



ENCARGOS E TRIBUTOS COMO CAUSA DA BAIXA REMUNERAÇÃO SALARIAL

David Hott Carneiro

Otávio Araújo de Carvalho

Curso: Ciências Contábeis Período: 8º Área de Pesquisa: Legislação Tributária e Trabalhista

Resumo: O artigo promove uma análise dos fatores econômicos e sociais atinentes ao mercado de trabalho, bem como os eventos geradores do desemprego, da informalidade e da renda dos trabalhadores no Brasil. Para tanto, foi realizado um estudo de dados estatísticos, buscando mensurar a composição do mercado brasileiro no que tange ao porte das empresas, à carga tributária e trabalhista. Para conceder maior sustentação ao trabalho, foi promovida uma pesquisa qualitativa, descritiva, com corte transversal de tempo entrevistando empreendedores para analisar os impactos práticos dos encargos sobre a mão de obra juntamente com os impostos corporativos sobre a motivação nos aumentos salariais.

Palavras-chave: Economia, Encargos, Tributos, Mercado, Capital, Remuneração salarial, Estado.

1. INTRODUÇÃO

O governo brasileiro atua com a perspectiva de desenvolvimento e suporte social, onde o objetivo da Legislação trabalhista é promover a justiça nas relações entre empregadores e empregados, assegurando os direitos de ambos e “construir uma sociedade justa e solidária [e] erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3º, I e III). Em coerência submete, logo a seguir, o direito de propriedade à “[...] sua função social” (art. 5º, XXIII)” como exposto por (DELGADO, 2007, p.9).

Posto que a justiça do trabalho trata o empregado como a parte mais vulnerável das relações de trabalho. As normas trabalhistas têm a premissa de assegurar os direitos dos empregados e promover o equilíbrio entre as relações empregatícias, evitando possíveis excessos que prejudiquem os trabalhadores.

Isso promove um aparato econômico para os trabalhadores brasileiros sendo o suporte previdenciário, o direito a férias remuneradas, ao décimo terceiro salário e o fundo de garantia por tempo de serviço. Tais direitos são concedidos e regulamentados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), implantada durante o governo de Getúlio Vargas, em 1º de maio 1943, durante o período historicamente conhecido como “Estado novo” (GARSCHAGEN, 2015).

Em contraponto, Soto (2013), dedicou-se aos estudos na área da ciência econômica do trabalho e do setor empresarial como um todo. Para o autor, as normas do trabalho e a carga tributária, determinadas pelas leis do governo, promovem o aumento dos custos operacionais das instituições privadas, diminuindo a produtividade e o capital disponível por parte das empresas para investimentos em sua própria operação.

Isso incorre na diminuição da produtividade do sistema econômico como um todo, reduzindo o capital disponível para aplicação em novas tecnologias envolvidas no sistema produtivo das empresas, prejudicando principalmente os trabalhadores que poderiam ser beneficiados com esse aumento de produtividade, com salários maiores e melhores condições de trabalho (IORIO, 1997).

Por outro lado, para Marx (1983), há uma relação de exploração do trabalho por parte do empregador, a teoria da mais valia propõe que o trabalhador deve receber como remuneração todo o valor agregado pelo seu trabalho e que as mercadorias deveriam ter seu valor determinado pela quantidade de mão de obra aplicada em sua elaboração.

Em detrimento à teoria de Marx, Menger (2012) determina que a mercadoria tem seu valor em caráter subjetivo, ou seja, dependerá das condições de mercado em que esse produto está sujeito, à necessidade, disposição, situação e nível de satisfação dos consumidores que irão adquirir o produto e precifica-lo de acordo com sua percepção, conforme a teoria da utilidade marginal.

O estudo proposto por este artigo tem o intuito de analisar as diferentes opiniões para assim chegar a conclusão sobre como promover melhores condições de vida e melhor remuneração salarial aos trabalhadores brasileiros. Desse modo, conforme Mises (2017), o aumento da riqueza proporciona recursos e tempo disponível para que os indivíduos se dediquem a outras questões importantes além da sobrevivência.

Para tanto, é de extrema relevância tratar de questões como o desemprego, a informalidade e os baixos salários; realidades vividas pela grande maioria da classe trabalhadora. Tais fatores requerem uma abordagem minuciosa, alisando as relações de causa e efeito para assim buscar o entendimento dos elementos em questão, em busca da alternativa mais benéfica possível para ambas as partes envolvidas, empregado e empregador.

Para tanto, objetivando o melhor entendimento da situação, o estudo abarca a seguinte problemática: Qual o impacto dos encargos atrelados a folha de pagamento, bem como os impostos corporativos no ato da tomada de decisão do gestor no aumento salarial do colaborador?

O objetivo geral deste estudo é identificar se os empresários, donos de micro e pequenas empresas na região de Manhumirim-MG, consideram os custos trabalhistas como elementos decisivos para a tomada de decisão sobre o aumento salarial do colaborador e se a diminuição desses custos incorreria no aumento do valor efetivamente pago aos funcionários.

Os objetivos específicos que compõe a problemática são: identificar os custos dos encargos sociais e trabalhistas e da carga tributária sobre as micro e pequenas empresas e analisar os impactos que esses gastos tributários e com encargos exercem sobre a remuneração dos trabalhadores, bem com seus efeitos sobre o desenvolvimento econômico e social. O intuito principal da pesquisa, é analisar se as reformas trabalhista, tributária e administrativa são alternativas viáveis para tais questões.

A situação de extrema pobreza vivenciada por muitos brasileiros, o desemprego, a informalidade e os baixos salários são fatores que demonstram a relevância do estudo. A análise teórica e empírica promovida neste estudo tem como principal finalidade propor as melhores soluções possíveis para atenuar a miséria e promover melhores condições de vida aos trabalhadores do Brasil.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Legislação Trabalhista e Seguridade Social

Conforme Pastore (2006), há visões divergentes entre empregadores e empregados, no que se refere a regulamentação. Para os empreendedores de modo geral, há uma maior vontade de diminuir a normatização regulamentadora, por que

acreditam que assim, haverá melhores condições de competirem e obterem melhores resultados. Por outro lado, os trabalhadores tendem a preferir maior aparato legislativo em seu favor, acreditando que assim serão protegidos de possíveis excessos por parte de seus contratantes.

Desse modo, são constituídas através dos parlamentos, as leis que irão regulamentar o mercado de trabalho. Não há um modelo estático de regulamentação, conforme demonstra Pastore (2006), cada país tem sua legislação peculiar. Entretanto, há duas lógicas que geralmente são seguidas: o sistema estatutário e o sistema negocial.

No sistema negocial, como demonstra Pastore (2006), na maior parte dos países, existem regras gerais a serem seguidas, as demais questões são negociadas entre as partes, empregado e empregador, possibilitando assim, adequar o contrato de trabalho à realidade econômica de cada localidade e empresa. Existem países onde há um nível ainda mais elevado de liberdade contratual, como é o caso dos países escandinavos, conforme (NORBERG, 2016).

