



21212 Academy

Por que todos os empreendedores precisam se familiarizar com o conceito do “Custo Brasil”?

A maioria dos empreendedores, quando fazem uma projeção financeira de quanto vão gastar para montar seu negócio, ou mesmo crescer o seu negócio, projetam os salários brutos de quem eles precisarão contratar e os impostos (quando lembram!). Mas o que a maioria esquece é que a empresa paga muito mais do que só o salário bruto de um funcionário CLT, inclusive na hora da demissão. Em razão disso, foi criado o conceito de “Custo Brasil”, como uma forma de facilitar (por alto) a identificação de quanto custa um funcionário no Brasil, agregando os valores obrigatórios decorrentes da lei trabalhista.

Portanto, o Custo Brasil é:

- uma expressão matemática que engloba todos os encargos trabalhistas mais básicos que devem ser acrescentados pelo empreendedor na hora de realizar a sua projeção financeira. Ou seja, trata-se do valor necessário que o empreendedor precisará racionar para o cumprimento de todos os requisitos dos contratos de trabalho, de natureza trabalhista e previdenciária, evitando assim demandas judiciais que podem desvalorizar a sua empresa frente a um possível investidor.

- O Custo Brasil, por só englobar os encargos trabalhistas mais básicos, não considera os adicionais de propósito específico, como, por exemplo, adicional de periculosidade e insalubridade, adicional de transferência, etc.
- Mas quais elementos compõem efetivamente o Custo Brasil? Como só estamos nos focando nos aspectos trabalhistas do Custo Brasil, os principais são:
 - 13º salário;
 - Bônus de férias de 1/3;
 - Depósitos no FGTS;
 - Multa decorrente da rescisão imotivada do contrato de trabalho;
 - Contribuições previdenciárias;
 - Férias remuneradas de 30 dias, dependendo do propósito do cálculo e das circunstâncias do caso concreto.

Algumas observações:

- O nosso propósito aqui em explicar o Custo Brasil é compará-lo ao custo de contratação de funcionários em outros países. Então, como o item 6 é comum e razoável no mundo capitalista atual, sua inclusão no Custo Brasil pode deturpá-lo. Por isso, vamos excluí-lo ao analisarmos o caso concreto.
- A inclusão da multa contratual (item 4) se deve ao fato de que, na grande maioria, os contratos de trabalho são rescindidos sem justa causa e com o pagamento desta multa.
- Para o item 5, foi tomada a fração de 27% como percentual previdenciário, que pode variar em virtude do segmento da atividade desempenhada, dependendo do seu grau de risco, conforme classificado pelo Ministério do Trabalho.



MAS, AFINAL, quanto custa um empregado no Brasil?

Ele custa no Brasil ao empreendedor algo como 156% do seu salário, excluindo o custo das férias anuais.

Ou seja, para cada R\$ 1 pago ao empregado, custa ao empregador R\$ 1,56 aproximadamente! Isso já incluindo os descontos que o próprio empregado paga antes mesmo de receber o seu salário!

Agora você entende porque é tão difícil empreender no Brasil?? Além dos impostos, burocracia, lentidão, morosidade, ainda temos umas das cargas trabalhistas mais caras do mundo! Qualquer gringo que chega aqui para empreender se assusta e pensa 2x antes de abrir a empresa.

Obviamente, o brasileiro é conhecido por nunca desistir, e seremos criativos até nas soluções de nossos problemas. Então vamos só esclarecer esse valor em um exemplo prático (tudo valores aproximados).

A cada R\$ 1 pago ao empregado,

- R\$ 0,32 vai para a previdência social (INSS);
- R\$ 0,13 representa o FGTS (depósito mensal feito unicamente pela empresa e a multa por rescisão imotivada);
- R\$ 0,03 para o 1/3 das férias; e
- R\$ 0,08, a fração mensal do 13º salário.

O que totaliza em média R\$ 0,56. Mas o que acontece com este valor adicional ao bruto combinado com o funcionário?

- parte vai para o funcionário no 13º salário ao final de cada ano, e as férias a cada 12 meses de trabalho;

- Outra parte também vai para o empregado, mas apenas quando for demitido ou em situações excepcionais (que permitem a retirada do FGTS);
- E a 3ª parte vai para o governo e não retorna em benefícios.

Mas como você explica para um investidor estrangeiro o que é o FGTS?

