

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CLAUDIA MONICA ENCISO NINO

DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS, ENTRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
BRASILEIRA E COLOMBIANA: UM ESTUDO COMPARATIVO APLICADO AS
EMPRESAS DO SETOR TERCIÁRIO.

CURITIBA

2018

CLAUDIA MONICA ENCISO NINO

DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS, ENTRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
BRASILEIRA E COLOMBIANA: UM ESTUDO COMPARATIVO APLICADO ÀS
EMPRESAS DO SETOR TERCIÁRIO.

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, Setor de Administração, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Orientador: Prof. João Matias Loch.

CURITIBA

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

CLAUDIA MONICA ENCISO NINO

DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS, ENTRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
BRASILEIRA E COLOMBIANA: UM ESTUDO COMPARATIVO APLICADO ÀS
EMPRESAS DO SETOR TERCIÁRIO.

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação em Gestão de
Talentos e Comportamento Humano, Setor de Administração, Universidade Federal
do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Prof. Msc. João Matias Loch

Orientador(a)

Cidade, 3 de dezembro de 2018.

Dedico esse trabalho à minha família, que sempre me encoraja a não parar de aprender e finalizar cada projeto com sucesso. Ao meu professor orientador João Matias Loch, pela sua paciência, orientação e contribuições essenciais para a conclusão desse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Ao finalizar um novo plano na minha vida sinto enorme gratidão por diferentes pessoas que me incentivaram, motivaram e apoiaram em todas as etapas deste projeto.

Agradeço a meu esposo Julio e minha filha Natalia pela motivação e apoio incondicional que me brindaram desde o começo até o fim; pelos sacrifícios feitos e pela colaboração amorosa, desinteressada e caprichosa.

Agradeço a meu professor João Matias Loch, quem me inspirou neste trabalho e logo depois como orientador não apenas me aconselhou, mas também abriu as portas de sua empresa e colocou à minha disposição inúmeras ferramentas (livros, tabelas, software, modelos) que foram fundamentais não apenas para o desenvolvimento desse trabalho, mas também para minha verdadeira compreensão do assunto.

Agradeço as minhas amigas Dora e Pilar, excelentes profissionais e ex-colegas de trabalho na Colômbia, por sua motivação, colaboração, rápidas respostas e informações atualizadas.

Obrigada a todos por suas contribuições, mas especialmente pelo seu amor e amizade.

A mudança implica dor. Dói porque nos obrigamos a romper com padrões calcinados de conforto e preguiça onde controlamos e sabemos tudo. Obriga-nos a crescer e não há nada que cresça sem nos abanar, criar desconforto e necessidade de adaptação. Mas quem muda sempre alcança.

RESUMO

Partindo do processo de globalização, fenômeno acelerado nas últimas décadas devido aos avanços em tecnologia, comunicações, ciência, transporte e indústria, o presente trabalho auxilia na análise das diferenças e semelhanças entre Colômbia e Brasil, quanto aos custos e/ou despesas pagos aos trabalhadores, de forma direta e indireta, decorrentes do contrato de trabalho, conforme a legislação trabalhista de cada país. A pesquisa fornece informações conceituais e facilita o melhor entendimento da legislação trabalhista de cada país e seu impacto financeiro, tanto para o empregador quanto ao empregado para as empresas do setor terciário (também conhecido como setor de serviços). Neste setor estão englobadas as atividades de serviços e comércio de produtos. Foram analisadas as leis e definições contidas no Código Substantivo do Trabalho (CST) que contém as normas trabalhistas da Colômbia e as leis e normas do Brasil contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), suas modificações ou aditivos. Da mesma maneira foram estudadas fontes de cálculos e rotinas trabalhistas, todas elas com data de vigência até 30-06-2018. A partir da informação levantada foram realizados os cálculos matemáticos aplicando-se as leis de cada país para analisar diferentes faixas salariais e observar vantagens ou desvantagens para empregado e empregador.

Para o desenvolvimento da pesquisa foram utilizadas as técnicas de pesquisa de caráter bibliográfico, e aplicado o método indutivo. A pesquisa bibliográfica foi realizada mediante seleção de livros que contém definições da lei e decretos da legislação trabalhista, assim como livros de aplicação para o cálculo dos valores. Foram simulados três (3) casos com valores de salário diferentes tentando abranger diferentes variações conforme o nível do salário. Da análise dos modelos dos cálculos se podem perceber as diferenças e semelhanças e o impacto financeiro das mesmas tanto para empregado e empregador.

Os resultados da pesquisa apontaram vantagens para o empregado no caso um, enquanto os casos 2 e 3 se evidenciaram redução do valor líquido devido ao funcionário, sendo esta mais acentuada no caso 3 especialmente pela aplicação do desconto do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). Para o empregador, nos três casos, se evidenciou maiores custos para o empregador no Brasil, diminuindo a diferença com a Colômbia no caso 3 quando recai obrigação de pagar maiores contribuições a partir de 10 salários mínimos.

Palavras-chave: Legislação Trabalhista do Brasil. Legislação Trabalhista da Colômbia. Diferenças e Semelhanças da Legislação Trabalhista de Brasil e Colômbia. Custos Trabalhistas no Brasil e Colômbia.

RESUMEN

Partiendo del proceso de globalización, fenómeno que ha cobrado velocidad en las últimas décadas, debido a los avances en tecnología, comunicaciones, ciencia, transporte e industria, el presente trabajo ayuda presentando un análisis sobre las diferencias y semejanzas entre Colombia y Brasil sobre los costos e/o gastos (pagos directos y de responsabilidad fiscal) derivados del contrato de trabajo, de acuerdo con las Leyes Laborales de cada país. La pesquisa suministrará información conceptual y facilitará un mejor entendimiento sobre la Legislación Laboral de cada país y su impacto financiero, tanto para el empleador como para el empleado, a partir de la firma del Contrato de Trabajo e durante su vigencia, en empresas del sector terciario (también conocido como sector de servicios) que es aquel que engloba las actividades de servicios y comercio de productos. Serán analizadas las leyes y definiciones contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo que contienen las políticas de trabajo en Colombia y, las normas de Brasil contenidas en la Consolidación de las Leyes de Trabajo conocida como CLT, siendo ambos, documentos que surgieron por decreto legislativo en cada país, sus modificaciones y adiciones, y de la misma forma, otras fuentes de cálculos y rutinas de trabajo, todas ellas con fecha de vigencia 30/06/2018. A partir de la información levantada serán realizados cálculos matemáticos aplicando los criterios de cada país para analizar diferentes niveles salariales y observar ventajas o desventajas tanto para el empleado como para el empleador.

Para el desarrollo de esta pesquisa fueron utilizadas las técnicas de pesquisa de carácter bibliográfico, y aplicada a técnica de pesquisa inductiva. La pesquisa bibliográfica fue realizada mediante la selección de libros que contienen definiciones de las leyes e decretos de la relación laboral, así como libros de aplicación para el cálculo de los valores. Fueron simulados tres (3) casos con valores de salario diferentes intentando cubrir diferentes variaciones de acuerdo al nivel del salario. Del análisis de los modelos calculados se pueden percibir las diferencias y semejanzas, y el impacto financiero de las mismas tanto para el empleado como para el empleador.

Los resultados de la pesquisa evidenciaron ventajas para el empleado en el caso uno, mientras que en los casos 2 y 3 se demostró disminución del valor líquido a pagar, siendo esta disminución más acentuada en el caso 3 especialmente por la aplicación del impuesto sobre renta. Para el empleador en los tres casos se evidenciaron mayores costos para el empleador en Brasil, disminuyendo la diferencia con relación a Colombia en el caso 3 en donde el empleador tiene mayores obligaciones derivadas de los empleados con salarios mayores o iguales a 10 salarios mínimos.

Palabras-clave: Legislación Laboral de Brasil; Legislación Laboral de Colombia; Diferencias e Semejanzas de la Legislación Laboral de Brasil y Colombia; Costo Laborales en Brasil y Colombia.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Comparativo de custos para o empregador de acordo com nível salarial.81

LISTA DE QUADROS

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 - Empregado com salário BRL\$ 1.500..... | 58 |
| Quadro 2 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500 | 59 |
| Quadro 3 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 e horas extras diurnas | 60 |
| Quadro 4 - Custos do empregador sobre salário 1.500 com horas extras diurnas ... | 61 |
| Quadro 5 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 e com horas extras noturnas | 62 |
| Quadro 6 - Custos do Empregador sobre salário BRL\$1.500,00 com horas extras noturnas | 62 |
| Quadro 7 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 com horas extras diurnas em domingo ou feriado | 64 |
| Quadro 8 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500 com horas extras diurnas em domingo ou feriado..... | 65 |
| Quadro 9 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 com horas extras noturnas em domingo ou feriado | 65 |
| Quadro 10 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500 com horas extras noturnas em domingo ou feriado..... | 67 |
| Quadro 11 - Empregado com salário BRL\$ 2.500..... | 68 |
| Quadro 12 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500 | 69 |
| Quadro 13 - Empregado com salário BRL\$ 2.500 e horas extras diurnas | 70 |
| Quadro 14 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 e com horas extras diurnas..... | 71 |
| Quadro 15 - Empregado com salário BRL\$ 2.500 com horas extras noturnas | 72 |
| Quadro 16 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 com horas extras noturnas | 73 |
| Quadro 17 - Empregado com salário BRL\$ 2.500 com horas extras diurnas em domingos e feriados..... | 74 |
| Quadro 18 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 com horas extras diurnas em domingo ou feriados | 75 |
| Quadro 19 - Empregado com salário BRL\$ 12.000,00..... | 76 |
| Quadro 20 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 12.000,00 | 77 |
| Quadro 21 - Comparativo dos custos sobre o salário para cada país..... | 80 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1- Contribuição mensal para o empregado ao INSS (ano 2018)..... | 41 |
| Tabela 2 - Contribuição Fundo de Solidaridade | 44 |
| Tabela 3 - Classes de Riscos na Colômbia..... | 46 |
| Tabela 4 - Taxas conforme a Classe de Risco..... | 46 |
| Tabela 5 - Aportes para Seguridade Social..... | 46 |
| Tabela 6 - Comparativo da Legislação entre Brasil e Colômbia..... | 48 |
| Tabela 7 - Resultado de Conversão de Moeda | 57 |
| Tabela 8 - Níveis de salários mínimos da Colômbia | 58 |

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

| Sigla | Significado | Pais |
|--------------|--------------------------------------------|-------------|
| ACT | Acordo Coletivo de Trabalho | Brasil |
| ARL | Administradora de Riscos Laborais | Colômbia |
| BRL\$ | Reais Brasileiros (moeda) | Brasil |
| CC | Cédula de Ciudadania (cidadania) | Colômbia |
| CCT | Convenção Coletiva de Trabalho | Brasil |
| CF | Constituição Federal | Brasil |
| CLT | Consolidação das leis trabalhistas | Brasil |
| COL\$ | Pesos Colombianos (moeda) | Colômbia |
| CPF | Cadastro de Pessoa Física | Brasil |
| CST | Código Sustantivo del Trabajo | Colômbia |
| CTPS | Carteira de trabalho e previdência social | Brasil |
| DNP | Departamento Nacional de Planeación | Colômbia |
| FPAS | Fundo da Previdência e Assistência Social | Brasil |
| ICBF | Instituto Colombiano de Bienestar Familiar | Colômbia |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social | Brasil |
| IRRF | Imposto de Renda | Brasil |
| FGTS | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço | Brasil |
| ISS | Instituto de Seguro Social | Colômbia |
| MF | Ministério da Fazenda | Brasil |
| MPS | Ministério da Previdência Social | Brasil |
| RGPS | Regime Geral de Previdência Social | Brasil |
| SENA | Servicio Nacional de Aprendizaje | Colômbia |
| SMLMV | Salário mínimo legal mensal vigente | Colômbia |
| SSF | Superintendência de Subsídio Familiar | Colômbia |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho | Brasil |

LISTA DE SÍMBOLOS

< menor que

> maior que

<= menor ou igual que

>= maior ou igual que

= igual

% porcentagem

§ inciso

SUMÁRIO

| | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 16 |
| 1.1 TEMA ABORDADO | 16 |
| 1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA..... | 16 |
| 1.3 JUSTIFICATIVA | 17 |
| 1.4 OBJETIVOS | 18 |
| 1.4.1 Objetivo geral | 18 |
| 1.4.2 Objetivos específicos..... | 18 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 19 |
| 2.1.1 Empregador e empregado no Brasil..... | 19 |
| 2.1.2 Empregador e empregado na Colômbia..... | 19 |
| 2.1.3 Salário no Brasil | 20 |
| 2.1.4 Salário na Colômbia | 22 |
| 2.1.5 Registro de trabalho no Brasil (registro) | 23 |
| 2.1.6 Registro de trabalho na Colômbia (registro)..... | 23 |
| 2.1.7 Contrato de trabalho no Brasil..... | 24 |
| 2.1.8 Contrato de trabalho na Colômbia..... | 24 |
| 2.1.9 Tipos de contrato de trabalho no Brasil..... | 25 |
| 2.1.10 Tipos de contrato de trabalho na Colômbia..... | 26 |
| 2.1.11 Jornada de trabalho no Brasil:..... | 27 |
| 2.1.12 Jornada de trabalho na Colômbia | 27 |
| 2.1.13 Trabalho noturno no Brasil | 28 |
| 2.1.14 Trabalho noturno na Colômbia | 28 |
| 2.1.15 Adicional noturno no Brasil..... | 29 |
| 2.1.16 Adicional noturno na Colômbia..... | 29 |
| 2.1.17 Descanso semanal remunerado (DSR ou RSR) no Brasil | 29 |
| 2.1.18 Descanso semanal remunerado (DSR) na Colômbia..... | 30 |
| 2.1.19 Horas extras diurnas no Brasil | 31 |
| 2.1.20 Horas extras diurnas na Colômbia | 31 |
| 2.1.21 Horas extras noturnas no Brasil | 32 |
| 2.1.22 Horas extras noturnas na Colômbia | 32 |
| 2.1.23 Horas extras em domingos e feriados no Brasil | 33 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.24 Horas extras em domingos e feriados na Colômbia | 33 |
| 2.1.25 Benefício do vale transporte no Brasil | 34 |
| 2.1.26 Benefício subsidio de transporte na Colômbia | 34 |
| 2.1.27 Gratificação natalina - 13º salário no Brasil | 34 |
| 2.1.28 Gratificação natalina - 13º Salário na Colômbia (prima de serviços)..... | 35 |
| 2.1.29 Férias no Brasil | 35 |
| 2.1.30 Férias na Colômbia | 36 |
| 2.1.31 Fundo de garantia no Brasil | 37 |
| 2.1.32 Fundo de garantia do tempo de serviço na Colômbia | 39 |
| 2.1.33 Previdência Social no Brasil | 39 |
| 2.1.34 Previdência Social na Colômbia | 43 |
| 2.1.35 Aportes Parafiscais na Colômbia | 47 |
| 2.2 RESUMO COMPARATIVO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ENTRE OS DOIS PAÍSES. | 48 |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 53 |
| 3.1 MÉTODOS DE PESQUISA | 53 |
| 3.2 TÉCNICAS DE PESQUISA | 54 |
| 3.2.1 Pesquisa exploratória | 54 |
| 3.2.2 Fontes de Dados: | 55 |
| 3.2.3 Análise dos Dados:..... | 55 |
| 3.3 DELIMITAÇÕES DO TRABALHO | 56 |
| 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS | 57 |
| 4.1 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS | 57 |
| 5 CONCLUSÕES | 79 |
| 5.1 OS OBJETIVOS E SUAS CONCLUSSÕES..... | 79 |
| 5.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 85 |
| 5.3 RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS | 85 |
| REFERÊNCIAS..... | 86 |

1 INTRODUÇÃO

O processo de globalização facilitou que empresas de todo tipo de capitais nacionais e transnacionais se movimentem em diferentes territórios com fluidez, tendo flexibilidade para fortalecer-se e consolidar-se no mercado. Da mesma forma, trabalhadores de diferentes níveis e de diferentes países, se movimentam conforme propostas das empresas ou conforme suas próprias necessidades e desafios em busca de um futuro melhor. Além disso, em 2018, o fato de ser ano eleitoral tanto no Brasil quanto na Colômbia, aumenta a incerteza do rumo que o país levará, o que promove mudanças em seus mercados. Geralmente, nesse tipo de cenário, empresários e empreendedores são os que descobrem e reagem rapidamente a novas oportunidades e problemas que se apresentam nas comunidades para atender as demandas e se posicionam no novo mercado. Para tanto, precisam planejar e aprofundar seus conhecimentos e, acima de tudo, saber o custo de sua operação, onde as despesas de pessoal, geralmente, representam um ônus significativo das despesas totais.