Muitos países, incluindo o Brasil, de acordo com Pastore (2006), adotam o sistema estatutário, esse sistema exige maior rigidez no cumprimento das normas que regem o labor, restringindo demasiadamente a abertura para negociações na maior parte dos direitos, constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. A Justiça do trabalho, é o setor jurídico no Brasil responsável por tratar exclusivamente as violações às regras legais. Abaixo, está um trecho onde é melhor esclarecido esse tipo de sistema:

Em um outro extremo estão as nações que acreditam na eficiência das leis e no monitoramento das mesmas por meio de tribunais do trabalho que possuam a devida competência para restaurar o comportamento desviante das partes. Nesse tipo de ambiente, há leis em grande profusão, bastante detalhadas e que devem ser respeitadas pelo mercado de trabalho, independentemente das diferenças entre setores da economia, características regionais e tamanho das empresas. Esse é o chamado sistema estatutário, onde a lei tem centralidade absoluta (PASTORE, 2006, p.2).

A Legislação trabalhista brasileira teve seu alvorecer através da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), inicialmente implantada em 1 de maio de 1943, durante o período do Estado Novo, sob a liderança de Getúlio Vargas. Esse período foi marcado por autoritarismo e violência e pela promulgação de duas constituições federais, a primeira em 1934 e, posteriormente, em 1937. A segunda, promovendo poderes sem precedentes ao então presidente da república, Getúlio Vargas, que “estabeleciam a supremacia do Estado sobre a sociedade brasileira” (GARSCHAGEN, 2015, p.51).

Conforme Costa (2001), a CLT foi abrangida pela Constituição Federal de 1988, que vigora nos dias atuais. Dentre os direitos concedidos aos trabalhadores, destacam-se as férias remuneradas, o décimo terceiro salário e a previdência social. Interessante ressaltar que principal objetivo da constituição brasileira, no que tange às relações entre empregado e empregador, é o de garantir a valorização do trabalho. O processo de regulamentação do mercado de trabalho se desenvolveu com mais abrangência no final do século anterior, como demonstra o trecho abaixo:

Embora o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho tenha se iniciado ao final da segunda década do século XX, será apenas

após a Segunda Guerra Mundial, com as novas constituições democráticas da França, Alemanha e Itália (e, décadas depois, Portugal e Espanha), que a noção de direitos fundamentais do trabalho se solidificou na seara constitucional. Tais Cartas Magnas, relativamente recentes, não somente ampliaram a inserção de regras trabalhistas em seu interior, como também – e principalmente – consagraram princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista (DELGADO, 2007, p. 4).

A Constituição Federal do Brasil, no que tange o papel de atuação do Estado brasileiro, implicitamente, muito se assemelha aos ideais de Jean-Jacques Rousseau, como demonstrado por De Araujo (2014). A mescla entre os conceitos de Justiça legal e distributiva, onde salienta-se a concepção de dependência do cidadão ao aparato estatal e a combinação rousseauiana entre os conceitos de igualdade de direitos e igualdade econômica.

Conforme De Araujo (2014), em contraponto ao pensamento de Rousseau, na visão de Frédéric Bastiat, um dos principais precursores do liberalismo, o principal desígnio da justiça deve ser o de evitar a espoliação entre os indivíduos, ou seja, que determinada pessoa ou grupo de pessoas prive, seja por qual meio ou motivo, outras pessoas de seus direitos. O autor classifica os direitos naturais em três: o direito à liberdade, à propriedade e à vida.

Para Bastiat, como demonstra De Araújo, a lei é a força que deve ter a única e restrita função de combater a injustiça. Para o economista, o emprego da lei para qualquer outra finalidade, seja filantrópica, moral ou educacional, torna-se um instrumento de espoliação, de coerção, perdendo sua finalidade que a torna legítima. O autor era, a seu tempo opositor dos ideais socialistas e comunistas e um defensor das liberdades individuais.

2.1.1.1 Seguridade Social

Segundo Boschetti e Salvador (2006), a seguridade social, compreendida pela Constituição de 1988, abrange a saúde, a previdência e a assistência social, conhecidos também como tripé da seguridade. O custeamento dessas políticas sociais se concretiza através da contribuição por parte da sociedade através dos impostos e contribuições, sobre o faturamento e lucro das empresas empregadoras e sobre a folha salarial dos trabalhadores empregados formalmente. Em relação às fontes de custeamento da seguridade, há divergências quanto a sua uniformidade, alguns especialistas defendem a separação da previdência social e a saúde e assistência sociais.

A seguridade social brasileira teve suas raízes originadas de uma fusão entre o modelo alemão, surgido no século XIX, que promovia a assistência ao trabalhador em situações de impossibilidade de labor, mais voltado à previdência, e também do modelo inglês, que surgiu no pós-segunda guerra mundial, que tinha como premissa o combate à miséria e a concessão de benefícios sócias universais, ou seja, estendidos à toda a sociedade (BOSCHETTI e SALVADOR, 2006).

Por outro lado, há o questionamento sobre a sustentabilidade e a eficácia da seguridade social no que tange à oferta dos serviços e benefícios, principalmente em relação ao sistema previdenciário. Para Mori (2020), a reforma previdenciária aprovada em 2019, resolveu apenas uma parte do problema fiscal. O regime previdenciário de repartição está condenado à obsolescência e insustentabilidade frente ao envelhecimento da população e a drástica redução da taxa de nascimentos no Brasil.

Segundo Mori (2020) as economias provenientes da reforma previdenciária de 2019, muito provavelmente já foram destinadas aos gastos com a pandemia. O problema fiscal brasileiro, que não foi contido no período das reformas brasileiras da década de 1990, teve seu alvorecer no início dos anos 2000 e foi se agravando com o aumento dos gastos públicos até governo Dilma. Posterior a isso, com a aprovação do teto de gastos no governo Temer, houve um certo respiro, entretanto, a questão fiscal e previdenciária ainda estão em situação alarmante.

Como demonstra a reportagem, Senado (2019), uma das propostas da equipe econômica para a reforma da previdência em 2019, era o regime previdenciário de capitalização semelhante ao aplicado no Chile que tem apresentado bons resultados, como demonstra o trecho abaixo:

A privatização da previdência foi um sucesso total: hoje, cada trabalhador chileno tem uma "caderneta de poupança", na qual é depositada sua contribuição de 10% do salário, mensalmente. O saque só pode ser realizado por ocasião da aposentadoria, que, mediante o sistema de capitalização adotado, atinge entre 70% e 90% do último salário. Todo o sistema está nas mãos de empresas privadas, que competem entre si para atraírem os depósitos dos trabalhadores que deixam de humilhar-se para obter os serviços precários do Estado e passam a ser "perseguidos" pelas empresas, cada uma oferecendo-lhes mais vantagens que as suas concorrentes (IORIO, 1997, p.236).

Conforme Iorio (1997), nesse sistema, os trabalhadores depositam um percentual de seu salário em empresas que competem por seu dinheiro, o tornando mais eficaz e sustentável em comparação ao sistema de repartição, visto que essa competição promove a melhora dos serviços previdenciários ofertados. Segundo o autor, esse sistema tem promovido bons resultados no que tange à área social no país e são uma opção muito viável para o Brasil no combate aos problemas econômicos e sociais, por meio das concessões de serviços públicos ao setor privado, podendo esses serem custeados parcialmente ou integralmente pelo governo.