- É uma peculiaridade brasileira desembolsada pelo empreendedor mensalmente e depositada em conta aberta em favor do funcionário, só podendo ser retirada em situações específicas;
- Os valores estão sujeitos a juros e correção monetária pelos menores índices do mercado (até a poupança é um melhor investimento!), proporcionando ao governo a utilização destes valores por anos a um custo muito reduzido;
- Portanto, é na realidade um EMPRÉSTIMO que todos os funcionários e trabalhadores do Brasil são obrigados a conceder ao governo, com juros altamente subsidiados.

Agora vamos para os percentuais básicos do Custo Brasil que você terá que ter em mente toda vez que for contratar ou demitir um funcionário:

1. 13º salário = 1/12 de um salário mensal ou 8,33%;
2. Férias = 1/12 de um salário mensal ou 8,33%;
3. Bônus de férias = 1/3 de 1/12 de um salário mensal ou 2,78%;
4. Depósitos no FGTS = 8% da remuneração mensal;
5. Multa decorrente da rescisão imotivada do contrato de trabalho = 50% do item 4 ou 4%;
6. Contribuição previdenciária = 27%;



7. Contribuição previdenciária sobre 13º salário e bônus de férias = 27% de (8,33% + 2,78%) = 3%;
8. Contribuição previdenciária sobre férias = 27% de 8,33% = 2,24%;
9. FGTS e indenização por dispensa imotivada sobre 13º salário e bônus de férias = (8% + 4%) de (8,33% + 2,78%) = 12% de 11,11% = 1,42%
10. FGTS e indenização por dispensa imotivada sobre férias = (8% + 4%) de 8,33% = 12% de 8,33% = 0,9%

Confundi a cabeça? Vamos para um exemplo prático.

O Funcionário A tem:

- Salário mensal bruto de R\$ 2.000,00
- Vale Transporte = R\$ 80,00
- Vale-alimentação = R\$ 140,00

Com estes valores, os custos adicionais seriam:

1. 13º salário = (8,33% de R\$ 2.000) = R\$ 166,60;
2. Bônus de férias = (2,78% de R\$ 2.000) = R\$ 55,60;
3. Depósitos no FGTS = (8% de R\$ 2.000) = R\$ 160,00;
4. Multa decorrente da rescisão imotivada do contrato de trabalho = (50% do FGTS) = R\$ 80,00;
5. INSS (27% de R\$ 2.000 + itens 1 e 2) = R\$ 540,00 + R\$ 166,60 + R\$ 55,60 = R\$ 762,20;
6. FGTS e indenização por dispensa imotivada sobre 13º salário e bônus de férias = (1,42% de R\$ 2.000) = R\$ 28,40

Portanto, o custo total do Funcionário A para a empresa seria de R\$ 3.472,80 (salário + benefícios + encargos), ou seja, em média 57% a mais!

Agora pausa para uma comparação (valores de 2012):

Países	% recebida pelo empregado	Impostos, benefícios obrigatórios e não-obrigatórios*
EUA	79,4%	26,05%
México	89,3%	11,74%
Bélgica	70,9%	43,75%
Itália	70,4%	41,03%
Tailândia	90,9%	9,98%
Brasil	57,22%	69,84%

* Quanto do custo total de um empregado corresponde a impostos, benefícios obrigatórios (INSS, FGTS) e não-obrigatórios (Seguro-saúde e vale-alimentação). Foram excluídos o 13º e as férias com 1/3.

Viu por que falamos que uma vez que você empreende no Brasil, você pode empreender em qualquer outro lugar? Os malabarismos que temos que fazer para fechar a conta no final do mês às vezes são totalmente desvalorizados pelos nossos funcionários.

Mas sempre falo: há males que vem para o bem, porque são tantos malabarismos que o empreendedor brasileiro tem uma reputação de ser criativo na hora de solucionar os problemas, deixando para trás muitos colegas estrangeiros que não sabem pensar fora da caixa, e isso sim atrai investidor estrangeiro.

Obviamente, os valores apresentados em meus exemplos são meramente ilustrativos. Se você quiser saber exatamente quanto um funcionário seu vai te custar, consulte seu contador.



Mas se você quiser ter uma noção mais próxima de sua necessidade, eu gosto muito de consultar o site <http://calculoexato.com.br/> antes de tomar qualquer decisão sobre uma proposta de salário, e depois acabo confirmando tudo com meu contador.

Até a próxima!

Natalie Witte