Neste contexto, a proposta desse trabalho pretende auxiliar tanto a grandes empresários, quanto novos empreendedores, e pessoas físicas interessadas em ingressar carreira profissional em países como Brasil ou Colômbia. Desta forma, este estudo busca propiciar as empresas e trabalhadores as condições de trabalho sob a ótica legal de cada país, conhecendo as vantagens e/ou desvantagens, direitos, obrigações e demais informações relacionadas ao vínculo de emprego.

1.1 TEMA ABORDADO

Diferenças e semelhanças entre Brasil e Colômbia, para empresas do setor terciário, decorrentes do contrato de trabalho de acordo com a legislação trabalhista de cada país.

1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Conforme o juiz e professor do curso de Ciências e Legislação do Trabalho, Platon Teixeira de Azevedo Neto: “a grande maioria das pessoas mantém alguma relação de trabalho, seja como empregado ou empregador, seja como autônomo ou

tomador de serviços. Por isso, é muito importante conhecer a legislação trabalhista, para conhecer os próprios direitos ou para saber as obrigações em relação ao contratado quando se contrata alguém para trabalhar”. Porém, muitas pessoas ainda não se conscientizaram sobre a importância de entender as regras do jogo entre empregado e empregador. Sendo assim, a possibilidade de ocorrer algum problema nessa relação é muito alta¹.

Para reduzir os problemas da relação trabalhista e ajudar a conhecer e entender as normas existentes entre empregado e empregador essa pesquisa procura responder ao seguinte problema: **Quais são as diferenças e semelhanças entre Brasil e Colômbia, para empresas do setor terciário, decorrentes do Contrato de Trabalho conforme legislação trabalhista de cada país?**

1.3 JUSTIFICATIVA

Ao responder ao problema de pesquisa formulado, pessoas e empresas, cujos objetivos de trabalho estão focados na Colômbia ou no Brasil, terão informações essenciais e, com base nisso, tomarão decisões importantes que marcarão a trajetória de seu futuro.

Para empresários e empreendedores: porque terão as informações necessárias relacionadas a os custos e/ou despesas ao contratar pessoal em suas empresas, e conhecer o impacto financeiro e, assim, determinar a viabilidade e sustentabilidade de seu projeto. Nessa linha, poderão promover a transferência de competências, potencializar resultados, gerar emprego e contribuir para a reativação da economia dos países. As empresas devem cumprir a lei e respeitar o direito dos trabalhadores (o principal ativo das empresas). Não pertencer, irresponsavelmente, ao grupo de empresas que não cumprem, simplesmente por desconhecimento da legislação.

Para a sociedade: para colombianos e brasileiros que mesmo nos seus próprios países não conhecem seus direitos e deveres no âmbito trabalhista. Para imigrantes, pois, não se pode esquecer que hoje (2018) tanto a Colômbia como o Brasil enfrentam uma crise com o êxodo de venezuelanos que tentam retomar suas

¹ Extraído de: <https://blog.ipog.edu.br/direito/legislacao-trabalhista/>. Acessado em 23-09-2018

vidas em países vizinhos que oferecem melhores oportunidades ou pelo menos não estão na situação que enfrenta hoje a Venezuela.

Para a ciência: a ciência exerce uma grande influência em nossa vida cotidiana, e tratando-se de trabalho e sua evolução, pode-se contribuir para programas propostos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como o chamado trabalho decente que promove gera empregos suficientes para responder às demandas da população².

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo geral

Analisar as diferenças e semelhanças das leis trabalhistas do Brasil e Colômbia, decorridas do contrato de trabalho, limitada para empresas do setor terciário, conforme a legislação de esses países.

1.4.2 Objetivos específicos

Para atingir o objetivo geral, serão traçados 4 objetivos específicos. São eles:

- a) Fornecer informação sobre legislação trabalhista do Brasil e Colômbia, e conhecer as normas que regulam as relações de trabalho durante a vigência do contrato de trabalho.
- b) Demonstrar a informação sobre os custos e despesas, para o empregador conforme a legislação trabalhista do Brasil e Colômbia durante a vigência do contrato de trabalho.
- c) Apresentar um modelo de remuneração demonstrando vencimentos e descontos incidentes sobre diferentes valores de salário para o empregado nos dois países.

² Extraído de <https://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang--es/index.htm>. Acessado em 23-09-2018

- d) Analisar o impacto financeiro para o empregador derivado do contrato de trabalho, limitada para empresas do setor terciário, conforme a legislação de esses países.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica desta pesquisa envolve 3 temas:

- a) explicação dos conceitos e abrangência de vários vocábulos que usaremos para descrever os direitos e deveres de empregado e empregador conforme a lei de trabalho de cada país.
- b) as definições das leis trabalhistas do Brasil, suas modificações ou alterações limitada a cargos às empresas do setor terciário.
- c) as definições das leis trabalhistas da Colômbia, suas modificações ou alterações limitada a cargos às empresas do setor terciário.

2.1.1 Empregador e empregado no Brasil

Segundo Brasil (1943), considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Ainda, segundo o § 1º do art. 2 da consolidação das leis trabalhistas (CLT) de Brasil (1943), equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Considera-se empregado, segundo Brasil (1943), toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário³.

2.1.2 Empregador e empregado na Colômbia

Conforme é definido no Código Substantivo de Trabalho (CST)⁴ da Colômbia, a pessoa que recebe o serviço prestado e é obrigada a pagá-lo, hoje se chama empregador, por mandato expresso da Lei nº 50 de 1990. Pode ser uma pessoa

³ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10766352/paragrafo-2-artigo-2-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acessado em 23-09-2018

⁴ Código Substantivo de Trabalho: é o equivalente a CLT brasileira. Tradução livre pela autora

natural ou pode ser uma entidade legal (empresas comerciais, associações e fundações). O regime jurídico aplicável será o contido no código substantivo de trabalho⁵.

Conforme definido pelo Ministério de Trabalho: em um contrato de trabalho, é a parte que fornece um emprego a uma pessoa física para prestar um serviço pessoal sob sua dependência, em troca do pagamento de um salário ou compensação⁶.

Conforme descrito no Art. 29 de código substantivo de trabalho, o empregado é a pessoa que presta seu serviço pessoal. Será sempre uma pessoa natural, nunca uma entidade legal. Isto é devido ao próprio conteúdo da relação de emprego, que é precisamente a prestação de um serviço pessoal e as entidades jurídicas não fornecem serviços pessoais, os quais são fornecidos por pessoas naturais.

As pessoas naturais também podem ser empregadoras. Nesta condição, de empregador, deve ter a capacidade de contratar, ou seja, ter poder legal e capacidade de adquirir obrigações⁷.

2.1.3 Salário no Brasil

Segundo Nascimento (1985 citado por Santos, 2008) o conceito de salário-base está vinculado “à noção de salário regular, normal, periódico, portanto à obrigação salarial principal”.

Santos (2008, p.115) adiciona alguns conceitos provenientes da doutrina:

o salário-base não inclui as parcelas decorrentes do ambiente de trabalho (adicional de insalubridade ou de periculosidade), os relativos à duração e horário de trabalho (adicional noturno, horas extras, etc.) ou a tempo de trabalho (adicional de tempo de serviço) e outras verbas semelhantes.

Os salários, segundo Santos (2008), classificam-se ainda, em três categorias: salário fixo; salário variável; e salário misto.

a) salário fixo: é aquele cujo valor obedece a um critério constante e é estipulado apenas por unidade de tempo. Santos (2008, p.115).

⁵ Extraído de <http://www.suin-juriscol.gov.co> Acessado em 23-09-2018.

⁶ Extraído de <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario> Acessado em 23-09-2018

⁷ Extraído de <http://www.suin-juriscol.gov.co> Acessado em 23-09-2018

O empregado recebe mensalmente um valor fixo, podendo ser mensal ou por hora, pelos serviços prestados. Quando tratar-se de salário mensal fixo, o valor do Descanso Semanal Remunerado (DSR) já está incluso no salário mensal. O empregado contratado por salário hora terá o direito de receber o valor do DSR sobre a quantidade de horas mensais trabalhadas.

- b) salário variável: cujo valor altera-se a depender da atividade e/ou da produção do empregado (por comissão, tarefa ou por unidade de obra), segundo Santos (2008, p.115).
- c) salário misto: o que inclui mais de uma forma de estipulação do salário. Na maior parte dos casos, trata-se de pagamento de uma parte fixa do salário (por tempo) mais uma parte variável (comissões, salário-produção ou salário-tarefa). Santos (2008, p.115).

O art. 457 da CLT define que 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, coma também as comissões, percentagens e gratificações pagas pelo empregador⁸.

Com a publicação da Medida Provisória nº 808/2017, as diárias de viagem pagas ao empregado não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

Assim, as diárias de viagem pagas na forma do artigo 457 da CLT, não serão computadas para cálculo de férias, aviso prévio e décimo terceiro salário, por exemplo, e não haverá incidência de contribuição previdenciária e FGTS⁹.

O art. 459 da CLT define que o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

⁸ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br> Acessado em 23-09-2018

⁹ Extraído de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acessado em 23-09-2018.

No referente a data de pagamento o inciso § 1º define: quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido¹⁰.

2.1.4 Salário na Colômbia

Segundo o art. 14, Lei nº 50 de 1990, constitui salário não apenas a remuneração ordinária, fixa ou variável, mas tudo o que o trabalhador recebe em dinheiro ou em espécie como uma consideração direta do serviço, seja qual for a forma ou denominação adotada, como bônus, bônus habituais, valor do trabalho extra ou horas extras, valor do trabalho em dias de descanso obrigatórios, percentagens de vendas e comissões.

Conforme descrito na Cartilla Laboral¹¹, Legis, 2017, existem dois tipos de remuneração: o ordinário e o extraordinário. O ordinário implica a soma fixa ou variável que o trabalhador ganha e o extraordinário implica os pagamentos adicionais, tais como horas extras, sobretaxa de domingo e trabalho noturno, entre outros. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p.107).

As diárias constituem salário na parte destinada a prover o trabalhador de manutenção e hospedagem; mas não com o único propósito de fornecer meios de transporte ou despesas de representação.

Períodos de pagamento: o art. 134 do CST estabelece:

- a) o salário em dinheiro deve ser pago por períodos iguais e expirados, em moeda legal. O período de pagamento para os diaristas não pode ser superior a uma semana e para salários (quinzenalista o mensalista) não superiores de um mês.
- b) o pagamento de trabalho suplementar ou extraordinário e o da sobretaxa por trabalho noturno devem ser efetuados conjuntamente com o salário ordinário do período em que foram incorridos, ou, o mais tardar, com o vencimento do período seguinte¹².

¹⁰ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br> Acessado em 23-09-2018

¹¹ Cartilla Laboral: livro especializado em legislação trabalhista

¹² Extraído de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo> Acessado em 23-09-2018

2.1.5 Registro de trabalho no Brasil (registro)

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) trata-se de documento requerido obrigatoriamente no Brasil e foi criada pelo decreto Lei nº 926, de 10 de outubro de 1969.

O documento contém, além dos dados do trabalhador, informações da vida funcional do trabalhador para que tenha protegidos direitos trabalhistas e previdenciários, como salário regular, férias, décimo-terceiro salário, repouso remunerado, seguro de desemprego, aposentadoria e fundo de garantia por tempo de serviço¹³.

Além da CTPS, o empregador também fará o registro do empregado em livro próprio e/ou ficha de registro de empregado.

2.1.6 Registro de trabalho na Colômbia (registro)

O Decreto 1072 de 2015 define a informação laboral que deve ser conservada durante vários anos. A história de emprego é uma série documental de gestão e de acesso reservado pelas áreas de talento humano ou que têm suas funções, onde cronologicamente reter todos os documentos administrativos relacionados com a relação de trabalho estabelecida entre a empresa e um trabalhador.

A história do trabalho deve ter, entre outros, os seguintes documentos: contrato de trabalho; relatório de acidentes de trabalho; certificações de estudo; certificações de treinamento; certificações de incapacidade total ou parcial (atestados); certificações de trabalho, cópia do caderno militar (quando requerido); cartas; atas ou documentos autorizando férias ao trabalhador; avaliação de desempenho (quando a empresa realiza); formulário de afiliação de seguridade social; folha de vida; cópia do documento de identidade; foto (opcional); documento comprovando a aprovação de licença remunerada ou não solicitada pelo trabalhador; licenças por doença, maternidade ou paternidade; permissões; renúncia do trabalhador e aceitação do mesmo; promoções; sanções disciplinares; cartão

¹³ Extraído do site <http://trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps>, acessado em 03-09-2018.

profissional (quando necessário para a posição) e qualificações acadêmicas (quando necessário para a posição)¹⁴.

2.1.7 Contrato de trabalho no Brasil

A definição do contrato individual de trabalho é dada pela consolidação das leis trabalhistas, no art. 442, que o define como o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego¹⁵. A seguir a descrição dos contratos:

- a) Tácito ou verbal: é o tipo de acordo feito com base na confiança entre empregado e empregador e não há um documento para comprová-lo;
- b) Escrito ou expreso: é o acordo representado pelo contrato de trabalho que deverá conter todas as obrigações e deveres de empregado e empregador. As cláusulas do contrato não devem ser contrárias à constituição, a CLT ou às regras coletivas¹⁶.