Em outro espectro dos serviços de assistência social, atuam as instituições de terceiro setor, estas instituições sem fins lucrativos atuam no setor de filantropia e não se enquadram como parte do setor público ou privado. Conforme Calegare (2009), as instituições de terceiro setor são financiadas por doações de empresas, pessoas e outros tipos de instituições; também, em parte, com recurso público.

Segundo Calegare (2009), as entidades de terceiro setor surgiram no Brasil na década de 1990, como uma forma de aperfeiçoamento e humanização do sistema capitalista e como sinal da insatisfação da sociedade com a ineficiência do serviço público, assumindo assim a responsabilidade dos problemas sociais. Outro aspecto positivo das instituições sem fins lucrativos foi a aplicação das logics e estratégias empresariais em sua gestão, promovendo maior eficiência e transparência, visto que para essas empresas é fundamental transmitir credibilidade para receber doações (SILVA, 2010).

2.1.1.2 Encargos Sociais, Trabalhistas e Rescisão Contratual

Os encargos sociais e trabalhistas compõem a lista de obrigações que as empresas devem custear em sua folha salarial por cada trabalhador contratado sob regime de carteira assinada. Conforme Federal (2022), a Constituição Federal brasileira, instituída em 1988, no artigo 7º, trata mais especificamente dos encargos que

compõem o custo da mão de obra assalariada para as empresas. Abaixo, no quadro 1, estão listados os encargos sociais e trabalhistas, conforme o (SOLIDES, 2022).

Encargos Sociais	Encargos Trabalhistas
FGTS	Décimo Terceiro Salário
Previdência Social (INSS)	Férias Remuneradas e Adicional de Férias
Imposto de Renda (caso o salário seja tributável)	Vale Transporte
Contribuição Previdenciária Patronal (CPP)	
Seguro Acidente de Trabalho (SAT/RAT)	
Salário Educação Incra, SESI, SENAI, SENAC, SEBRAE	

Quadro1: Encargos Sociais e Trabalhistas
Fonte: Solides (2022)

Além dos benefícios citados acima, a Constituição brasileira, no artigo 7º, concede ao trabalhador diversos direitos como o seguro desemprego em caso de demissão sem justa causa (inciso II), o salário mínimo (inciso IV), a duração da jornada de trabalho em 8 horas por dia e 44 horas semanais (inciso XIII), o repouso semanal remunerado (inciso XV), dentre outras vantagens aplicáveis em diversas situações específicas, como é o caso da licença à gestante e licença paternidade, conforme demonstra (FEDERAL, 2022).

O custo da folha salarial de uma empresa pode variar tendo em vista o regime tributário optado. No regime do simples nacional, as despesas atreladas a folha salarial são menores, este regime tributário traz também alíquotas menores e uma quantidade bem mais reduzida de regulamentações, conforme afirma Pastore (2000). Em contraponto, os regimes do Lucro Real e Presumido tem mais obrigações trabalhistas a custear, o que faz incorrer em custos salariais maiores.

Ademais, outro aspecto oneroso para as empresas no Brasil são as questões da rescisão contratual e dos processos trabalhistas. O artigo do Solides (2022b) destaca cinco tipos de rescisão contratual diferentes: a demissão por justa causa; a demissão sem justa causa; o pedido de demissão por parte do funcionário; a demissão consensual, quando há um acordo entre empregado e empregador, e a rescisão indireta, que ocorre quando o empregador comete alguma infração grave que dê motivação justa para o pedido de demissão por parte do empregado.

A rescisão sem justa causa é a modalidade de encerramento de vínculo contratual capaz de acarretar maiores custos para a empresa, pois concede ao trabalhador maiores garantias como o recebimento saldo do salário pelos dias trabalhados, cumprimento do período de aviso prévio, férias proporcionais com adicional de um terço de férias, saque do saldo do FGTS somado à multa de 40% sobre o mesmo saldo; além do direito ao benefício do seguro desemprego (SOLIDES, 2022).

2.1.1.3 Simples Nacional

As empresas brasileiras que estão iniciando no mercado ou que já desenvolvem suas atividades operacionais, devem se atentar a escolha do regime tributário, pois este pode influenciar negativamente no que tange às obrigações acessórias trazidas, a carga

tributária e os benefícios aplicáveis, como demonstrado no Sebrae (2020). A apuração dos tributos PIS, COFINS, IRPJ e CSLL sofre alterações conforme a opção, ou seja, cada tipo de regime apresenta sua peculiaridade.

O regime tributário do simples nacional, regulamentado pela Lei complementar nº 123/2006 é especialmente aplicado às Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempresas (ME), como afirmado em Tributário (2013). Esse regime concede uma maior simplificação das obrigações tributárias às empresas por meio do pagamento unificado dos tributos federais, estaduais e municipais, através do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional).

Os impostos no simples nacional, incidem sobre o faturamento mensal das empresas, observadas as particularidades de cada segmento de mercado, conforme demonstra Martins (2013). O simples nacional apresenta uma tabela de alíquotas dos impostos, dividida em cinco anexos. Cada anexo é direcionado a um nicho de mercado: setor comercial (Anexo I), setor industrial (Anexo II), e setor de serviços (Anexos III, IV e V).

No setor de serviços, é utilizado o cálculo do “fator r”, comparando o faturamento e a folha salarial da empresa nos doze últimos meses, para determinar o enquadramento do anexo em que a empresa será tributada, como exposto por Martins (2013). As alíquotas dos tributos do simples nacional são resultantes da faixa de faturamento da empresa nos doze últimos meses. Quanto maior o faturamento, maior a alíquota de arrecadação.

De acordo com o Sebrae (2018), MPE (Micro e Pequenas Empresas) que desempenham atividades como o factoring, transporte de passageiros intermunicipal e interestadual, geração de energia, importação ou fabricação de automóveis, produção de cigarros, entre outras atividades listadas pela legislação do simples nacional, são impossibilitadas de optar por este regime, devem optar pelo Lucro Presumido ou Lucro Real.

2.1.1.4 Lucro Real e Presumido

Para fins de arrecadação de recursos, a legislação brasileira concede às empresas, geralmente de maior porte, os regimes tributários do lucro real e presumido. No regime do lucro real, os tributos sobre o lucro, imposto de renda de pessoa jurídica (IRPJ) e a contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL) incidem sobre o Lucro Líquido auferido pela instituição. Em caso de prejuízo no período, não há cobrança dos impostos sobre o lucro, conforme Sebrae (2020). No lucro real, as alíquotas dos tributos são maiores e são apuradas de acordo com o regime não cumulativo.

Por outro lado, como demonstra o Sebrae (2020), no regime do lucro presumido, os tributos sobre o lucro, IRPJ e CSLL, são apurados através de um percentual de presunção de lucro, aplicado sobre a receita auferida pela empresa. A presunção é uma estimativa do lucro que a empresa terá ao fim do período. Para o setor comercial, por exemplo, a presunção do lucro é de 8% para o IRPJ e de 12% para a CSLL, para grande parte do setor de serviços, a presunção do lucro é de 32% para ambos. No Lucro Presumido, o regime de tributação é o cumulativo.

