atualmente, que não são obrigatórios, mas possuem amparo na legislação e, com eles, não há incidência de impostos.

Baseado na idéia anterior, constata-se a importância dos Benefícios Sociais para que o processo de manutenção e gestão de pessoas aconteça de forma a beneficiar empregado e empregador, possibilitando a ambos diminuição no pagamento de impostos.

O salário, direto ou indireto, causa significativo impacto no desenvolvimento da sociedade, pois envolve as pessoas, as organizações e a comunidade em que vivem num “*continuum*”. O trabalhador movimenta as empresas com seu poder de compra, adquirido por meio do salário, seja ele em papel moeda ou outra forma de moeda, como, por exemplo, o vale-alimentação. O crescimento das empresas resulta no maior desenvolvimento, na geração de empregos, na capacitação de pessoal, favorecendo o crescimento social da comunidade local. Isso indica como é vantajoso oferecer benefícios sociais aos empregados, uma vez que esses benefícios possibilitam o desenvolvimento e crescimento das sociedades.

Através da pesquisa bibliográfica, tanto dos autores que discorrem sobre os Benefícios Sociais quanto daqueles que discorrem sobre a legislação trabalhista, verificou-se que o surgimento dos Benefícios Sociais resultou na organização de trabalhadores em sindicatos e outras formas coletivas de organizações como reação à questão social suscitada pela Revolução Industrial.

A história revelou que as reivindicações pelos benefícios sociais tomaram tamanha relevância, que esses passaram a ser adotados pela Constituição como obrigatórios, sendo consolidados por leis trabalhistas como um direito social. O governo passou a interferir de forma positiva sobre alguns benefícios que outrora foram reivindicados e que passaram a ser legais.

A evolução do trabalho e as coisas que dele vêm são tão dinâmicas que a própria legislação não tem velocidade para acompanhar as novas necessidades. Os altos custos trabalhistas deram origem a formas diferentes não previstas na Constituição para a contemplação do empregado. Foram surgindo possibilidades lícitas de Benefícios Sociais que aumentam a remuneração do empregado sem aumentar suas obrigações tributárias ou do empregador. Como não são obrigatórios, é exatamente sobre eles que as empresas buscam uma alternativa para compor o salário como fator de redução de custos e também como vantagem para atrair e reter recursos humanos.

8 CONCLUSÃO

A importância dos Benefícios Sociais percorreu longo caminho até alcançar a atual posição. Historicamente, os trabalhadores lutaram, ora de forma silenciosa, ora anárquica, pelo direito de desfrutarem de melhor qualidade de vida e condição de trabalho.

A aquisição de maior poder de compra por parte do trabalhador proporcionou e proporciona, na atualidade, crescimento e desenvolvimento social.

A percepção do governo em relação a esse aspecto e a outros relacionados aos direitos sociais e à dignidade para o trabalhador colaborou para as conquistas sociais atuais. A legalização de importantes benefícios foi uma grande vitória para os trabalhadores e para a sociedade de forma geral.

Esse trabalho buscou mostrar a importância dos Benefícios Sociais no contexto organizacional. Eles retêm talentos, promovem desenvolvimento, motivam a eficiência e eficácia nos resultados, enfim, impulsionam o crescimento de empresas e sociedade.

Existe a possibilidade de oferta, por parte das empresas, de Benefícios Sociais que interessem ao trabalhador de forma pessoal, trazendo, ao mesmo tempo, redução de gastos com tributos para empresa e colaborador, verificando-se aí as vantagens dos benefícios para ambas as partes.

O trabalho demonstrou a relevância da dinâmica organizacional, quando adequada às necessidades de seus recursos humanos, o que resulta na obtenção de melhores resultados e, ao mesmo tempo, redução de gastos.

9 BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Amador Paes de. *CLT comentada: legislação: doutrina: jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. *Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização*. - 3.ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

_____. *Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 1998.

FERRARI, Alfonso Trujillo. *Metodologia da pesquisa científica*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Metodologia científica*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico* – 3 ed. –São Paulo: Futura, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. *CLT universitária/Sergio Pinto Martins*. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional/Alexandre de Moraes*. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação do direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002.

SANTOS, Antônio R. *Metodologia científica*. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

VICECONTI, Paulo Eduardo Vilchez. *Contabilidade de custos: um enfoque direto e objetivo/Paulo Eduardo V. Viceconti, Silvério das Neves*.- 6. ed. e ampl. - São Paulo: Frase Editora, 2000.