2.1.8 Contrato de trabalho na Colômbia

Conforme o art. 22 do CST (1953) contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa física é obrigada a prestar um serviço pessoal à outra pessoa, física ou jurídica, sob a dependência continuada ou subordinação do segundo e através de compensação¹⁷.

O art. 23 de CST define: para que haja um contrato de trabalho, esses três elementos essenciais devem ser atendidos:

- a) a atividade pessoal do trabalhador, isto é, realizada por ele mesmo;
- b) a contínua subordinação ou dependência do trabalhador ao empregador, que capacita o empregador a exigir o cumprimento das ordens, a qualquer momento, em relação ao tempo, modo ou quantidade de trabalho, e impor regulamentos, que devem ser mantidos para todo o tempo de duração do contrato. E

¹⁴ <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril+de+2016> Acessado em 23-09-2018

¹⁵ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714759/artigo-442>

¹⁶ Extraído de <http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador/contrato-de-trabalho.html> Acessado 19-08-2018

¹⁷ Extraído de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323> Acessado 19-08-2018

c) um salário como pagamento pelo serviço¹⁸.

2.1.9 Tipos de contrato de trabalho no Brasil

Segundo Costa, os tipos de contrato de trabalho são:

- a) Contrato por Tempo Indeterminado: toda vez que os sujeitos da relação contratual de trabalho não manifestam a intenção de limitar a sua duração e, para extingui-la, precisam manifestar sua intenção de forma expressa, o contrato é por tempo indeterminado¹⁹.
- b) Contrato por Tempo Determinado: segundo o art. 443 da CLT considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada²⁰. Geralmente, são utilizados nos casos de serviços que possuem características transitórias. Possui um prazo máximo de dois (2) anos e quando são prorrogados por mais de uma vez se transformam em contratos indeterminados.

Também são contratos por tempo determinado:

- Contrato por obra certa.
 - Contrato de experiência: tem a função de verificar como são as habilidades e qualidades profissionais do indivíduo e ainda mostrar a ele, as vantagens oferecidas pela empresa, caso fique por mais tempo. A duração é de até 90 dias e, se for excedido, passará a ser um contrato indeterminado. (COSTA, 2013, p. 35).
- c) Outro tipo de contrato:

Contrato Intermitente: segundo o art. 442 da CLT no seu § 3, considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto

¹⁸ Extraído de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323> acessado 19-08-2018

¹⁹ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/295329/contrato-por-tempo-indeterminado> Acessado em 19-08-2018

²⁰ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443> Acessado em 19-08-2018

para os aeronautas, regidos por legislação própria. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)²¹.

2.1.10 Tipos de contrato de trabalho na Colômbia

O art. 37 do CST define que segundo a forma, o contrato de trabalho pode ser verbal ou escrito.

- a) Contrato verbal: está conceituado no art. 38 do CST. Ocorre quando, por simples acordo expresso verbalmente, as partes concordam com a natureza do trabalho e o local onde ele deve ser feito; bem como o valor e a forma da remuneração. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p34).
- b) Contrato escrito: está conceituado no art. 39 do CST. Deve estar em um documento assinado pelas partes, e conter pelo menos cláusulas sobre estes pontos: identificação e endereço das partes, local e data da celebração; local onde o serviço será prestado; local onde o trabalhador foi contratado; natureza do trabalho; o valor da remuneração; forma e prazos de pagamento; e se houver, auxílio de alojamento e alimentação como parte do salário, duração do contrato e rescisão. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p 34).

Segundo a duração: pode ser de três tipos:

- a) Para a duração da conclusão de um trabalho determinado: existe enquanto durar o trabalho que lhe é confiado. Por exemplo, construir uma parede com uma extensão específica. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p 35).
- b) Termo fixo: segundo o art. 46 do CST, deve ser por escrito e sua duração não pode exceder 3 (três) anos. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p 35).

²¹ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713922/artigo-452-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acessado 19-08-2018

- c) Termo indefinido: segundo o art. 47 do CST, se entende celebrado desta maneira quando as partes não determinam sua duração. Pode ser escrito ou verbal. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p36).

2.1.11 Jornada de trabalho no Brasil:

No Brasil, a constituição federal/1988, em seu artigo 7, XIII estabelece que a duração normal do trabalho não deverá ser superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultadas a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O que exceder a essa jornada é considerado como horas extras. (COSTA, 2013, p. 93).

O art. 59 da CLT define que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O § 2o deste artigo explica que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Mas o banco de horas de que trata o § 2o deste artigo foi modificado pela Lei nº 13.467 de 13/07/2017 e esclarece que poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses²².

A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo explica que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia) agora, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)²³.

2.1.12 Jornada de trabalho na Colômbia

²² Extraído http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm acessado em 19-08-2018

²³ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br> acessado 19-08-2018.

A jornada ordinária de trabalho (tempo que o trabalhador está ao serviço do empregador) é a conveniada entre as partes, ou na falta de convenio a máxima legal.

O artigo 161 do “Código Sustantivo del Trabajo” sinala: a duração máxima legal da jornada ordinária de trabalho é de 8 horas ao dia e de 48 semanais, salvo jornadas especiais (6x36, labores insalubres ou perigosas, entre outros). Todo trabalho que supere a jornada ordinária se deverá pagar como trabalho suplementar (horas extras). (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p.42).

A Lei nº 1846 de 18-07-2017 modificou o literal d) do art. 161 do Código Sustantivo del Trabajo, assim: O empregador e o empregado podem concordar que o trabalho semanal de quarenta e oito (48) horas será realizado através de dias de trabalho diários flexíveis, distribuídos em um máximo de seis dias por semana com um dia de folga obrigatório, que pode coincidir com o domingo. Assim, o número de horas de trabalho diário pode ser distribuído de forma variável durante a respectiva semana com pelo menos quatro (4) horas contínuas e no máximo até dez (10) horas por dia sem qualquer custo adicional para o trabalho suplementar, quando o número de horas de trabalho não exceder a média de quarenta e oito (48) horas por semana dentro da jornada ordinária das 6:00 até 21:00²⁴.

2.1.13 Trabalho noturno no Brasil

Considera-se noturno, segundo o art. 73 §2 da CLT, o trabalho executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, no caso de empregados urbanos. Também deve ser considerado o definido no §1 do art. 73 da CLT: a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)²⁵.

2.1.14 Trabalho noturno na Colômbia

²⁴ Extraído de

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201846%20DEL%2018%20DE%20JULIO%20DE%202017.pdf> Acessado 19-08-2018.

²⁵ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758520/artigo-73> acessado em 19-08-2018

Trabalho noturno é o trabalho realizado entre às 21 horas de um dia e às 6 horas do dia seguinte²⁶.

2.1.15 Adicional noturno no Brasil

Conforme descrito por Costa 2013, a Constituição Federal de 1988 assegura a remuneração do trabalho noturno superior a do diurno (art. 7º, inciso IX). Prevê a CLT no seu artigo 73 que aos empregados urbanos assegura-se a remuneração com acréscimo de 20%, no mínimo, sobre a hora diurna. (COSTA, 2013, p. 93)²⁷.

2.1.16 Adicional noturno na Colômbia

O trabalho noturno é remunerado com recargo de trinta e cinco por cento (35%) sobre o valor do trabalho diurno, com exceção do caso da jornada de trinta e seis (36) horas semanais previstas no artículo 161 literal c) do CST²⁸.

2.1.17 Descanso semanal remunerado (DSR ou RSR) no Brasil

A Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949 estabelece no seu at. 1º que todo empregado tem direito ao DSR ou repouso semanal remunerado RSR de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. A remuneração dos dias de repouso, tanto o semanal como o correspondente aos domingos e feriados, integra o salário para todos os efeitos legais e com ele deve ser paga sobre os salários pagos na forma de horas trabalhadas ou sobre a parte variável dos salários.

Para os empregados contratados no regime mensal, o DSR já está incluso no salário mensal contratado, conforme o §2 do art. 7º da Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949. Para os salários e outras verbas pagas por hora, o DSR deve ser calculado proporcional aos dias trabalhados, dividindo-se o valor principal pela quantidade de dias úteis no mês (de segunda-feira à sábado) e multiplicado pela quantidade de dias de repouso (domingos e feriados).

²⁶ <https://actualicese.com/actualidad/2017/07/28/jornada-laboral-diurna-y-nocturna-fueron-modificadas-tras-sancion-de-la-ley-1846-de-2017/> acessão em 07-08-2018

²⁷ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758520/artigo-73> acessado 07-08-2018

²⁸ Extraído de <https://actualicese.com/actualidad/2017/07/28/jornada-laboral-diurna-y-nocturna-fueron-modificadas-tras-sancion-de-la-ley-1846-de-2017/> acessado 07-08-2018

Havendo prestação de horas extras, deve-se destacar também sua repercussão no repouso, inclusive para o mensalista e o quinzenalista.

Para os empregados contratados por semana, dia ou hora, a remuneração do repouso corresponde a um dia normal de trabalho. Sendo a jornada normal diária de trabalho, a remuneração corresponderá a 1/6 do total de horas trabalhadas durante a semana²⁹.

2.1.18 Descanso semanal remunerado (DSR) na Colômbia

O art. 172 do CST define que o empregador é obrigado a dar descanso dominical remunerado a todos os seus trabalhadores. Esta pausa tem uma duração mínima de vinte e quatro (24) horas.

O art. 173 observa que o empregador deve remunerar o descanso dominical com o salário ordinário de um dia, para os trabalhadores que se obrigaram a prestar seus serviços em todos os dias úteis da semana, não faltar ao trabalho, ou que, se estão faltando, eles têm feito por justa causa ou por falta ou pela disposição do empregador.

Para determinar a remuneração dos dias de descanso obrigatório, se deve considerar que se o trabalhador tem salário fixo, o salário integra a remuneração dos dias de descanso e feriados. É o caso para os trabalhadores quem tem pagamento por semanas, quinzenas ou meses.

Qualquer outra remuneração que receba o trabalhador, bem seja fixa (salário por dia), ou variável como o pago por comissões, deixa por fora o pagamento do descanso dominical ou feriado, o qual se devera liquidar tendo em conta a média do pagado ao trabalhador na semana imediatamente anterior.

Sendo que na semana se devem trabalhar 6 dias, para calcular a proporção da remuneração para o descanso obrigatório, o valor corresponderá a 1/6 da remuneração de cada dia.

O trabalhador poderá conveniar com o empregador seu dia de descanso obrigatório o dia sábado ou domingo, que será reconhecido em todos seus jeitos como descanso dominical obrigatório institucionalizado³⁰.

²⁹ Extraído de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm acessado 07-08-2018.

³⁰ Extraído de <http://www.suin-juriscol.gov.co> Acessado 07-08-2018.

2.1.19 Horas extras diurnas no Brasil

Consideram-se extraordinárias/extras as horas trabalhadas diária ou semanalmente além da jornada legal ou contratual. De acordo com o art.7º, XVI, da Constituição Federal, o adicional de horas extras diurnas é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% sobre a hora normal.

Em virtude de o legislador constituinte estabelecer o percentual mínimo para pagamento das horas extras, por médio do documento coletivo da categoria, poderá o sindicato estabelecer percentual maior que 50% e, neste caso, deverá ser observado pela empresa. (COSTA, 2013, p. 112).

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's) e/ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT's), podem estabelecer o percentual acima de 50%, o qual prevalecerá sobre a CF/88. Portanto, se o percentual for acima do mínimo definido em lei, não há nenhum problema.

O art 59 da CLT estabelece que a duração diária do trabalho possa ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O § 2º deste artigo explica que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Mas o banco de horas de que trata o § 2º deste artigo foi modificado pela Lei nº 13.467 de 13/07/2017 e esclarece que poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses³¹.

2.1.20 Horas extras diurnas na Colômbia

O trabalho que é desenvolvido além do trabalho legal ordinário ou máximo por lei é conhecido como trabalho suplementar ou horas extras. O trabalho extra diurno (entre as 6:00 e até 21:00 a partir da Lei nº 1846 de 2017), segundo o art. 168

³¹ Extraído de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm acessado em 19-08-2018.

numeral 2 do CST é remunerado com uma sobretaxa de 25% sobre o valor do trabalho ordinário diurno. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p.121).

A Lei nº 1846 de 18-07-2017 modificou o literal d) do art. 161 do Código Substantivo do Trabalho, assim: o empregador e o empregado podem concordar que o trabalho semanal de quarenta e oito (48) horas será realizado através de dias de trabalho diários flexíveis, distribuídos em um máximo de seis dias por semana com um dia de folga obrigatório, que pode coincidir com o domingo. Assim, o número de horas de trabalho diário pode ser distribuído de forma variável durante a respectiva semana com pelo menos quatro (4) horas contínuas e no máximo até dez (10) horas por dia sem qualquer custo adicional para o trabalho suplementar, quando o número de horas de trabalho não exceder a média de quarenta e oito (48) horas por semana dentro da jornada ordinária das 06h00min até 21h00min³².

2.1.21 Horas extras noturnas no Brasil

Conforme o art. 73 da CLT o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. Adicionalmente os incisos 1 e 2 do art. 73 da CLT, aplicam-se para o cálculo das horas extras noturnas:

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, ou em prorrogação às 05:00³³.

2.1.22 Horas extras noturnas na Colômbia

O trabalho extra noturno que corresponde ao trabalho realizado entre as 21h00min e até 06h00min do dia seguinte, a partir da Lei nº 1846 de 2017, segundo o art. 168 numeral três (3) do CST é remunerado com uma sobretaxa de 75% sobre

³² Extraído de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201846%20DEL%2018%20DE%20JULIO%20DE%202017.pdf> acessado 19-08-2018.

³³ Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758520/artigo-73-do-decreto-lei-n-5452-de-0de-maio-de-1943>. Acessado em 03-10-2018

o valor do trabalho ordinário diurno. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p.121). Os trabalhadores que trabalham depois das nove da noite e até as seis da manhã receberão uma sobretaxa horária de 35% (recargo noturno).

2.1.23 Horas extras em domingos e feriados no Brasil

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) na Súmula 146 estabelece que o trabalho diurno prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal³⁴.

Para o trabalho noturno em domingos e feriados corresponderá incrementar o adicional noturno legal (20%) ou o definido em acordo a convenção coletiva.

Quanto as Súmulas do TST, também houve alteração de acordo com a Lei nº 13.467 de 13/07/2017, pois determinou no art. 702, §3 que as sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional³⁵.

2.1.24 Horas extras em domingos e feriados na Colômbia

Segundo o art. 179 do CST a remuneração da hora extra em domingos e feriados corresponde ao dobro da hora diurna ordinária (que incluem 75% por ser domingo o feriado mais 25% da hora extra diurna). No caso de ser noturna corresponde a 75% por ser domingo ou feriado mais 75% da hora extra noturna³⁶.