Conforme demonstrado pelo Sebrae (2021), as despesas com a folha salarial são maiores nos regimes do Lucro Real e Presumido em comparação ao simples nacional, porque esses regimes abarcam um maior número de exigências quanto à sua folha salarial. Além dos encargos já contidos no simples nacional como o FGTS, décimo terceiro salário, férias remuneradas e adicional de férias; podem incidir também a CPP

(Contribuição Previdenciária Patronal) 20% sobre a folha de pagamento, o SAT/RAT (Seguro Acidente de Trabalho) e as contribuições para o sistema S.

2.1.2 Sistema Tributário Brasileiro

Conforme Beltrão (2016), ao longo de toda nossa história, desde o período colonial, o Brasil foi um país onde as decisões sempre foram centralizadas, onde os impostos e decisões do Estado precederam até mesmo a sociedade brasileira, em que praticamente todas as atividades desempenhadas pelo povo são minuciosamente regulamentadas e transcritas pela legislação, o que não ocorre diferente com nossa atual legislação tributária.

Para Beltrão (2016) há uma necessidade cada vez mais notável de se desburocratizar a estrutura da administração pública como um todo, haja vista o tamanho territorial do Brasil e a diversidade situacional da esfera econômica e social de cada cidade, estado e região. Essa vastidão territorial em consonância às diferenças de realidade apresentadas entre as localidades de nosso território, tornam o ponto de vista central da administração pública impotente. Desse modo, é necessário que se faça uma descentralização não apenas do sistema administrativo público, como também no aspecto legislativo.

No âmbito da legislação tributária, além da complexidade burocrática, agrega-se a alta carga tributária, principalmente sobre as empresas, a quarta maior do mundo, como demonstra Ellery (2022). “As empresas no Brasil pagam em média aproximadamente 40% a mais do que no restante do planeta e 50% em relação à OCDE” (ELLERY, 2022, p.1). Isso ocorre porque no Brasil, em detrimento à maior parte dos outros países, optou-se por tributar as pessoas jurídicas, as empresas, e isentar ou tributar menos os rendimentos das pessoas físicas, como é o caso dos dividendos, que são isentos de tributação.

Em consonância a teoria descrita por Soto (2013) a alta carga tributária sobre as instituições privadas no Brasil, diminui a margem de lucro das empresas, reduzindo consequentemente, o capital disponível para investimentos em seu setor operacional. Isso dificulta os investimentos direcionados aos bens de capital, no aumento da tecnologia envolvida no trabalho, dentre outros aspectos como a infraestrutura e logística, que poderiam aumentar a produtividade do sistema econômico como um todo, beneficiando as pessoas com o aumento da renda.

2.1.3 Micro e Pequenas Empresas e o Mercado de Trabalho

As micro e pequenas empresas compõem 99% das empresas segundo levantamento do Sebrae (2018). Ou seja, corresponde à maior parte das empresas no Brasil. Para definição do porte da empresa, neste artigo, será utilizado como escopo os parâmetros do Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, que define como métricas o número de funcionários contratados e a receita bruta do anual da empresa.

Há divergências no que tange às métricas que definem as MPE (Micro e Pequenas Empresas). Abaixo, no quadro 2, estão demonstrados por segmento de mercado e utilizando os critérios da Lei Complementar 123/2006, também conhecida como Estatuto da MEP:

Classificações	Microempresas	Pequenas Empresas
Número de Funcionários		
Estatuto (comércio e serviços)	0-9	10-49
Estatuto (indústria)	0-19	20-99
Receita Bruta Anual		
Estatuto da MEP	Até R\$ 360.000,00	De R\$ 360.000,00 a R\$ 4.800.000,00

Quadro 2: Classificação do Porte das MPE

Fonte: Lei complementar 123/2006 (Estatuto da MPE)

Além de as empresas de pequeno porte comporem a maioria dos números de instituições no mercado brasileiro, também são responsáveis por 54% dos empregos de carteira assinada, como demonstrado pelo Sebrae (2018). A grande maioria das MPE (Micro e Pequenas Empresas), está enquadrada no regime do simples nacional, que é o regime que concede menor burocracia e carga tributária. Entretanto, apesar desses benefícios, as MPE, segundo levantamento do IBGE tem uma sobrevivência de em média 5 anos. Dentre os motivos dessa baixa durabilidade, estão: “a falta de planejamento e pouca capacitação em gestão; excesso de burocracia para a obtenção de crédito; a alta carga tributária”, (SEBRAE, 2018, p.1).

Conforme o Sebrae (2018), para promover uma maior sustentabilidade e impedir a falência, os empreendedores, donos de MPE devem aderir às seguintes práticas gerenciais: “definição de metas e objetivos claros; optar por um sistema de gestão e planejamento operacional; análise SWOT, avaliação dos pontos fortes e fracos da empresa, bem como as oportunidades e desafios de mercado; contabilidade e fluxo de caixa”, (SEBRAE, 2018, p.1).

2.1.4 Custos Trabalhistas e Tributários e o Impacto no Desempenho Organizacional

Como demonstrado anteriormente, os custos com encargos e tributos podem variar de acordo com o regime tributário optado pela empresa. Geralmente, o simples nacional é o regime tributário que apresenta obtém a menor quantidade de obrigações e as menores alíquotas de impostos. Abaixo estão os percentuais dos custos por trabalhador para a empresa, no que se refere aos encargos sociais e trabalhistas sobre o salário, nos regimes do simples nacional, lucro real e lucro presumido, de acordo com dados o (SOLIDES, 2022), conforme o quadro 3.

Lucro Real e Presumido		Simples Nacional	
Fração de Férias	11,11%	Fração de Férias	11,11%
Fração de 13º Salário	8,33	Fração de 13º Salário	8,33
FGTS	8%	FGTS	8%
FGTS/Multa de Rescisão	4%	FGTS/Multa de Rescisão	4%
Previdenciário (férias e descanso semanal remunerado)	7,93%	Previdenciário (férias e descanso semanal remunerado)	7,93%
INSS	20%		
SAT/RAT	3%		
Salário Educação	2,50%		
INCRA e Sistema S	3,30%		

Quadro 3: Percentuais dos Encargos Sobre o Valor do Salário

Fonte: Solides (2022a)

Por outro lado, há a esfera da dimensão da carga tributária sobre as empresas no Brasil. Conforme Ellery (2022), as empresas pagam sobre seu lucro o Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) e a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), além do adicional de Imposto de Renda, sobre a parcela excedente do faturamento. Outros impostos cobrados sobre o faturamento são: o PIS, COFINS, II (sobre a importação), IE (sobre a exportação), IPI (produtos industrializados), ICMS (sobre mercadorias e serviços e o ISSQN (sobre serviços prestados).