³⁴ Extraído de <http://www.tst.jus.br/web/guest/home>. Acessado em 03-10-2018

³⁵ Extraído de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acessado em 03-10-2018

³⁶ <http://www.suin-juriscol.gov.co> Acessado em 03-10-2018

2.1.25 Benefício do vale transporte no Brasil

Sancionado pela Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, o vale-transporte constitui benefício que o empregador deve antecipar ao trabalhador para utilização efetiva em deslocamento residência-trabalho e vice-versa, desde que utilize o transporte público coletivo. Não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. O valor não poderá ser pago em dinheiro e nem compensado com vale combustível. Para fins de cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, mesmo que previstos na legislação local. Conforme parágrafo único do art. 6 de referida lei, o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico³⁷.

2.1.26 Benefício subsidio de transporte na Colômbia

A ajuda ao transporte foi estabelecida pela Lei nº 15 de 1959 e regulamentada pelo Decreto 1258 de 1959, que consiste em um subsídio para ajudar aos trabalhadores a deslocarem de sua residência para o local de trabalho e vice-versa. O montante é fixado anualmente através do Decreto, que estipula que todos os empregados que tenham salário até de dois salários mínimos mensais têm direito ao auxílio. A ajuda de transporte quando os trabalhadores têm direito a ela, deve ser levada em conta para o pagamento de benefícios sociais (13º salário e FGTS), então seu valor deve ser adicionado ao salário quando ele vai efetuar a liquidação do mesmo³⁸.

2.1.27 Gratificação natalina - 13º salário no Brasil

O direito ao 13º salário foi instituído em 1962 através da Lei nº 4.090 no governo de João Goulart, e regulamentado posteriormente pelo Decreto nº 57.155 de 03/11/1965. Segundo Costa (2003, p. 142) a gratificação corresponderá a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a quinze (15) dias de trabalho será havida como mês integral.

³⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm. Acessado em 07-10-2018

³⁸ <https://normativa.colpensiones.gov.co> Acessado em 07-10-2018

O 13º salário poderá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro. Costa (2003, p. 142).

Sobre o 13º salário incide a tributação exclusiva na fonte sobre esta parcela: previdência social do empregado e do empregador; FGTS do empregador e IRRF do empregado mas tem como característica principal o fato de que a própria fonte pagadora (empregador) tem o encargo de apurar a incidência, calcular e recolher o imposto em vez do beneficiário (empregado)³⁹.

2.1.28 Gratificação natalina - 13º Salário na Colômbia (prima de serviços)

Conforme o art. 306 do CST o empregador é obrigado a pagar aos seus empregados, o benefício social chamado de “Prima de Serviços”, que corresponderá a 30 dias de salário por ano trabalhado, que serão reconhecidos em dois pagamentos, de modo que o 50% deve ser pago máximo até 30 de junho e o outro 50%, máximo nos primeiros vinte dias de dezembro⁴⁰.

Seu reconhecimento será feito a aqueles que trabalharam ou trabalharam todo o semestre, ou proporcionalmente ao tempo trabalhado. Somente com o trabalho de um dia durante o semestre terá direito à gratificação, que será então pago proporcionalmente ao tempo trabalhado que pode ser desde um (1) até 179 dias. Legis 2017, pg. 127.

2.1.29 Férias no Brasil

Conforme o artigo 130 da CLT após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977):

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 de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

³⁹ <http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/IRRF> Acessado em 07-10-2018

⁴⁰ <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323> Acessado em 07-10-2018

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.

Além da remuneração mensal a qual o trabalhador tem direito durante o período das férias, de acordo com o art. 7 – XVII da CF/88, o empregador deve pagar um adicional que corresponde a 1/3 do salário do empregado, também conhecido como abono constitucional. O salário das férias e o adicional de 1/3 devem ser pagos até 2 (dois) dias antes do início das férias.

O art. 143 não foi alterado, e segundo ele é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes; ou seja, o trabalhador pode vender até 1/3 dos dias de férias, também conhecido como abono pecuniário, o qual é isento de qualquer tributação, tanto pelo empregado como pelo empregador.

Nos termos do artigo 137 da CLT, caso o empregador não conceda as férias no prazo legal, deverá pagar em dobro o valor da remuneração.

Segundo a Lei nº 13,467 de 2017 desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um⁴¹.

2.1.30 Férias na Colômbia

O art. 186 do CST define que os trabalhadores que prestaram seus serviços por um ano têm direito a quinze (15) dias úteis consecutivos de férias pagas.

O Art. 192 do CST determina que quando o salário não mudou durante os três meses anteriores às férias, o salário ordinário é tido em conta no momento em que começam.

⁴¹ <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10751324/artigo-143-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acessado em 07-10-2018

Quando o salário flutuar nos três (3) meses anteriores às férias, a média do salário ordinariamente acumulado no ano imediatamente anterior é levada em consideração.

Conforme o art. 90 do CST as partes podem concordar em acumular férias por até dois (2) anos.

A acumulação pode ser de até quatro (4) anos, no caso de técnicos; especializados; gerentes ou estrangeiros que prestem seus serviços em outros lugares que não seja a residência de seus familiares.

É proibido compensar as férias em dinheiro, mas o Ministério do Trabalho pode autorizar que seja pago em dinheiro até a metade das férias, em casos especiais de danos para a economia nacional ou para a indústria⁴².

2.1.31 Fundo de garantia no Brasil

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, para os trabalhadores da iniciativa privada, mas tem sofrido diferentes modificações.

O art 15, da Lei nº 8,036 de maio de 1990 define⁴³:

Todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, e a gratificação de Natal.

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997).

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997).

⁴² <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>. Acessado em 07-10-2018

⁴³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm. Acessado em 16-10-2018.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

O FGTS pode ser sacado nas seguintes ocorrências:

- Na demissão sem justa causa;
- No término do contrato por prazo determinado;
- Para aquisição de moradia própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional.
- Na rescisão por acordo (ou dispensa consensual) (a partir de 11/11/2017 - Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista); limitado a 80% dos depósitos.
- Na rescisão do contrato por extinção total da empresa;
- Na aposentadoria;
- No caso de necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural previsto no Decreto n. 5.113/2004, que tenha atingido a área de residência do trabalhador;
- Na suspensão do Trabalho Avulso;
- No falecimento do trabalhador; sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social;
- Quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos;
- Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV;
- Quando o trabalhador ou seu dependente estiver acometido de neoplasia maligna - câncer;
- Quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;
- Quando a conta permanecer sem depósito por 03 (três) anos ininterruptos cujo afastamento tenha ocorrido até 13/07/90, inclusive;
- Quando o trabalhador permanecer por 03 (três) anos ininterruptos fora do regime do FGTS, cujo afastamento tenha ocorrido a partir de 14/07/90, inclusive, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta⁴⁴.

⁴⁴ <http://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/como-sacar.aspx#section3> Acessado em 16-10-2018

2.1.32 Fundo de garantia do tempo de serviço na Colômbia

Na Colômbia é chamado de Auxílio de Cesantia⁴⁵. Este auxílio faz parte dos benefícios sociais proporcionados pela legislação trabalhista colombiana que busca proteger de alguma forma o trabalhador que está cessante, ou seja, o trabalhador que está desempregado⁴⁶.

O empregador deve pagar o valor dessa compensação (benefício) equivalente a um mês de salário para cada ano trabalhado pelo empregado

Conforme o art. 253 do CST para liquidar o auxílio, se toma o último salário mensal ganho pelo trabalhador, desde que não tenha mudado nos últimos três (3) meses. No caso contrário e no caso de vencimentos variáveis, a média do acumulado no último ano de serviço ou em todo o tempo servido será tomada como base se for inferior a um ano⁴⁷.

O atual sistema de liquidação anual e definitivo de cesantias foi criado pela Lei nº 50 de 1990 e define que:

1º Com data de corte em 31 de dezembro de cada ano, o empregador deve liquidar de forma definitiva a cesantia de cada empregado para a anuidade ou para a fração correspondente.

2º O empregador pagará ao trabalhador até 31 de janeiro do ano seguinte, os juros legais de 12% ao ano ou proporcional por fração, com relação ao montante causado no ano ou na fração que for definitivamente liquidada.

3ª O valor liquidado a título de cesantia deve ser depositado antes de 15 de fevereiro do ano seguinte, em conta individual, em nome do trabalhador no fundo de cesantia que ele escolher. O empregador que não cumprir o prazo deve pagar um dia de salário por cada atraso. (Cartilla Laboral, Legis, 2017, p.130).

2.1.33 Previdência Social no Brasil

Segunda Costa (2003), a Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui para o INSS. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. É um sistema de proteção

⁴⁵ Cesantia: Auxílio para o empregado em estado cessante. Desempregado

⁴⁶ <https://www.gerencie.com/que-son-las-cesantias.html>. Acessado em 16-10-2018.

⁴⁷ <https://www.gerencie.com/que-son-las-cesantias.html> acessado em 16-10-2018.

social que assegura o sustento do segurado e de sua família, quando ele não pode trabalhar por causa de doença, acidente, gravidez, prisão, morte ou velhice. A seguridade social é financiada de recursos do governo e de aportes do empregado e empregador.

O art. 194 da Constituição Federal estabelece que a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Costa (2003, p. 259).

a) Da base de cálculo da contribuição dos segurados

O art. 53 do sistema de Legislação Previdenciária define a Base de cálculo da contribuição social previdenciária como o valor sobre o qual incide uma alíquota definida em lei para determinar o montante da contribuição devida.

O art. 54 do sistema de Legislação Previdenciária estabelece que a base de cálculo da contribuição social previdenciária dos segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é o salário-de-contribuição, observados os limites mínimo (piso salarial legal ou normativo da categoria) e máximo (valor definido, periodicamente, em ato conjunto do Ministério da Fazenda (MF) e do Ministério da Previdência Social (MPS)).

O art. 28 da Lei nº 8.212/91 define o salário-de-contribuição para os segurados empregado e trabalhador avulso, a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos que lhes são pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou de acordo coletivo de trabalho⁴⁸.

O art. 63 estabelece que a contribuição social previdenciária dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da alíquota de 8% (oito por cento), 9% (nove por cento) ou 11% (onze por cento) sobre o seu salário-de-contribuição, de acordo com a faixa salarial constante

⁴⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm. Acessado em 16-10-2018

da tabela publicada periodicamente pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e pelo Ministério da Fazenda (MF), observado o disposto nos incisos I e III do § 2º do art. 78⁴⁹.

Tabela 1- Contribuição mensal para o empregado ao INSS (ano 2018)

| Salário de Contribuição (R\$) | Alíquota⁵ |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| Até R\$ 1.693,72 | 8% |
| De R\$ 1.693,73 a R\$ 2.822,90 | 9% |
| De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80 | 11% |

Fonte: <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss>

Portanto, o limite máximo de desconto de cada empregado está limitado a R\$ 5.645,80, válido para o ano de 2018. Em janeiro de cada ano esta tabela é reajustada pela Previdência Social, baseada no percentual de aumento do salário mínimo nacional.

Esta tabela de desconto da Previdência Social é corrigida a cada vez em que o valor do salário mínimo nacional sofre correção.

b) Da base de cálculo da contribuição previdenciária da empresa (patronal)

As bases de cálculo das contribuições sociais previdenciárias da empresa e do equiparado são as seguintes:

I - o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestam serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

O salário-maternidade pago à segurada empregada é base de cálculo para as contribuições sociais da empresa. Este salário é pago pela Previdência Social da seguinte forma: a empresa continua efetuado o cálculo da folha de pagamento da

⁴⁹ <http://www.previdencia.gov.br/regime-geral-rgps/> Acessado em 28-10-2018

segurada e o valor da remuneração da mesma é compensada na Guia da Previdência Social (GPS).

A remuneração adicional de férias, de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, integra a base de cálculo, no mês a que ela se referir, mesmo quando paga antecipadamente na forma da legislação trabalhista⁵⁰.

Das bases de cálculo das contribuições da empresa, sendo o art. 22 da Lei nº 8.212/91, as empresas privadas contribuirão com os seguintes percentuais sobre o valor total das verbas de natureza salarial de cada funcionário:

- a) 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados que lhes prestam serviços, exceto para os bancos com carteira de clientes que é de 22,5%.
- b) 1% (risco leve), 2% (risco médio) ou 3% (risco grave) incidente sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços, para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho⁵¹.

Outras Entidades (Terceiros): Conforme art.109 da Instrução Normativa RFB nº 971/2009, as empresas em geral estão sujeitas ao recolhimento de contribuições para outras entidades e fundos sobre a folha de pagamento dos empregados e é devida pela empresa ou equiparada, de acordo com o código da atividade Fundo da Previdência e Assistência Social (FPAS) e, com base nesse código, saber qual o percentual (Até 5,8%) de recolhimentos que está sujeita, conforme orientações administrativas do INSS . (Redação dada pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 1071, de 15 de setembro de 2010)⁵².

⁵⁰ <http://www.previdencia.gov.br/regime-geral-rgps/> Acessado em 28-10-2018

⁵¹ <http://www.previdencia.gov.br/regime-geral-rgps/> Acessado em 28-10-2018

⁵² <https://www.wamancio.com.br/inss-terceiros-contribuicoes-para-outras-entidades-e-fundos/> Acessado em 28-10-2018

Dos prazos e vencimentos: O pagamento é até o dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere à contribuição. A data de vencimento pode sofrer alterações promovidas pela Previdência Social⁵³.

2.1.34 Previdência Social na Colômbia

O Sistema Integral de Previdência Social vigente na Colômbia foi instituído pela Lei nº 100 de 1993 e reúne de maneira coordenada um conjunto de entidades, normas e procedimentos aos quais as pessoas e a comunidade podem ter acesso com o objetivo principal de garantir a qualidade de vida que está de acordo com a dignidade humana. Faz parte do Sistema de Proteção Social, juntamente com políticas, regras e procedimentos para proteção do trabalho e assistência social⁵⁴.

De acordo com a Lei nº 100 de 1993, o Sistema Integral de Previdência Social na Colômbia consiste dos sistemas de pensão, saúde e risco ocupacional, e serviços sociais complementares.

A previdência social na Colômbia divide-se em três sistemas:

a) Sistema Geral de Pensões

O objetivo do Regime Geral de Previdência é garantir à população a proteção contra as contingências decorrentes de velhice, invalidez e morte, através do reconhecimento de pensões e benefícios determinados na Lei nº 100, de 1993. Também tende para a expansão progressiva da cobertura para segmentos populacionais não cobertos por um sistema previdenciário.

É composto de dois regimes de solidariedade excludentes que coexistem. O primeiro é o Regime de Solidariedade da Contribuição Média com Benefício Definido que é público e é administrado por instituição pública denominada Colpensiones⁵⁵. O

⁵³ <https://www.inss.gov.br> Acessado em 28-10-2018.

⁵⁴ <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx> Acessado em 28-10-2018

⁵⁵ Colpensiones: A administradora de pensão colombiana - Colpensiones, é uma empresa industrial e comercial do Estado, organizada como uma entidade financeira especial, vinculada ao Ministério do Trabalho.

segundo é o Regime de Poupança Individual com Solidariedade, privado e operado pelos Administradores dos “Fondos de Pensiones y Cesantias⁵⁶”.

Fundo de solidariedade previdenciária: o fundo de solidariedade previdenciária é um fundo criado pelo art. 25 da Lei 100 de 1993, que visa subsidiar as contribuições dos trabalhadores que, devido ao seu nível de renda, não podem efetuar as contribuições correspondentes.

É um fundo comum sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho financiado por afiliados ou contribuintes que ganham 4 ou mais salários mínimos.

A contribuição é aumentada de acordo com o valor do salário, começando com 1% para salários maiores de 4 smlmv, até 2% para salários acima de 20 smlmv com a seguinte tabela:

Tabela 2 - Contribuição Fundo de Solidariedade

| Rango salario | Percentual adicional |
|-------------------------|----------------------|
| >=4 a <16 | 1% |
| >=16 a <17 | 1,2% |
| >=17 a <18 | 1,4% |
| >=18 a <19 | 1,6% |
| >=19 a <20 | 1,8% |
| >=20 | 2% |

Fonte: <https://www.gerencie.com/fondo-de-solidaridad-pensional.html>

Esta é uma contribuição que o contribuinte deve fazer, não o empregador⁵⁷.

b) Sistema Geral de Segurança Social em Saúde

O objetivo do Sistema Geral de Previdência Social em Saúde é regular o serviço público de saúde essencial e criar condições de acesso ao serviço para toda a população, em todos os níveis de atenção. É operado pelas Entidades Promotoras de Saúde (EPSs) e a prestação do serviço é da responsabilidade das Instituições Prestadoras de Serviços de Saúde (IPSS)⁵⁸.

⁵⁶ Fondos de Pensiones e Cesantias: são instituições financeiras privadas de natureza previdenciária, responsáveis por administrar com eficiência os fundos e os planos de pensão do Programa de Poupança Individual com solidariedade e os Fondos de Cesantias na Colômbia.

⁵⁷ Extraído de <https://www.gerencie.com/fondo-de-solidaridad-pensional.html>

⁵⁸ Extraído de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx> acessado em 28-10-2018

El artículo 65 de la ley 1819 de diciembre 29 de 2016, que adicionó el artículo 114-1 al estatuto tributario, estableció que las empresas quedan exoneradas de realizar los aportes a salud contemplados en el artículo 204 de la ley 100 de 1993.

«Exoneração de Contribuições. Eles estarão isentos do pagamento de contribuições parafiscais em favor do Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA), do Instituto Colombiano de Bem-Estar Familiar (ICBF) e contribuições para o Sistema de Saúde Contributivo, empresas e pessoas jurídicas e assimilados pagadores de impostos sobre a renda e complementares, correspondentes aos trabalhadores que auferem, individualmente considerados, menos de 10 (dez) salários mínimos legais vigentes em vigor.

Dicha exoneración aplica por trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos mensuales. A exoneração é parcial e aplica-se apenas à parte que a empresa ou empregador deve pagar, isto é, 8,5%, para que o trabalhador continue contribuindo com 4%, percentual que o empregador deve deduzir do seu salário⁵⁹.

c) Sistema Geral de Riscos Trabalhistas

O Sistema Geral de Riscos Ocupacionais é o conjunto de entidades públicas e privadas, normas e procedimentos, destinados a prevenir, proteger e cuidar dos trabalhadores dos efeitos das doenças e dos acidentes que podem acontecer com eles em ocasião ou como consequência do trabalho que desenvolvem.

Seu financiamento vem da contribuição obrigatória, determinada pelo nível de renda e pela classificação de risco. As Administradoras de Riscos Profissionais (ARLs) são as entidades responsáveis pela afiliação, registro e cobrança de suas contribuições.

⁵⁹ <https://www.gerencie.com/aportes-a-salud-con-la-ley-1819-de-2016.html> Acessado em 28-10-2018

Tabela 3 - Classes de Riscos na Colômbia

| Classe | Risco |
|---------------|--------------|
| Classe I | Risco Mínimo |
| Classe II | Risco Baixo |
| Classe III | Risco Médio |
| Classe IV | Risco Alto |
| Classe V | Risco Máximo |

Fonte: <https://www.arlsura.com>

As taxas definidas para fazer a contribuição para o Sistema Geral de Riscos Ocupacionais são:

Tabela 4 - Taxas conforme a Classe de Risco

| Classe de Risco | Taxa |
|------------------------|-------------|
| I | 0,522% |
| II | 1,044% |
| III | 2,436% |
| IV | 4,350% |
| V | 6,960% |

Fonte: <https://www.arlsura.com>

Conforme publicado pelo Ministério de Trabalho na Colômbia, as contribuições para o Sistema de Previdência Social são feitas de acordo com as seguintes proporções em relação ao salário recebido:

Tabela 5 - Aportes para Seguridade Social

| | Empregador | Empregado | Total |
|-------------------------------|-------------------|------------------|----------------|
| a) Pensões | 12% | 4% | 16% |
| b) Saúde | 8,5% | 4% | 12,5% |
| c) Riscos laborais - Classe I | 0,522% | - | 0,522% |
| Total | 21,022% | 8% | 29,022% |

Fonte: <http://www.mintrabajo.gov.co>

2.1.35 Aportes Parafiscais na Colômbia

Conforme Cartilla Legis (2017), todo empregador permanente que tenha trabalhadores a seu serviço é obrigado a efetuar contribuições parafiscais de sua folha de pagamento mensal. A partir do período tributável de 2017, serão alocados 9 pontos percentuais (9%) do imposto de renda e taxas suplementares para pessoas jurídicas assim:

1. 2,2 pontos irão para o Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).
2. 1,4 pontos ao Serviço Nacional de Aprendizagem SENA⁶⁰.
3. 4,4 pontos ao sistema de seguridade social em saúde.
4. 0,4 pontos serão utilizados para financiar programas de cuidados na primeira infância.
5. 0,6 pontos serão utilizados para financiar instituições públicas de ensino superior.

Serão excluídos do pagamento de contribuições parafiscais em favor do SENA, o ICBF e contribuições ao regime tributário das empresas de saúde, as pessoas jurídicas e assimilados pagadores de imposto de renda, correspondentes aos trabalhadores que tem como salário, individualmente considerados, menos de dez (10) salários mínimos legais em vigência.

Isso é feito através da caixa de compensação⁶¹ à qual o empregador é afiliado. Cartilla Legis, 2017 pg. 82 e 83.

d) Outros componentes

Além do que está contemplado na Lei nº 100, existem outros sistemas que fazem parte do Sistema de Seguridade Social na Colômbia, que são:

Subsídio Familiar: O subsídio de família é um benefício social cujo objetivo fundamental consiste no alívio das obrigações econômicas que representam o sustento da família como núcleo básico da sociedade (art. 343 do Código do Trabalho). O subsídio de família não é um salário, mas um direito latente do

⁶⁰ SENA: é uma instituição pública de ordem Nacional e com autonomia administrativa, adscrito ao Ministério del Trabajo.

⁶¹ Caixa de Compensação: são entidades jurídicas privadas sem fins lucrativos, organizadas como corporações na forma prevista no Código Civil, realizam funções de seguridade social (previdenciárias) e estão sujeitas ao controle e vigilância do Estado na forma estabelecida pela lei.

trabalhador o qual é gerado por motivos de parentesco, convivência ou dependência econômica, para que ele possa usufruir dos benefícios oferecidos pelas instituições responsáveis pela administração do subsídio. A Superintendência de Subsídio Familiar (SSF) é uma Entidade do Estado da ordem nacional cuja razão de ser é garantir, através de suas funções de inspeção, monitoramento e controle, a operação dos Fundos de Compensação Familiar⁶².

O artigo 3º da Lei nº 789 de 2002 estabelece quais trabalhadores tem direito ao subsídio familiar: trabalhadores cuja remuneração mensal, fixa ou variável não ultrapasse os quatro (4) salários mínimos legais mensal vigentes (smlmv), desde que trabalhem pelo menos 96 horas mensais, têm direito ao subsídio familiar em dinheiro; e que somaram sua renda com as do cônjuge ou companheiro, não excedem seis (6) salários mínimos legais vigentes, smlmv⁶³.

2.2 RESUMO COMPARATIVO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ENTRE OS DOIS PAÍSES.

Tabela 6 - Comparativo da Legislação entre Brasil e Colômbia

| Título | Brasil | Colômbia |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Empregador | Empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. | É a parte que fornece um emprego a uma pessoa física para prestar um serviço pessoal sob sua dependência, em troca do pagamento de um salário ou compensação. Pode ser uma pessoa natural, ou pode ser uma entidade legal (empresas comerciais, associações e fundações). |
| Empregado | Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. | É a pessoa que presta seu serviço pessoal. Será sempre uma pessoa natural, nunca uma entidade legal. |
| Salário | O conceito de salário-base está vinculado “à noção de salário regular, normal, periódico, portanto à obrigação salarial principal”. Integram o salário, não só a importância fixa estipulada (salário-base), como também as | Constitui salário não apenas a remuneração ordinária, fixa ou variável, mas tudo o que o trabalhador recebe em dinheiro ou em espécie como uma consideração direta do serviço, seja qual for a forma ou denominação |

⁶² <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx> Acessado em 28-10-2018.

⁶³ https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm Acessado em 28-10-2018

| Título | Brasil | Colômbia |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | comissões, percentagens e gratificações pagas pelo empregador. | adotada, como bônus, bônus habituais, valor do trabalho extra ou horas extras, valor do trabalho em dias de descanso obrigatórios, percentagens de vendas e comissões. |
| Registro de trabalho | A carteira de trabalho e previdência social (CTPS) trata-se de documento requerido obrigatoriamente no Brasil. Além da CTPS, o empregador também fará o registro do empregado em livro próprio e/ou ficha de registro de empregado. | A história de emprego é uma série documental de gestão e de acesso reservado pelas áreas de talento humano ou que têm suas funções, onde cronologicamente reter todos os documentos administrativos relacionados com a relação de trabalho estabelecida entre a empresa e um trabalhador. |
| Contrato de trabalho | É um acordo que pode ser feito de forma verbal ou tácito, escrito ou expresso* e que trata das relações de emprego, entre empregado e empregador. | É aquele pelo qual uma pessoa física é obrigada a prestar um serviço pessoal a outra pessoa, física ou jurídica, sob a dependência continuada ou subordinação do segundo e através de compensação. |
| Jornada de Trabalho Legal | 8 horas diárias 44 horas semanais 220 mensais Por força de acordo coletivo ou individual, o excesso de horas em um dia se for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias poderá ser dispensado o acréscimo de salário. Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. | 8 horas diárias 48 horas semanais 240 mensais O número de horas de trabalho diário pode ser distribuído de forma variável durante a respectiva semana com pelo menos quatro (4) horas contínuas e no máximo até dez (10) horas por dia sem qualquer custo adicional para o trabalho suplementar, quando o número de horas de trabalho não exceder a média de quarenta e oito (48) horas por semana. |
| Trabalho Noturno | É o trabalho executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte. Cada hora normal de 60 minutos sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos na correspondente hora noturna, ou seja, 12,5%. Assegura-se a remuneração com acréscimo de 20%, no mínimo, sobre a hora diurna. | É o trabalho realizado entre às 21 horas de um dia e às 6 horas do dia seguinte. O trabalho noturno é remunerado com recargo de trinta e cinco por cento (35%) sobre o valor do trabalho diurno |
| Repouso Semanal Remunerado | Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro (24) horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. Para os empregados contratados no regime mensal, o RSR já está incluso no | O empregador é obrigado a dar descanso dominical remunerado a todos os seus trabalhadores. Esta pausa tem uma duração mínima de vinte e quatro (24) horas. O trabalhador poderá conveniar com o empregador seu dia de descanso obrigatório o dia sábado ou domingo, que será reconhecido em todos seus jeitos como descanso dominical obrigatório institucionalizado. |

| Título | Brasil | Colômbia |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>salário mensal contratado.</p> <p>Para os salários e outras verbas pagas por hora, o RSR deve ser calculado proporcional aos dias trabalhados, dividindo-se o valor principal pela quantidade de dias úteis no mês (de segunda-feira à sábado) e multiplicado pela quantidade de dias de repouso (domingos e feriados).</p> | <p>Para os trabalhadores quem tem pagamento por quinzenas ou meses o salário integra a remuneração dos dias de descanso e feriados.</p> <p>Para os contratados por semana, dia ou hora: sendo que na semana se devem trabalhar seis (6) dias, para calcular a proporção da remuneração para o descanso obrigatório, o valor corresponderá a 1/6 da remuneração de cada dia.</p> |
| Horas Extras Diurnas | <p>O adicional de horas extras diurnas é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% sobre a hora normal. Poderá o sindicato estabelecer percentual maior que 50% e, neste caso, deverá ser observado pela empresa.</p> | <p>O trabalho extra diurno (entre as 6:00 e até 21:00) é remunerado com uma sobretaxa de 25% sobre o valor do trabalho ordinário diurno</p> |
| Recargo Noturno | <p>O trabalho noturno (entre as 22 horas e as 5 horas) terá remuneração superior a do diurno e terá um acréscimo de 20% ou maior por acordo/convenção coletiva. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.</p> | <p>Os trabalhadores que trabalham depois das 21:00 e até as 6:00 receberão uma sobretaxa horária de 35%.</p> |
| Horas Extras Noturnas | <p>O trabalho noturno terá remuneração superior ao trabalho extra diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (50% + 20%).</p> | <p>O trabalho noturno é remunerado com uma sobretaxa de 75% sobre o valor do trabalho ordinário diurno.</p> |
| Horas Extras em domingos e Feriados | <p>O trabalho diurno prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro (100%).</p> <p>O trabalho noturno em domingos e feriados corresponderá incrementar o adicional noturno legal (20%)= 100%+20%</p> | <p>A hora extra em domingos e feriados corresponde ao dobro da hora diurna ordinária (que incluem 75% por ser domingo o feriado mais 25% da hora extra diurna).</p> <p>No caso de ser noturna corresponde a 75% por ser domingo ou feriado mais 75% por ser hora extra noturna.</p> |
| Benefício do Vale Transporte | <p>Para fins de cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador. O empregador poderá descontar até 6% (seis por cento) do salário do empregado, limitado ao valor do vale transporte concedido.</p> <p>Não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.</p> | <p>O montante é fixado anualmente através do Decreto, que estipula que todos os empregados que tenham salário até de dois salários mínimos mensais têm direito ao auxílio.</p> <p>A ajuda de transporte quando os trabalhadores têm direito a ela, deve ser levada em conta para o pagamento de benefícios sociais.</p> |
| Gratificação Natalina | <p>A gratificação corresponderá a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a quinze (15) dias de trabalho será havida</p> | <p>Corresponderá a 30 dias de salário por ano trabalhado (corresponde a causação contável de 8,33% mensal), que serão reconhecidos em dois pagamentos, de modo que o 50% deve</p> |