Conforme demonstra Ellery (2022), em comparação aos países membros da OCDE, o Brasil cobra a maior quantidade de tributos sobre as empresas, cerca de 34%, conforme dados da OCDE. Além disso, ocupa a quarta colocação no ranking de países que mais taxam empresas com impostos, atrás apenas da Índia, primeira colocada, seguida de Malta e República Democrática do Congo.

2.1.4.1 Impactos dos Encargos e Impostos Sobre as Empresas e Trabalhadores

2.1.4.1.1 Empreendedorismo e o Trabalho Assalariado

Como demonstrado anteriormente por Ellery (2022), a alta carga tributária no Brasil e a lista de obrigações trabalhistas trazidas pela constituição federal às empresas, são maiores do que na maior parte dos países desenvolvidos e ricos, membros da OCDE. Outro aspecto relevante é a questão dos salários no Brasil, conforme o UOL (2021), o gráfico da pesquisa do IBGE de 2019, mostra que aproximadamente 40% dos brasileiros ganhavam um salário mínimo, 70% até dois salários mínimos e 90% ganhavam menos que R\$ 3.500,00. Para base de comparação, o salário mínimo em 2019 era de R\$ 998,00.

Para melhor entender tais fatos, é necessário analisar o aspecto econômico envolvido. Para Iorio (1997) e Soto (2013), a produtividade é o principal fator correlacionado à valorização dos salários dos trabalhadores em um sistema econômico, conforme prescreve a teoria do capital e dos juros. Quando esse ciclo operacional é encarecido pelos encargos e tributos, a empresa é obrigada a sacrificar grande parte de seu lucro para custear tais obrigações estatais, diminuindo a aplicação destes recursos em investimentos e dificultando muito o aumento da produtividade de cada organização.

Para melhor entendimento da lógica de mercado aplicada aos salários, Soto (2013) e Iorio (1997) apresentam dois princípios econômicos. O primeiro princípio

aplicável é lei da oferta e demanda. Essa lei de mercado propõe que um aumento da demanda de determinado produto ou serviço irá também valorizar a mão de obra que a produziu. O oposto também se aplica, uma diminuição da demanda de determinado produto ou serviço, provocará sua desvalorização. Quanto mais demandado e valorizado é um bem ou serviço, maiores serão as remunerações salariais recebidas pelo trabalhador

O segundo princípio é a lei da preferência temporal desenvolvida inicialmente por Bohn Bawerk, conforme exposto por Iorio (1997). Essa lei, determina que o trabalhador é remunerado por produzir algo que só será vendido futuramente. Ou seja, antes mesmo de vender ou não determinado produto, o empreendedor investe seu dinheiro em máquinas, equipamentos e instalações (bens de capital) para que a produção ou o trabalho possa ocorrer, além de outras despesas durante o processo. O lucro é semelhante aos juros, são a motivação que o empresário tem para correr os riscos do mercado e os realizar os sacrifícios financeiros necessários.

Outro fator determinante da lei da preferência temporal é a predisposição dos indivíduos, conforme mostra Iorio (1997, p.107):

“O fato é que os agentes econômicos dispõem de duas possibilidades quanto ao consumo daquilo que é produzido: consumir no presente ou esperar para consumir no futuro, isto é, poupar. E, como os seres humanos possuem uma tendência para consumir no presente, torna-se necessário, para que eles abram mão dessa inclinação natural e adiem seu consumo para o futuro, que recebam uma recompensa ou prêmio pela espera”.

Ou seja, não há uma relação de exploração no lucro, pois é mérito do sacrifício financeiro temporal realizado pelo empreendedor, priorizando o futuro ao presente. Outro fator que reforça essa tese, conforme Soto (2013) é que o empregador remunera seus colaboradores a valor presente, mensalmente ou semanalmente por algo produzido que será vendido ou não apenas futuramente; ou seja, antes mesmo de a produção ser vendida, os trabalhadores são pagos.

Em contraponto aos ideais liberais, Marx (1983), afirma que há uma relação de exploração do trabalho por parte do Burguês, o empreendedor, e que o proletário, o trabalhador, deveria receber sua remuneração equiparada a todo o valor gerado através de seu trabalho. Conforme a teoria da “Mais Valia” segundo Marx, o lucro, ou seja, essa disparidade entre o salário recebido pelo trabalhador e o valor de venda das mercadorias produzidas, é reflexo dessa relação exploratória do trabalho por parte do capitalista, o empreendedor.

2.1.4.1.2 Informalidade e desemprego:

A informalidade e o desemprego são realidades vividas pelo brasileiro há muitos anos, conforme demonstra Iorio (1997), a alta inflação ao longo de muitos anos no século passado corroeu o poder de compra dos salários dos trabalhadores no Brasil, amenizando tal situação apenas em 1994, com o plano real. Quanto à informalidade, ou seja, trabalhadores sem acesso às garantias constitucionais, conforme reportagem do Uol (2022), correspondem a 39,7%.

Essa é uma estatística alarmante, mais de 39 milhões de pessoas, pouco menos da metade dos empregados assalariados, não tem acesso aos mesmos direitos que os demais. Isso ocorre, conforme descrito por Pastore (2000), porque a legislação trabalhista no Brasil, impõe as mesmas regras e obrigações a todas as

empresas brasileiras, desconsiderando as diferentes situações financeiras e econômicas de cada empresa e localidade regional.

Quanto ao desemprego no Brasil, houve uma melhora em 2022, recuou para 8,7% no final do terceiro trimestre, de acordo com dados do IBGE (2022), entretanto, ainda sim, é considerado uma alta taxa, se compararmos com outros países. Para melhor entendimento da questão econômica aplicada ao desemprego, Iorio (1997, p.119) destaca três tipos de desemprego, conforme o trecho abaixo:

De acordo com a Escola Austríaca, há três tipos de desemprego: (a) catalático, que ocorre quando as pessoas não oferecem seus serviços no mercado de trabalho simplesmente porque não desejam fazê-lo; (b) friccional, que acontece quando uma empresa fecha e todos os seus recursos - inclusive o trabalho - são transferidos para outras empresas ou atividades, gerando desemprego temporário e (c) institucional, que é a forma relevante de desemprego e que corresponde à existência de um excesso de oferta sobre a demanda de mão-de-obra, o qual só pode manter-se mediante a fixação de salários mínimos, que expandem a oferta e contraem a demanda.

Para Iorio (1997), a imposição do valor piso salarial, bem como outras formas de regulamentação exercidas pela lei, como é o caso dos encargos, tem o mesmo efeito de um tabelamento de preços de mercadorias, gerando a escassez, ou no âmbito dos serviços de mão de obra, o desemprego. Os salários são uma forma de preço e isso faz com que estejam submetidos às leis de mercado. Para melhor compreender esse aspecto econômico, é interessante a comparação com diferentes vertentes do pensamento econômico.

Desde as primeiras décadas do século XX até a atualidade, o método econômico mais vigorante no mundo, conforme demonstra Wapshott (2016), foi concebido pelo economista britânico Jhon Maynard Keynes, defensor do planejamento central. Keynes acreditava que o Estado poderia atuar como instrumento de promoção do bem-estar social. O economista, precursor do Keynesianismo, defendia que o governo atuasse com o papel de conter as crises econômicas e reduzir o desemprego, por meio do aumento da oferta de crédito, investimentos diretos como em obras públicas e programas sociais, promovendo o desenvolvimento econômico e o bem-estar social.