| Título | Brasil | Colômbia |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Férias | <p>como mês integral. O 13º salário poderá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro.</p> <p>Por cada período de 12 (doze) meses de trabalho, o empregado terá direito a 30 (trinta) dias corridos de férias remunerados. Além o empregador deve pagar um adicional que corresponde a 1/3 do salário do empregado. é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p> | <p>ser pago máximo até 30 de junho e o outro 50%, máximo até 20 de dezembro. Somente com o trabalho de um dia durante o semestre terá direito à gratificação, que será então pago proporcionalmente ao tempo trabalhado. A base do cálculo é o salário mais o auxílio de transporte.</p> <p>Por cada ano de trabalho têm direito a quinze (15) dias úteis consecutivos de férias pagas. É proibido compensar as férias em dinheiro, mas o Ministério do Trabalho pode autorizar que seja pago em dinheiro até a metade das férias, em casos especiais de danos para a economia nacional ou para a indústria.</p> |
| Fundo de Garantia | <p>Os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada ao empregado, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador. O pagamento também deve ser feito sobre a gratificação natalina, 13º salário e adicional (1/3) das férias.</p> | <p>O empregador deve pagar o valor dessa compensação (benefício) equivalente a um mês de salário para cada ano trabalhado pelo empregado. (corresponde a causação contável de 8,33% mensal),</p> <p>O empregador deve liquidar (com data de corte 31 de dezembro) de forma definitiva a importância de cada empregado para a anuidade ou para a fração correspondente. O valor liquidado, deve ser depositado antes de 15 de fevereiro do ano seguinte, em conta individual, em nome do trabalhador no fundo de cesantia que ele escolher.</p> <p>O empregador pagará ao trabalhador até 31 de janeiro do ano seguinte, os juros legais de 12% ao ano ou proporcional por fração, com relação ao montante causado.</p> |
| Previdência Social | <p>Sobre o total das remunerações o empregador deve pagar pelos seguintes conceitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações (saúde e pensão). Para Bancos 22,5%. -RAT (risco): 1% (risco leve), 2% (risco médio) ou 3% (risco grave) incidente sobre o total das remunerações. | <p>Sobre o total das remunerações o empregador deve pagar pelos seguintes conceitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensões 12% - Saúde 8,5% - ARP (risco) 0,522% até 6,960% |
| Parafiscais | <p>Até 5,8% destinados a terceiros</p> | <p>Todo empregador permanente que tenha trabalhadores a seu serviço é obrigado a efetuar contribuições parafiscais de sua folha de pagamento mensal. A partir do período tributável de 2017, serão alocados 9 pontos percentuais (9%)</p> |

Fonte: Autora, com base na fundamentação teórica no capítulo 2 deste trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos que conduziram a realização do presente trabalho: o método utilizado, as técnicas de pesquisa e a origem do problema de pesquisa.

3.1 MÉTODOS DE PESQUISA

A ciência tem como objetivo fundamental “chegar à veracidade dos fatos e o conhecimento científico distingue-se dos demais tipos de conhecimentos porque tem como característica fundamental a sua verificabilidade. Para que o conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento” (GIL, 1999, p. 26).

O método científico pode ser definido como “o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento” (GIL, 1999, p. 26) e na opinião de Cervo e Bervian (2002, p. 25) o método é entendido como “o dispositivo ordenado, o procedimento sistemático, em plano geral”.

A adoção de um método depende de muitos fatores: “da natureza do objeto que se pretende pesquisar, dos recursos materiais disponíveis, do nível de abrangência do estudo e, sobretudo, da inspiração filosófica do pesquisador” (GIL, 1999, p. 27). Os métodos são classificados em dedutivo e indutivo. O método dedutivo “é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular”. Parte de princípios conhecidos como verdadeiros e indiscutíveis, possibilitando que se chegue a conclusões de maneira puramente formal. Este método encontra grande aplicação em ciências como a física e a matemática, “cujos princípios podem ser considerados como leis” (GIL, 1999, p. 28).

O método indutivo procede inversamente ao dedutivo: “parte do particular e coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares” (GIL, 1999, p. 28). Toma-se como base à observação de fatos ou fenômenos cujas causas se deseja conhecer, “podendo-se chegar a conclusões que são apenas prováveis”. Com o advento do positivismo⁶⁴, “sua importância foi

⁶⁴ Conjunto de doutrinas de Augusto Comte, filósofo francês (1798-1857), caracterizado sobretudo pelo impulso que deu ao desenvolvimento de uma orientação cientificista ao pensamento filosófico, atribuindo à constituição e ao processo da ciência positiva importância capital para o progresso de qualquer província do conhecimento

reforçada e passou a ser proposto também como o método mais adequado para investigação nas ciências sociais” (GIL, 1999, p. 28-29). As pesquisas desenvolvidas segundo a ótica positivista, “ênfaticamente os procedimentos quantitativos” (GIL, 1999, p. 32). (FERREIRA, 1975, p. 1120).

Para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizado o método de pesquisa indutivo porque se partindo da legislação trabalhista brasileira foi possível fazer um comparativo com a legislação trabalhista de outros países, neste caso, a Colômbia e permitiu com base na fundamentação teórica foram recopiladas as informações necessárias, se classificou conforme categorias concordantes entre os dois países e finalmente realizar a análise dos dados resultantes para chegar as conclusões em termos de diferenças ou semelhanças.

3.2 TÉCNICAS DE PESQUISA

A pesquisa “é uma atividade voltada para a solução de problemas teóricos ou práticos com o emprego de processos científicos” (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 63), estando ela subordinada ao método e podendo ser definida como “o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico”. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos.

3.2.1 Pesquisa exploratória

A pesquisa exploratória “é a que apresenta menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolve, levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso” (GIL, 1999, p. 43). Muitas vezes, constitui a primeira etapa de uma investigação mais ampla, porque envolve o aspecto do levantamento bibliográfico necessário para fundamentar o problema e os objetivos da pesquisa. As pesquisas exploratórias “são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis” (GIL, 1999, p. 43). Também conhecida como pesquisa bibliográfica, “ela procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos e constitui parte da pesquisa descritiva ou experimental” (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 65-66).

3.2.2 Fontes de Dados:

O tipo de coleta de dados em documentos, entendido como pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, contempla bibliografias já tornadas públicas em relação ao tema estudado, a fim de colocar o pesquisador diretamente em contato com o que já foi escrito, falado ou filmado sobre o assunto, explicam Marconi e Lakatos (2001). Os autores observam que os tipos variam em imprensa escrita, meios audiovisuais, material cartográfico e publicações.

O instrumento de coleta de dados deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica, realizada a partir de fontes secundárias e fontes digitais.

As informações coletadas provêm de livros especializados em legislação trabalhista, sites dos governos de cada um dos países onde publicam as leis e decretos que os modificam, livros com exemplos de como os critérios definidos por lei devem ser calculados,

Coleta de Dados: a pesquisa documental é bastante utilizada em pesquisas puramente teóricas e naquelas em que o delineamento principal é o estudo de caso (ou multicascos), pois aquelas com esse tipo de delineamento exigem, em boa parte dos casos, a coleta de documentos para análise (MARCONI & LAKATOS, 1996). Levantamento da informação e Análise de exemplos que estimulem a compreensão.

3.2.3 Análise dos Dados: Segundo Bardin (1977, p. 42) conceitua análise de conteúdo como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo de mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. Bardin (1977, p. 42).

Foram desenvolvidos, de forma aleatória 3 (três) casos salariais e diferentes categorias de horas extras, com valores em reais convertidos a pesos colombianos na data de 14/09/2018, o, com os seguintes salários:

Caso 1: salário de R\$ 1.500,00

Caso 2: salário de R\$ 2.500,00

Caso 3: salário de R\$ 12.000,00

Conforme definido pela legislação de cada país, foram simulados os valores a receber e os descontos para o empregado e os custos para o empregador

3.3 DELIMITAÇÕES DO TRABALHO

Como este é um tema bastante amplo, este trabalho é limitado a empresas do setor terciário que é aquele que engloba as atividades de serviços e comércio de produtos, com base na legislação vigente até junho/2018, nos dois países.

Além dos processos tributários referentes a folha de pagamento ficam limitados aos procedimentos básicos sem considerar nenhuma das variações dos valores dedutíveis aprovados pelas leis, mas diferentes para cada país.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Uma vez proporcionada a fundamentação teórica conforme está definida pelas leis e decretos tanto de Brasil quanto da Colômbia e de apresentar o resumo comparativo, destacando as diferenças e/ou semelhanças das leis trabalhistas entre os dois países; neste capítulo vá se a apresentar um modelo que identifica os diferentes conceitos de proventos (salário, vale transporte, horas extras, etc.) e descontos (INSS, vale transporte, IRRF, etc.) calculados conforme a legislação de cada país para identificar e analisar diferenças e/ou semelhanças e seu impacto financeiro tanto para o empregado quanto para o empregador. Finalmente serão apresentadas gráficas dos resultados que permitirão visualizar as diferenças e/ou semelhanças encontradas.

Para realizar esses cálculos e análise foram simulados três casos com distintos níveis de salário cada um deles com diferentes categorias de horas extras aplicando com as leis Brasileiras e Colombianas. Para todos os casos com categorias de horas extras foram consideradas 20 (vinte) horas extras.

Todos os 3 (três) casos simulados a seguir, os valores foram convertidos para o peso Colombiano na data de 14-09-2018, conforme a taxa de câmbio seguinte, mas foram apresentados em reais para poder observar as variações de forma mais clara no momento de realizar a comparação com o mesmo salário no Brasil:

Tabela 7 - Resultado de Conversão de Moeda

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Conversão de: REAL BRASIL/BRL (790) | Para: PESO/COLOMBIA/COP (720) |
| Valor a converter: 1,00 | Resultado da conversão: 722,02 |
| Data de Cotação utilizada: 14/09/2018 | |
| Taxa: 1 REAL BRASIL/BRL (790) = 722,0216606 PESO/COLOMBIA/COP (720) 1 PESO/COLOMBIA/COP (720) = 0,001385 REAL BRASIL/BRL (790) | |
| Fonte: Banco Central do Brasil. https://www4.bcb.gov.br/pec/conversao/conversao.asp | |

De acordo com as leis da Colômbia, várias políticas (contribuições ou descontos) dependem do grupo salarial de acordo com o número de salários mínimos auferidos pelo empregador. Na seguinte tabela foram apresentados os níveis mais utilizados, definidos pela Colômbia e que foram utilizados nos cálculos:

Tabela 8 - Níveis de salários mínimos da Colômbia

| Número de salários mínimos | Valor em COL\$ | Valor em BRL\$ |
|----------------------------|----------------|----------------|
| 1.00 | 781,242.00 | 1,082.02 |
| 2.00 | 1,562,484.00 | 2,164.05 |
| 4.00 | 3,124,968.00 | 4,328.09 |
| 10.00 | 7,812,420.00 | 10,820.23 |

Fonte: Autora

Como pode-se observar na tabela 8 (oito) os valores dos salários foram convertidos em reais (moeda brasileira), que são os valores referência para os cálculos.

4.1.1 ANÁLISE DO CASO-01

Neste caso analisado, foi considerado um funcionário que recebe como salário básico mensal o valor de BRL\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) no Brasil e que o mesmo equivale a COP\$ 1.083.030,00 na Colômbia.

a) Cálculo do salário base para o trabalhador

Quadro 1 - Empregado com salário BRL\$ 1.500

| Empregado | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 1.500,00 | | Salario | 30,00 | 1.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte (Vr. Fixo)** | 30,00 | 122,08 | |
| INSS | 8% | | 120,00 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 60,00 |
| | | | | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 60,00 |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 1.500,00 | 1.500,00 | 1.698,00 | 120,00 | 1.500,00 | 1.622,08 | 1.622,08 | 120,00 |
| Valor Líquido | | | 1.578,00 | Valor Líquido | | | 1.502,08 |
| * Foi considerado o preço médio da passagem nas capitais brasileiras como R\$ 4,50 e imaginando que o empregado precisa de um transporte para ir e mais um para voltar nos 22 dias do mês. Aplica para uso efetivo do transporte público e foi considerado que e o empregador no fez o desconto. A lei permite descontar 6% sobre o salário, limitado ao valor de transporte. | | | | ** Aplica para empregados com até 2 smlmv, independente de se utiliza o não transporte público. 2 smlmv = (COP\$ 1.562.484) (BRL\$ 2.164,05) em 14-09-2018. Valor do auxílio de transporte na Colômbia: COL\$ 88.211.00 em 2018 | | | |

Fonte: Autora (2018)

Observa-se no quadro acima, que para o empregado no Brasil o benefício de vale transporte é mais ajustado à necessidade e natureza do mesmo. Quanto

aos descontos se equiparam em termos percentuais, e o valor sobre o qual é calculado é o mesmo (salário contribuição INSS). O valor líquido devido ao empregado varia em cinco pontos percentuais (105% menos 100%), diferença decorrida do valor vale transporte sendo mais benéfico no Brasil.

b) Cálculos dos custos e/ou despesas para o empregador sobre salário 1.500,00

Quadro 2 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500

| Empregador | | | | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| BRASIL | | | COLÔMBIA | | |
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 198,00 | Aux. de Transporte | 30,00 | 122,08 |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 300,00 | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 180,00 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 124,95 | Provisão 13º salário | 8,33% | 135,12 |
| Provisão Férias | 8,33% | 124,95 | Provisão Férias | 4,17% | 62,55 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 41,70 | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 120,00 | FGTS/salário | 8,33% | 135,12 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 23,33 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 1,35 |
| Parafiscales | 5,80% | 87,00 | Parafiscales (9%) ** | 5,40% | 81,00 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 15,00 | RAT - Nivel I | 0,52% | 7,80 |
| | | | | | - |
| Total | | 1.034,93 | Total | | 725,02 |
| Custo (%) | | 69,00% | Custo (%) | | 48,33% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |
| | | | ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 2 (dois), acima, foram apresentados os custos e/ou despesas para o empregador decorrentes do caso simulado no quadro 1 (um). Conforme demonstrado no quadro acima, se pode observar uma grande variação nos custos, sendo as diferenças mais relevantes as decorrentes da previdência social, as quais obedecem ao maior percentual para esse conceito no Brasil e porque na Colômbia para esse salário o empregador não está obrigado a pagar a contribuição da previdência social referente a saúde. Outra diferença importante corresponde ao valor das provisões de férias e adicional de férias, pois a legislação do Brasil protege

e auxilia mais ao empregado. Na Colômbia o auxílio de transporte compõe a base de cálculo para o 13º salário e para o FGTS.

Como resultado o empregador do Brasil tem maiores custos correspondentes a 20,66 pontos percentuais (69,00% menos 48,33%) percentuais calculados sobre o valor bruto do salário do empregado (BRL\$ 1.500,00) sendo mais benéfico para Colômbia.

c) Cálculo para o empregado com salário de R\$ 1.500,00 + Horas extras diurnas.

Quadro 3 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 e horas extras diurnas

| Empregado | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 1.500,00 | | Salario | 30,00 | 1.500,00 | |
| Transporte (dias úteis) * | 22 | 198,00 | | Transporte (Vr. Fixo)** | 30,00 | 122,08 | |
| Horas Extras Diurnas-20h | 50% | 204,60 | | Horas Extras Diurnas-20h | 25% | 156,20 | |
| RSR / Horas Extras 50% | 3,51 | 35,91 | | RSR / Horas Extras 25% | 3,51 | 27,41 | |
| INSS | 9% | | 156,65 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 67,34 |
| | | | | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 67,34 |
| | | | | | | | |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 1.740,51 | 1.740,51 | 1.938,51 | 156,65 | 1.683,61 | 1.805,69 | 1.805,69 | 134,69 |
| Valor Líquido | | | 1.781,86 | Valor Líquido | | | 1.671,00 |
| Valor Hora diurna= 1500/220= 6.82 Hora Extra diurna (50%)= 10,23 * Mesmas considerações do quadro 1 | | | | Valor Hora diurna= 1500/240= 6.25 Hora Extra diurna (25%)= 7,81 ** Mesmas considerações do quadro 1 | | | |

Fonte: Autora (2018)

De acordo com o quadro 3 (três), foi considerado que o empregado com salário BRL\$ 1.500,00 trabalhou 20 horas extras diurnas. Observa-se que no Brasil, o pagamento é maior decorrente do maior percentual que está definido como mínimo legal para a hora extraordinária correspondendo esse a 50%, comparado com o percentual mínimo legal da Colômbia sendo esse de 25%. Mas vale a pena observar também que o valor hora por conta da diferença da jornada legal para cada país também é mais benéfico no Brasil. Nos dois casos o pagamento de horas extras forma parte da base para os descontos. Em termos de descontos no quadro 3 (três) se observa que o desconto do INSS aumentou para o empregado no Brasil tendo em conta as faixas salariais definidas pela previdência social apresentadas na tabela 1.

Como resultado final o valor líquido devido ao empregado no Brasil é mais benéfico, sendo este maior (R\$ 1.781,86) com relação ao empregado da Colômbia (R\$ 1.671,00).

d) Custos para o empregador sobre salário 1.500,00 mais horas extras diurnas

Quadro 4 - Custos do empregador sobre salário 1.500 com horas extras diurnas

| Empregador | | | | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| BRASIL | | | COLÔMBIA | | |
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 198,00 | Aux. de Transporte | 30,00 | 122,08 |
| Horas Extras Diurnas-20h | 50% | 204,60 | Horas Extras Diurnas-20h | 25% | 156,20 |
| RSR / Horas Extras 50% | 3,51 | 35,91 | RSR / Horas Extras 25% | 3,51 | 27,41 |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 348,10 | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 202,03 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 144,98 | Provisão 13º salário | 8,33% | 150,41 |
| Provisão Férias | 8,33% | 144,98 | Provisão Férias | 4,17% | 70,21 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 48,39 | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 139,24 | FGTS/salário | 8,33% | 150,41 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 27,07 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 1,50 |
| Parafiscales | 5,80% | 100,95 | Parafiscales ** | 5,40% | 90,92 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 17,41 | RAT - Nivel I | 0,52% | 8,75 |
| Total | | 1.409,63 | Total | | 979,94 |
| Custo (%) | | 93,98% | Custo (%) | | 65,33% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |

Fonte: Autora (2018)

Conforme se pode observar no quadro 4 (quatro), os custos para os empregadores foram incrementados, sendo mais acentuado o impacto no Brasil pelo maior porcentual do valor da hora extra diurna.

Nos dois países os valores das horas extras e do RSR sobre as horas extras compõem a base para o cálculo de todos os custos exceto o vale transporte que se mantém igual (no caso considerando que as horas extras foram realizadas estendendo a jornada normal de trabalho).

As diferenças em férias, adicional de férias e previdência social são iguais as justificadas no quadro 2 (dois). Baseados no anterior os custos totais para o

empregador no Brasil foram de 93,98% versus 65,33% na Colômbia, os quais representam uma diferença de 28,65%.

e) Empregado com salário BRLS 1.500,00 com horas extras noturnas

Quadro 5 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 e com horas extras noturnas

| Empregado | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 1.500,00 | | Salário | 30,00 | 1.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte (Vr. Fixo)** | 30,00 | 122,08 | |
| Horas Extras Noturnas-20h | 50% + 20% | 278,16 | | Horas Extras Noturnas-20h | 75% | 218,80 | |
| RSR / Horas Extras Not | 4,22 | 51,78 | | RSR / Horas Extras Not | 3,51 | 38,40 | |
| INSS | 9% | | 164,69 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 70,29 |
| | | | | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 70,29 |
| | | | | | | | |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 1.829,94 | 1.829,94 | 2.027,94 | 164,69 | 1.757,20 | 1.879,28 | 1.879,28 | 140,58 |
| Valor Líquido | | | 1.863,25 | Valor Líquido | | | 1.738,70 |
| Valor Hora diurna= 1500/220= 6.82 | | 20h noturnas= 22h 40min | | Valor Hora diurna= 1500/240= 6.25 | | | |
| Hora Extra noturna (50%+20%)= 12,27 | | | | Hora Extra noturna (75%)= 10,94 | | | |
| * Mesmas considerações do quadro 1 | | | | ** Mesmas considerações do quadro 1 | | | |

Fonte: Autora (2018)

No caso das horas extras noturnas, para o empregado no Brasil deve se observar a hora noturna reduzida (1hora=52'30"), na qual para nosso exemplo 20 horas "normais" (de 60 minutos) se transformam em 22h40min, enquanto na Colômbia continuam sendo 20 horas para os cálculos de liquidação.

Embora na Colômbia o percentual de liquidação das horas extras noturnas seja maior que o percentual do Brasil, com o incremento de horas pela redução de horário noturno e pôr o valor hora base decorrente da jornada de trabalho, o valor líquido devido ao empregado no Brasil é maior em 8 (oito) pontos percentuais em relação com o empregado na Colômbia.

Portanto, o resultado fica sendo mais benéfico para o empregado no Brasil quem recebe R\$ 1.863,25 vs R\$ 1.738,70 que são recebidos pelo empregado na Colômbia.

f) Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500 e com horas extras noturnas

Quadro 6 - Custos do Empregador sobre salário BRL\$1.500,00 com horas extras noturnas

| Empregador | | | | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| BRASIL | | | COLÔMBIA | | |
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 198,00 | Aux. de Transporte | 30,00 | 122,08 |
| Horas Extras Noturnas-20h | 50% + 20% | 278,16 | Horas Extras Noturnas-20h | 75% | 218,80 |
| RSR / Horas Extras Not | 4,22 | 51,78 | RSR / Horas Extras Not | 3,51 | 38,40 |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 365,99 | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 210,86 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 152,43 | Provisão 13º salário | 8,33% | 156,54 |
| Provisão Férias | 8,33% | 152,43 | Provisão Férias | 4,17% | 73,28 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 50,87 | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 146,40 | FGTS/salário | 8,33% | 156,54 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 28,46 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 1,57 |
| Parafiscales | 5,80% | 106,14 | Parafiscales ** | 5,40% | 94,89 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 18,30 | RAT - Nivel I | 0,52% | 9,14 |
| | | - | | | - |
| Total | | 1.548,96 | Total | | 1.082,10 |
| Custo (%) | | 103,26% | Custo (%) | | 72,14% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |

Fonte: Autora (2018)

Para o empregador no Brasil, mais uma vez, os custos aumentam, pois como já comentado as horas extras entram na base de todos os cálculos. Como no Brasil a política é mais benéfica para o empregado que trabalha horas extras noturnas como foi apresentado no quadro cinco, isso paralelamente aumenta os custos para o empregador no Brasil.

Apresenta-se uma diferença de 31,12 pontos percentuais (103,26% menos 72,14%) no total dos custos entre Brasil e Colômbia, ficando Brasil com custo 103,26% e Colômbia com 72,14%.

- g) Empregado com salário BRL 1.500,00 com horas extras diurnas em domingo ou feriado.

Quadro 7 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 com horas extras diurnas em domingo ou feriado

| Empregado | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 1.500,00 | | Salario | 30,00 | 1.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte (Vr. Fixo)** | 30,00 | 122,08 | |
| HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 272,80 | | HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 250,00 | |
| RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 47,88 | | RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 43,88 | |
| INSS | 9% | | 163,86 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 71,76 |
| | | | | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 71,76 |
| | | | | | | | |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 1.820,68 | 1.820,68 | 2.018,68 | 163,86 | 1.793,88 | 1.915,96 | 1.915,96 | 143,51 |
| Valor Líquido | | | 1.854,82 | Valor Líquido | | | 1.772,45 |
| Valor Hora diurna= 1500/220= 6.82 HE diurna Dom. e Fer. (100%)= 13,64 * Mesmas considerações do quadro 1 | | | | Valor Hora diurna= 1500/240= 6.25 HE diurna Dom. e Fer. (100%)= 12,5 ** Mesmas considerações do quadro 1 | | | |

Fonte: Autora (2018)

Para o caso de horas extras diurnas em domingos e feriados observa-se que o percentual é igual para os dois países. A diferença deriva-se no valor da hora normal derivada da jornada de trabalho a qual é a base para calcular a hora extra, e o maior valor de transporte,

O valor líquido devido ao empregado no Brasil é maior (R\$ 1854,82) em relação com o empregado na Colômbia (R\$1772,45). Por tanto o resultado fica sendo mais benéfico para o empregado no Brasil, mesmo que o desconto do INSS seja maior.

- h) Custos para o empregador sobre salário BRL\$1.500,00 com horas extras diurnas em domingo ou feriado

Quadro 8 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500 com horas extras diurnas em domingo ou feriado

| Empregador | | | | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| BRASIL | | | COLÔMBIA | | |
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 198,00 | Aux. de Transporte | 30,00 | 122,08 |
| HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 272,80 | HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 250,00 |
| RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 47,88 | RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 43,88 |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 364,14 | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 215,27 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 151,66 | Provisão 13º salário | 8,33% | 159,60 |
| Provisão Férias | 8,33% | 151,66 | Provisão Férias | 4,17% | 74,80 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 50,61 | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 145,65 | FGTS/salário | 8,33% | 159,60 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 28,32 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 1,60 |
| Parafiscales | 5,80% | 105,60 | Parafiscales ** | 5,40% | 96,87 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 18,21 | RAT - Nivel I | 0,52% | 9,33 |
| | | - | | | - |
| Total | | 1.534,53 | Total | | 1.133,02 |
| Custo (%) | | 102,30% | Custo (%) | | 75,53% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |
| | | | ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |

Fonte: Autora (2018)

Como se observa no quadro 8 (oito) continua sendo maior o custo para o empregador no Brasil. As diferenças em previdência social, férias e adicional de férias são iguais as justificadas no quadro 2 (dois) as quais são as mais representativas.

Baseados no anterior os custos totais para o empregador no Brasil foram de 102,30% versus 75,53% na Colômbia, sendo mais benéfico para o empregador na Colômbia apontando uma diferença de 26,77%.

- i) Empregado com salário BRL\$ 1.500,00 e com horas extras noturnas em domingo ou feriado

Quadro 9 - Empregado com salário BRL\$ 1.500 com horas extras noturnas em domingo ou feriado

| Empregado | | | | | | | |
|--------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 1.500,00 | | Salário | 30,00 | 1.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte (Vr. Fixo)** | 30,00 | 122,08 | |
| HE Dom e Fer Not-20h | 100% + 20% | 366,46 | | HE Dom e Fer Not-20h | 150% | 312,60 | |
| RSR / HE Dom e Fer Not | 4,22 | 69,04 | | RSR / HE Dom e Fer Not | 3,51 | 54,86 | |
| INSS | 9% | | 174,20 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 74,70 |
| | | | | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 74,70 |
| | | | | | | | |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 1.935,50 | 1.935,50 | 2.133,50 | 174,20 | 1.867,46 | 1.989,54 | 1.989,54 | 149,40 |
| Valor Líquido | | | 1.959,31 | Valor Líquido | | | 1.840,14 |
| Valor Hora diurna= 1500/220= 6.82 | | 20h noturnas= 22h 40min | | Valor Hora diurna= 1500/240= 6.25 | | | |
| HE noturna Dom. e Fer. (100% + 20%)= 16.36 | | | | HE noturna Dom. e Fer. (150%)= 15,63 | | | |
| * Mesmas considerações do quadro 1 | | | | ** Mesmas considerações do quadro 1 | | | |

Fonte: Autora (2018)

Como se pode observar no quadro 9 (nove), tem-se de novo tanto o efeito do horário noturno no Brasil que corresponde à majoração das horas a ser calculadas, o reflexo em RSR das horas extras noturnas e o valor da hora normal sobre o qual é feito o cálculo.

Nesse comparativo se observa que é mais benéfico trabalhar horas noturnas nos domingos ou feriados para o empregado do Brasil quem recebe R\$ 1.959,31 versus R\$ 1.840,14 valor que recebe o empregado da Colômbia.

- j) Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500,00 com horas noturnas em domingos e feriados.

Quadro 10 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 1.500 com horas extras noturnas em domingo ou feriado

| Empregador | | | | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| BRASIL | | | COLÔMBIA | | |
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 198,00 | Aux. de Transporte | 30,00 | 122,08 |
| HE Dom e Fer Not-20h | 100% + 20% | 366,46 | HE Dom e Fer Not-20h | 150% | 312,60 |
| RSR / HE Dom e Fer Not | 4,22 | 69,04 | RSR / HE Dom e Fer Not | 3,51 | 54,86 |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 387,10 | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 224,10 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 161,23 | Provisão 13º salário | 8,33% | 165,73 |
| Provisão Férias | 8,33% | 161,23 | Provisão Férias | 4,17% | 77,87 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 53,81 | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 154,84 | FGTS/salário | 8,33% | 165,73 |
| FGTS/13º, Férias + 1/3Fer. | 8,00% | 30,10 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 1,66 |
| Parafiscales | 5,80% | 112,26 | Parafiscales ** | 5,40% | 100,84 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 19,36 | RAT - Nivel I | 0,52% | 9,71 |
| | | - | | | - |
| Total | | 1.713,42 | Total | | 1.235,18 |
| Custo (%) | | 114,23% | Custo (%) | | 82,35% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |

Fonte: Autora (2018)

De acordo com o quadro acima, observa-se que no Brasil o empregador tem um custo adicional sobre o valor bruto do salário do empregado no importe de 114,23% enquanto que na Colômbia o custo adicional corresponde a 82,35%, sobre o valor do mesmo salário bruto. A diferença corresponde a 31,88% entre um país e o outro.