Keynes, assim como Marx, acreditava na economia planificada, entretanto, acreditava também na atuação do setor privado, o que não ocorria com Marx. Na mesma linha de pensamento de Keynes, Card (1993), um dos ganhadores do prêmio Nobel de economia de 2021, observou que o aumento do piso salarial não “necessariamente” ocasiona o desemprego.

O estudo empírico promovido por Card (1993), conforme reportagem do G1 (2021), denominado de “experimentos naturais” analisou os acontecimentos econômicos em relação ao aumento do salário mínimo nos estados de Nova Jersey e Pensilvânia, nos Estados Unidos, na década de 1990. Observou-se que os aumentos do piso salarial à época promoveram efeitos quase nulos ou positivos no que tange ao desemprego.

Em uma análise mais contextualizada do período em que o experimento de Card (1993) ocorreu, conforme demonstram Greenspan e Woodridge (2020, p.415), através do gráfico de estoque de capital e produtividade dos Estados Unidos, demonstra que houve aumento do estoque de capital e da produtividade das empresas privadas no mesmo período em que o experimento de Card (1993) ocorreu,

de 1992 a 2000. Sendo assim, em conformidade com os fundamentos econômicos apresentados por Soto (2013) e Iorio (1997), esse aumento de produtividade e de estoque de capital, pode ter contribuído para que os custos extras decorrentes do aumento do piso salarial, não impactassem financeiramente as empresas e não reduzissem a oferta de vagas de emprego.

Em consonância ao gráfico demonstrado em Greenspan e Woodridge (2010) sobre a elevação do estoque de capital e produtividade da economia americana na década de 1990, Iorio (1997, p.194) reforça a teoria anterior com o seguinte trecho:

Na medida em que a realização de investimentos vai ampliando o estoque de capital ao longo do tempo, ocorre um aumento na demanda de trabalho e, portanto, uma tendência à elevação dos salários reais dos trabalhadores. Este fato essencial decorre da lei da utilidade marginal: de fato, ao crescer a quantidade de capital, este torna-se relativamente mais abundante em relação ao trabalho, cuja utilidade marginal, inexoravelmente, torna-se maior, o que aumenta o valor de cada unidade de trabalho, isto é, o salário unitário.

Em concordância a Soto (2013) e Iorio (1997), Rothbard (2012), em seu ensaio sobre a grande depressão de 1929, o economista relata os efeitos da atuação do governo na economia americana e de outros fatores que culminaram na crise do crash de 1929. Segundo o autor, na mesma década, houve uma contração econômica mais grave do que o caso da queda da bolsa de valores de Nova York. No ano de 1921, houve uma contração de 17% e os preços caíram em média 10%. O então presidente Warren G. Harding, permitiu que os salários acompanhassem as quedas dos preços e reduziu impostos e a dívida pública. Em aproximadamente um ano, a economia estava totalmente reestabelecida.

Em divergência a Harding, como mostra Rothbard (2012), em 1929, o então presidente Herbert Hoover, impôs medidas às empresas como proibição das reduções salariais, permitindo reduzir apenas a carga horária dos trabalhadores, caso as empresas necessitassem muito reduzir gastos. Para piorar a situação, em 1930 foram implantadas as tarifas Smoot-Hawley, as maiores tarifas de importação da história americana, que provocaram guerras comerciais, reduzindo à metade as exportações dos Estados Unidos e as receitas das empresas americanas, provocando em demissões em massa.

Alguns anos depois, em 1933, o presidente Franklin Delano Roosevelt, inspirado nos ideais de Keynes, como demonstra Wapshott (2016), implantou o New Deal, um programa desenvolvimentista que aumentou a regulamentação da economia, aumentou os gastos públicos e prolongou a crise iniciada em 1929 por aproximadamente 15 anos. Conforme Rothbard (2012), o Crash da bolsa de valores de Nova York foi provocado pelo fim da expansão de crédito promovida pelo Federal Reserve, banco central dos Estados Unidos, que encerrou a febre especulativa da década de 1920.

Em concordância com Soto (2013) e Iorio (1997), esse fato histórico reproduzido por Rothbard (2016), demonstra a correlação direta entre a lei da oferta e demanda e a questão do desemprego. Caso fosse possibilitada a redução dos salários e o governo reduzisse os impostos e a dívida pública, além de não interferir no âmbito econômico, como ocorrido em 1921; muitos empregos possivelmente poderiam ter sido preservados e a recuperação econômica seria, muito provavelmente, mais rápida. Utilizando-se da teoria austríaca dos ciclos econômicos, o autor comprova através de dados e fatos históricos que a interferência do governo e

do banco central estadunidenses na economia, foram as grandes responsáveis pela crise mais famosa da história.

2.2. Metodologia

O estudo proposto tem como base o objetivo de analisar os efeitos provenientes dos encargos sociais, trabalhistas e dos impostos sobre o desempenho das instituições privadas, na decisão do aumento salarial dos colaboradores. Na realização da coleta de dados, foram utilizados como meio de pesquisa livros físicos e digitais, artigos e sites com trabalhos redigidos por autoridades em suas respectivas áreas.

Para agregar maior teor empírico ao trabalho, foi promovida uma pesquisa qualitativa, descritiva, com corte transversal de tempo, realizada entre os dias 10/11/2022 e 28/11/2022. A Pesquisa tem a premissa de identificar se o micro e pequeno empresário da região de Manhumirim-MG considera os custos trabalhistas no ato da tomada de decisão sobre o aumento salarial do colaborador, bem como obter informações sobre os procedimentos utilizados na gestão dos funcionários quanto à gratificações e promoções salariais.

Desse modo, foram apresentados aos empresários duas situações, dois salários distintos e seus respectivos custos, englobando as garantias constitucionais ao trabalhador brasileiro. O primeiro caso apresentado no questionário, demonstrou um trabalhador remunerado com um salário mínimo; na segunda situação, foi demonstrado uma projeção de aumento salarial e seu respectivo custo. Por conseguinte, foram propostas 5 questões aos empreendedores, uma quantidade mais reduzida, tendo em vista o tempo disponível dos entrevistados.

Os quesitos contidos na pesquisa, são compostos por caráter informativo e descritivo. As duas primeiras questões foram a respeito da experiência de mercado e quantidade de pessoas contratadas. As 3 seguintes perguntas referem-se à informação inicial do questionário, sobre os salários e seus respectivos custos. A partir disso, os entrevistados contribuíram nos três últimos quesitos com sua opinião acerca da situação apresentada e utilizando de sua experiência gerencial. Após o questionário, os entrevistados contribuíram com relatos e informações mais situacionais acerca de seu período de experiência empresarial.

2.3. Discussão de Resultados

Para agregar maior conteúdo empírico ao trabalho, foi promovida uma pesquisa quantitativa, descritiva, com corte transversal de tempo; realizada entre os dias 10/11/2022 e 28/11/2022, entrevistando os empreendedores da região de Manhumirim-MG, buscando saber sua opinião em relação aos custos com a mão de obra de carteira assinada e o peso da carga tributária sobre as empresas. Para tanto, foi demonstrado o custo de um funcionário remunerado com um salário mínimo em 2022, no valor de R\$ 1.212,00, e uma projeção de aumento salarial de 1.700,00, e os respectivos custos abarcados pelo regime da CLT, R\$ 1.689,16 e R\$ 2.369,29.

Para fins de cálculo dos custos da mão de obra, foram utilizados os parâmetros listados e mensurados pelo site do Solides (2022a): o FGTS, o descanso semanal remunerado, as férias remuneradas e o décimo terceiro salário. Abaixo estão as perguntas realizadas com os empreendedores entrevistados, bem como suas respostas e contribuições:

Na variável 01, foi questionado aos empresários sobre quanto tempo de mercado sua empresa tem. As respostas variaram entre 5 e 50 anos. A maior parte

dos entrevistados está no mercado a um período maior que 5 anos, o que demonstra boa capacidade de gestão administrativa.

Na variável 02, foi perguntado aos entrevistados quantos funcionários trabalham em sua empresa. As respostas variaram entre 2 a 18 colaboradores. A maior parte dos entrevistados emprega entre 2 a 5 funcionários. A maior parte das empresas também se enquadraram como micro e pequenas empresas, de acordo com as métricas do estatuto da MEP.

Na variável 03, foi questionado aos empreendedores como eles classificam o custo dos encargos sobre a folha de pagamento, houve unanimidade nas respostas, 62% dos entrevistados classificaram como alto e 38% como muito alto. Entre as opções disponíveis estavam: muito baixo; baixo; moderado; alto; muito alto, todos os entrevistados definiram como alto ou muito alto as despesas com encargos trabalhistas e tributos. Alguns dos entrevistados confessaram gratificar seus funcionários mensalmente, em várias ocasiões, com valores acima do constado em sua folha salarial, posto que, se concedessem algum aumento no salário contratual, acarretaria também no aumento de todas as despesas trabalhistas como o décimo terceiro salário, depósito do FGTS, entre outros gastos, conforme gráfico 1.

Na variável 04 foi questionado se os empreendedores levam em consideração o custo dos encargos no momento de conceder aumento aos seus colaboradores. A resposta foi unânime, sim. Os entrevistados afirmaram que tem conhecimento das obrigações trazidas pela contratação de um funcionário com carteira assinada e alegaram que pensam muito antes de conceder qualquer aumento salarial e que na maior parte das vezes buscam outras formas de gratificar seus colaboradores, como dito na resposta anterior. Alguns dos entrevistados relataram a necessidade de contratar mais um colaborador, mas que não eram capazes de arcar com os custos.

Na variável 05 foi realizada a seguinte proposição aos entrevistados: se os encargos e impostos fossem menores, você concederia aumento salarial a seus colaboradores? 88% dos empreendedores afirmaram estarem dispostos a remunerar melhor seus colaboradores caso houvesse uma menor exigência trabalhista e houvesse uma redução do valor gasto com impostos por parte da empresa, 12% afirmaram que esse cenário não alteraria sua decisão sobre a remuneração salarial de seus colaboradores. Alguns dos empreendedores acrescentaram que muitas das vezes as pessoas têm uma visão de que o empregador é alguém que os está explorando e que só pensa em si mesmo, mas que eles estariam dispostos a remunerar melhor seus funcionários e só não o fazem porque não tem condições de arcar com todos os custos trabalhistas dessa decisão.

As ideias acima ratificam sobre o impacto dos encargos atrelados a folha de pagamento e dos impostos corporativos que geram ações de acordos informais, pois na tomada de decisão do responsável pelas promoções dos colaboradores essa informalidade é a solução para beneficiar o colaborador sem afetar os caixas da corporação.

3.CONCLUSÃO

A legislação trabalhista e a alta carga tributária no Brasil, impõe dificuldades às empresas, principalmente de menor porte, no que se refere à dimensão dos custos e despesas, atrasando seu processo de crescimento e consolidação no mercado. O

caráter centralista e uniforme em que o Estado trata as diferentes realidades econômicas e sociais de cada localidade do país, impondo as mesmas regulamentações, normas e exigências tributárias e trabalhistas, tem apresentado resultados preocupantes.

Entre as inúmeras causas da proposição apresentada, destacam-se a estagnação dos salários dos trabalhadores, condenados a receber uma precária remuneração salarial. Outro agravante é a questão da informalidade, que atinge quase a metade dos empregos, decorrente da ampla gama de garantias laborais que privilegiam apenas uma parcela dos trabalhadores empregados, não estendendo aos demais, muito por conta da inviabilidade econômica da maior parte das empresas do cenário brasileiro, composto por micro e pequenas empresas, em cumprir com as obrigações tributárias e trabalhistas.

Por conseguinte, constatou-se que essa excessiva quantidade de imposições laborais e de obrigações tributárias é das maiores responsáveis pela diminuição da capacidade de investimentos das instituições do setor privado, reduzindo drasticamente a produtividade das empresas e afetando negativamente a renda dos trabalhadores. Outro efeito proveniente dessa problemática é a questão do desemprego e da pobreza, que levam ao agravamento de outras questões sociais como a dos moradores de rua, por exemplo.

Oportuno se torna também mencionar, em relação aos problemas sociais, a atuação das instituições financeiras sem fins lucrativos, conhecidas como terceiro setor, na oferta de serviços públicos e filantrópicos como é a questão das APAES, lares de idosos e outras fundações de auxílio a pessoas com algum tipo de amparo social. Essas instituições surgiram como uma alternativa aos serviços ofertados pelo governo, devido ao descontentamento com a corrupção e à baixa qualidade dos serviços estatais.

Esses argumentos corroboram a pertinência da discussão sobre a necessidade das reformas trabalhista, tributária e administrativa em nosso país, reduzindo a quantidade de obrigações laborais e contributivas sobre as empresas, bem como a necessidade da austeridade fiscal por parte do setor público, que pode conceder ao setor privado e ao terceiro setor, grande parte dos serviços por ele prestados, possibilitando a competição das empresas na oferta de serviços de melhor qualidade aos contribuintes, gerando mais empregos, a exemplo do que ocorre no setor previdenciário do Chile.

Diante disso, entende-se que a liberdade de mercado em consonância a uma diminuição significativa da carga tributária e da burocracia estatal sobre as empresas são a opção mais viável para atenuar os problemas sociais como o desemprego e a pobreza, além de promover a elevação da renda dos trabalhadores e dos padrões de vida de toda a população. Conforme Norberg (2016) e Mitchell (2016), não há utopia em apenas seguir o mesmo processo que proporcionou resultados excepcionais a nações como a Suécia, Dinamarca, EUA, Suíça, Áustria e tantos outros países atualmente desenvolvidos e prósperos.

Outra alternativa de extrema relevância a ser analisada em um próximo trabalho, que poderia contribuir muito para atenuar a questão da pobreza e da renda precária dos brasileiros, conforme demonstrado no decorrer deste trabalho, é a educação financeira, posto que o controle das contas pessoais, o entendimento de conceitos básicos de economia e investimentos, bem como alternativas de fontes de renda, poderiam agregar muito para o desenvolvimento econômico e social em nosso país, possibilitando que pessoas mais humildes conquistem uma melhor qualidade de vida.

4. REFERÊNCIAS:

BELTRÃO, Helio. desburocratização, descentralização e liberdade: a aterrissagem no Brasil real. **Revista de Direito Administrativo**, v. 273, p. 491-501, 2016.

BOSCHETTI, Ivanete; SALVADOR, Evilásio. O financiamento da Seguridade Social no Brasil no período 1999 a 2004: quem paga a conta. **MOTA, Ana Elizabete Simões da et al. Serviço Social e saúde: formação e trabalho profissional**, v. 2, p. 49-72, 2006.

CALEGARE, Marcelo Gustavo Aguilar; DA SILVA JUNIOR, Nelson. A “construção” do terceiro setor no Brasil: da questão social à organizacional. **Revista Psicologia Política**, v. 9, n. 17, p. 129-148, 2009.

CARD, David; KRUEGER, Alan B. Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. 1993.

CONSOLIDAÇÃO, DAS LEIS TRABALHISTAS. Disponível em [http://www. planalto. gov. br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452. htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). **Acesso em**, v. 15, n. 09, 2015.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FOGUEL, Miguel; HECKSHER, Marcos. Efeitos dos pisos salariais estaduais sobre o mercado de trabalho: uma nova abordagem empírica. **Economia Aplicada**, v. 19, p. 131-169, 2015.

COSTA, Armando Casimiro et al. **Consolidação das leis do trabalho**. Editora LTr, 2001.

DE ARAUJO, Marcos Paulo Fernandes. a lei Frédéric Bastiat Tradução de Ronaldo da Silva Legey São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.(62 páginas) ISBN: 8585054212. **MISES: Interdisciplinary Journal of Philosophy, Law and Economics**, v. 2, n. 1, p. 296-298, 2014.

DE SOTO, Jesús Huerta. **Socialismo, cálculo económico y función empresarial**. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

ELLERY, Roberto. Iluminando Ciro Gomes: o Brasil é o quarto país do mundo que mais tributa empresas. 2022. **Instituto Mises Brasil**, Disponível em: [3270/o-brasil-e-o-quarto-pais-do-mundo-que-mais-tributa-empresas--e-supera-todos-os-paises-da-ocde](https://o-brasil-e-o-quarto-pais-do-mundo-que-mais-tributa-empresas--e-supera-todos-os-paises-da-ocde). Acesso em: 13 de novembro de 2022.

FEDERAL, Constituição. Consolidação das Leis do Trabalho. **Legislações Específicas**, 2022.

G1, David Card, Joshua Angrist e Guido Imbens ganham nobel de economia 2021, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/11/david-card-joshua-angrist-e-guido-imbens-ganham-nobel-de-economia-2021.ghtml>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

GARSCHAGEN, Bruno. **Pare de Acreditar no Governo: por que os brasileiros não confiam nos políticos e amam o Estado**. Editora Record, 2015.

GREENSPAN, Alan; WOOLDRIDGE, Adrian. **Capitalismo na América: uma história**. 1.^a ed. Rio de Janeiro: Record, 2020.

HEILBRONER, Robert. **A história do pensamento econômico**. Editora Nova Cultural, 1996.

IBGE, Desemprego, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

IORIO, UBIRATAN JORGE. **A Escola Austríaca e a Economia Brasileira**, 1997.

MARTINS, Floriano José et al. **Simples nacional**. 2013.

MARX, Karl. **O Capital: Livro 4. Teorias da Mais-Valia: História crítica do pensamento econômico**. 1983.

MCELROY, Wendy. **A Revolução Industrial, as mulheres e as minorias: como a ideologia suprimiu a realidade**. Instituto Mises Brasil, 2021.

MENGER, Carl et al. **Principios de economía política**. Bubok, 2012.

MITCHELL, Daniel. Cinco fatos sobre a Suécia que os social - democratas não gostam de comentar, 2016. Instituto Mises Brasil. Disponível em: <https://www.mises.org.br/article/2548/cinco-fatos-sobre-a-suecia-que-os-social-democratas-nao-gostam-de-comentar>. Acesso em 28 de novembro de 2022.

MORI, Rogério. Risco fiscal. **AgroANALYSIS**, v. 40, n. 8, p. 12-13, 2020.

NORBERG, Johan. Sim, deveríamos ser mais parecidos com a Suécia - quer tentar, 2016. Instituto Mises Brasil. Disponível em: <https://www.mises.org.br/article/2406/sim-deveriamos-ser-mais-parecidos-com-a-suecia-quer-tentar>. Acesso em 28 de novembro de 2022.

PASTORE, José. **Como reduzir a informalidade?**. 2000.

PASTORE, José. **Reforma Trabalhista: O que pode ser Feito. Trabalho apresentado para publicação nos Cadernos de Economia da FECOMERCIO, São Paulo**, 2006.

ROTHBARD, Murray N. **A grande depressão americana**. LVM Editora, 2012.

SEBRAE, impostos de uma empresa: saiba quais tributos pagar, 2021. Atualizada em 13/10/2021. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ms/artigos/impostos-de-uma-empresa-saiba-quais-tributos-pagar>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

SEBRAE, lucro real ou presumido: qual o melhor, 2020. Atualizada em 26/11/2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/lucro-real-ou-presumido-qual-o-melhor,fac>. Acesso em 07 de novembro de 2022.

SEBRAE, micro e pequenas empresas em número, 2018. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros>. Acesso em 09 de novembro de 2022.

SENADO, capitalização prevista na reforma da previdência provoca incertezas, 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/14/capitalizacao-prevista-na-reforma-da-previdencia-provoca-incertezas>. Acesso em 27 de novembro de 2022.

SOLIDES, como fazer o cálculo do custo do funcionário? Aprenda aqui. 2022a. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/como-fazer-o-calculo-do-custo-do-funcionario>. Acesso em 13 de novembro de 2022.

SOLIDES, rescisão do contrato de trabalho: veja os direitos assegurados por lei, 2022b. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/rescisao-de-contrato/>. Acesso em 22 de novembro de 2022.

UOL, Brasil tem recorde de 39,307 milhões de informais no trimestre até agosto, 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/09/30/brasil-tem-recorde-de-39307-milhoes-de-informais-no-trimestre-ate-agosto>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

UOL, calculadora de renda: 90% dos brasileiros ganham menos de R\$ 3.500; confira sua posição na lista, 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2021/12/13/calculadora-de-renda-90-brasileiros-ganham-menos-de-r-35-mil-confira-sua-posicao-lista.htm>. Acesso em 19 de novembro de 2022.

VON MISES, Ludwig. **Liberalismo**. LVM Editora, 2017.

WAPSHOTT, Nicholas. **KEYNES x HAYEK: A origem e a herança do maior duelo econômico da história**. Editora Record, 2016.