Em geral, no caso 1, onde os cálculos foram feitos sobre o salário base de BRL\$ 1.500 para todas as categorias de horas extras e de salário base o resultado foi mais favorável para o empregado do Brasil, em termos de condições de trabalho (baseado na jornada legal de trabalho) e da remuneração a receber. Paralelamente se deriva que para o empregador no Brasil, em todas as categorias de horas extras e de salário base apresentadas os custos são maiores, exibindo diferenças entre 20,66 e 31,88 pontos percentuais entre um país e outro.

4.1.2 Caso 02

Neste segundo caso analisado, foi considerado um funcionário que recebe como salário básico mensal o valor de BRL\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) no Brasil e que o mesmo equivale a COP\$ 1.805.050,00 na Colômbia, conforme aplicação de conversão de moeda (tabela 7).

a) Empregado com salário BRL\$2.500,00

Quadro 11 - Empregado com salário BRL\$ 2.500

| Empregado | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salario mês | 30,00 | 2.500,00 | | Salario | 30,00 | 2.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte ** | | - | |
| INSS | 9% | | 225,00 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 100,00 |
| Desc. Transporte | 6% | | 150,00 | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 100,00 |
| IRRF | 7,5% | | 27,83 | IRRF | 0% | | - |
| | | | | | | | |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 2.500,00 | 2.500,00 | 2.698,00 | 402,83 | 2.500,00 | 2.500,00 | 2.500,00 | 200,00 |
| Valor Líquido | | | 2.295,17 | Valor Líquido | | | 2.300,00 |
| * Foi considerado o preço médio da passagem nas capitais brasileiras como R\$ 4,50 e imaginando que o empregado precisa de um transporte para ir e mais um para voltar nos 22 dias do mês (total 198,00). E considerado que o empregador fez o desconto de 6% sobre o salário (150,00) | | | | ** Salário maior a 2 smlmv = perda de direito. Conforme smlmv do ano 2018 2 smlmv = (COP\$ 1.562.484) (BRL\$ 2.162,48) em 14-09-2018. | | | |

Fonte: Autora (2018)

Como pode-se observar no quadro 11 (onze), na Colômbia, o empregado perde o direito ao auxílio transporte, mantendo-se os percentuais dos descontos devidos sobre o salário base.

No Brasil o empregado mantém o direito ao auxílio transporte (sempre que use transporte público), mas no caso 2 (dois) foi considerado que o empregador, fez o desconto de 6% sobre o valor do salário.

Outra variação apresentada para o empregado do Brasil foi o desconto da previdência social que é maior por encontrar-se na segunda faixa salarial conforme tabela 1. E para finalizar nesse caso o empregado tem desconto por conceito de imposto sobre a renda retido na fonte (IRRF).

Por tanto os descontos feitos no Brasil são maiores o que resulta em desvantagem para o empregado.

No resultado final o valor líquido devido ao empregado da Colômbia é maior (R\$ 2.300,00) com relação ao recebido pelo empregado do Brasil (R\$ 2.295,17) embora seja mínima a diferença.

b) Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00

Quadro 12 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500

| BRASIL | | | Empregador | | | COLÔMBIA | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------|
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 48,00 | Aux. de Transporte | - | - | Aux. de Transporte | - | - |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 500,00 | Prev.Soc. Saude * | - | - | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 300,00 | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 300,00 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 208,25 | Provisão 13º salário | 8,33% | 208,25 | Provisão 13º salário | 8,33% | 208,25 |
| Provisão Férias | 8,33% | 208,25 | Provisão Férias | 4,17% | 104,25 | Provisão Férias | 4,17% | 104,25 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 69,50 | Provisão 1/3 Férias | - | - | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 200,00 | FGTS/salário | 8,33% | 208,25 | FGTS/salário | 8,33% | 208,25 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 38,88 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 2,08 | Intereses/FGTS | 1,00% | 2,08 |
| Parafiscales | 5,80% | 145,00 | Parafiscales (9%) ** | 5,40% | 135,00 | Parafiscales (9%) ** | 5,40% | 135,00 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 25,00 | RAT - Nivel I | 0,52% | 13,00 | RAT - Nivel I | 0,52% | 13,00 |
| Total | | 1.442,88 | Total | | 970,83 | Total | | 970,83 |
| Custo (%) | | 57,72% | Custo (%) | | 38,83% | Custo (%) | | 38,83% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | | | | |

Fonte: Autora (2018)

Pode-se observar no quadro 12 (doze) que os custos para o empregador no Brasil continuam maiores em relação aos da Colômbia. Embora seja considerado o desconto de transporte ao que o empregador tem direito, na Colômbia esse custo desaparece quando o empregador tem salário maior ou igual a dois salários mínimos legais vigentes.

Além devemos lembrar que o auxílio de transporte na Colômbia conforma a base para a provisão do cálculo do 13º salário e do FGTS e nesse caso já não tem efeito. As porcentagens para as provisões se mantêm para os dois países com relação ao caso 1.

No resultado final é mais benéfico para o empregador da Colômbia sendo a diferença de 18,88% (57,72% menos 38,83%).

c) Empregado com salário BRL\$ 2.500,00 e horas extras diurnas

Quadro 13 - Empregado com salário BRL\$ 2.500 e horas extras diurnas

| Empregado | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 2.500,00 | | Salário | 30,00 | 2.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte (sem direito)** | | - | |
| Horas Extras Diurnas-20h | 50% | 340,91 | | Horas Extras Diurnas-20h | 25% | 260,42 | |
| RSR / Horas Extras 50% | 3,51 | 59,83 | | RSR / Horas Extras 25% | 3,51 | 45,70 | |
| INSS | 11% | | 319,08 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 112,24 |
| Desc. Transporte | 6% | | 150,00 | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 112,24 |
| IRRF | 7,5% | | 50,82 | IRRF | 0% | | - |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 2.900,74 | 2.900,74 | 3.098,74 | 519,90 | 2.806,12 | 2.806,12 | 2.806,12 | 224,49 |
| Valor Líquido | | | 2.578,84 | Valor Líquido | | | 2.581,63 |
| Valor Hora diurna= 2500/220= | | 11,36 | | Valor Hora diurna= 2500/240= | | 10,42 | |
| Hora Extra diurna (50%)= | | 17,05 | | Hora Extra diurna (25%)= | | 13,02 | |
| * Mesmas considerações do quadro 11 | | | | ** Mesmas considerações do quadro 11 | | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 13 (treze) se pode observar que para o empregado no Brasil embora o total de proventos seja maior com relação aos de Colômbia, os descontos por previdência social e IRRF aumentaram significativamente.

O resultado final mostra que mesmo o valor da hora extra da Colômbia seja 25% vs 50% no Brasil e a jornada menor o valor líquido devido para o empregado da Colômbia é levemente maior (R\$ 2.581,63) com relação ao recebido pelo empregado do Brasil (R\$2.578,84).

- d) Custos para o empregador sobre salário BRL\$2.500,00 e horas extras diurnas

Quadro 14 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 e com horas extras diurnas

| BRASIL | | | Empregador | | | COLÔMBIA | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|----------|--|--|
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor | | | |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 48,00 | Aux. de Transporte | - | - | | | |
| Horas Extras Diurnas-20h | 50% | 340,91 | Horas Extras Diurnas-20h | 25% | 260,42 | | | |
| RSR / Horas Extras 50% | 3,51 | 59,83 | RSR / Horas Extras 25% | 3,51 | 45,70 | | | |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 580,15 | Prev.Soc. Saude * | - | - | | | |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 336,73 | | | |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 241,63 | Provisão 13º salário | 8,33% | 233,75 | | | |
| Provisão Férias | 8,33% | 241,63 | Provisão Férias | 4,17% | 117,02 | | | |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 80,64 | Provisão 1/3 Férias | - | - | | | |
| FGTS/salário | 8,00% | 232,06 | FGTS/salário | 8,33% | 233,75 | | | |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 45,11 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - | | | |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 2,34 | | | |
| Parafiscales | 5,80% | 168,24 | Parafiscales ** | 5,40% | 151,53 | | | |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 29,01 | RAT - Nivel I | 0,52% | 14,59 | | | |
| | | - | | | - | | | |
| Total | | 2.067,21 | Total | | 1.395,83 | | | |
| Custo (%) | | 82,69% | Custo (%) | | 55,83% | | | |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | | | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 14 (quatorze) pode-se observar a diferença dos custos decorrentes das bases de contribuição para cada país, as quais se explicam pelas mesmas justificativas apresentadas na análise do quadro 12 (doze).

No resultado final é mais benéfico para o empregador da Colômbia sendo a diferença de 26,86% (82,69% menos 55,83%0).

e) Empregado com salário BRL\$ 2.500,00 com horas extras noturnas

Quadro 15 - Empregado com salário BRL\$ 2.500 com horas extras noturnas

| Empregado | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 2.500,00 | | Salário | 30,00 | 2.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte (sem direito)** | | - | |
| Horas Extras Noturnas-20h | 50%+20% | 458,18 | | Horas Extras Noturnas-20h | 75% | 364,58 | |
| RSR / Horas Extras Not | 4,22 | 86,32 | | RSR / Horas Extras Not | 3,51 | 63,98 | |
| INSS | 11% | | 334,90 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 117,14 |
| Desc. Transporte | 6% | | 150,00 | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 117,14 |
| IRRF | 7,5% | | 60,79 | IRRF | 0% | | - |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 3.044,50 | 3.044,50 | 3.242,50 | 545,69 | 2.928,57 | 2.928,57 | 2.928,57 | 234,29 |
| Valor Líquido | | | 2.696,82 | Valor Líquido | | | 2.694,28 |
| Valor Hora diurna= 2500/220= | 11,36 | 20h noturnas= 22h 40min | | Valor Hora diurna= 2500/240= | 10,42 | | |
| Hora Extra noturna (50%+20%)= | 20,45 | | | Hora Extra noturna (75%)= | 18,23 | | |
| * Mesmas considerações do quadro 11 | | | | ** Mesmas considerações do quadro 11 | | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 15 (quinze) se evidenciam novamente as diferenças entre vencimentos e descontos uma vez feitos os cálculos conforme as leis de cada país.

Mesmo que os vencimentos são maiores no Brasil, os descontos também, mas desta vez as condições mais benéficas do Brasil se evidenciam no pago líquido ao empregado sendo levemente maior (R\$2.696,82) com relação ao empregado da Colômbia (R\$ 2.694,28).

f) Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 e horas noturnas

Quadro 16 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 com horas extras noturnas

| Empregador | | | | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| BRASIL | | | COLÔMBIA | | |
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 48,00 | Aux. de Transporte | - | - |
| Horas Extras Noturnas-20h | 50%+20% | 458,18 | Horas Extras Noturnas-20h | 75% | 364,58 |
| RSR / Horas Extras Not | 4,22 | 86,32 | RSR / Horas Extras Not | 3,51 | 63,98 |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 608,90 | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 351,43 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 253,61 | Provisão 13º salário | 8,33% | 243,95 |
| Provisão Férias | 8,33% | 253,61 | Provisão Férias | 4,17% | 122,12 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 84,64 | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 243,56 | FGTS/salário | 8,33% | 243,95 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 47,35 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 2,44 |
| Parafiscales | 5,80% | 176,58 | Parafiscales ** | 5,40% | 158,14 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 30,45 | RAT - Nivel I | 0,52% | 15,23 |
| | | - | | | - |
| Total | | 2.291,18 | Total | | 1.565,83 |
| Custo (%) | | 91,65% | Custo (%) | | 62,63% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 16 (dezesseis) se evidencia de novo os maiores custos para o empregador do Brasil com relação ao empregador na Colômbia, sendo que as justificativas apresentadas no quadro 12 (doze) continuam sendo aplicáveis para esse caso.

No resultado final os custos para o empregador do Brasil são 29,01% maiores (91,65% menos 62,63%) com relação ao empregador da Colômbia.

g) Empregado com salário BRL\$ 2.500 com horas extras diurnas em domingos e feriados

Quadro 17 - Empregado com salário BRL\$ 2.500 com horas extras diurnas em domingos e feriados

| Empregado | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 2.500,00 | | Salario | 30,00 | 2.500,00 | |
| Transporte (dias úteis)* | 22 | 198,00 | | Transporte (sem direito)** | | - | |
| HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 454,55 | | HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 416,67 | |
| RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 79,77 | | RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 73,13 | |
| INSS | 11% | | 333,78 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 119,59 |
| Desc. Transporte | 6% | | 150,00 | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 119,59 |
| IRRF | 7,5% | | 59,74 | IRRF | 0% | | - |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 3.034,32 | 3.034,32 | 3.232,32 | 543,52 | 2.989,79 | 2.989,79 | 2.989,79 | 239,18 |
| Valor Líquido | | | 2.688,80 | Valor Líquido | | | 2.750,61 |
| Valor Hora diurna= 2500/220= | 11,36 | | | Valor Hora diurna= 2500/240= | 10,42 | | |
| HE diurna Dom. e Fer. (100%)= | 22,73 | | | HE diurna Dom. e Fer. (100%)= | 20,83 | | |
| * Mesmas considerações do quadro 11 | | | | ** Mesmas considerações do quadro 11 | | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 17 (dezessete) se evidenciam novamente as diferenças entre vencimentos e descontos uma vez feitos os cálculos conforme as leis de cada país.

Mesmo que os vencimentos são maiores no Brasil, os descontos também aumentaram, pois, o desconto por conceito de INSS chegou a terceira faixa correspondendo aplicar 11% sobre o salário contribuição e além foi submetido a IRRF. Pelo anterior o valor líquido devido ao empregado do Brasil diminuiu até ficar menor que o valor devido ao empregado na Colômbia.

A diferença no total devido para o empregado é mínima entre um país e outro. No Brasil o empregado recebe o R\$ 2.688,80 e na Colômbia R\$ 2.750,61.

- h) Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 com horas extras diurnas em domingo ou feriados

Quadro 18 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 2.500,00 com horas extras diurnas em domingo ou feriados

| Empregador | | | | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| BRASIL | | | COLÔMBIA | | |
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | 22 | 48,00 | Aux. de Transporte | - | - |
| HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 454,55 | HE Dom e Fer Diur-20h | 100% | 416,67 |
| RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 79,77 | RSR / HE Dom e Fer diurnos | 3,51 | 73,13 |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 606,86 | Prev.Soc. Saude * | - | - |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 358,78 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 252,76 | Provisão 13º salário | 8,33% | 249,05 |
| Provisão Férias | 8,33% | 252,76 | Provisão Férias | 4,17% | 124,67 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 84,35 | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 242,75 | FGTS/salário | 8,33% | 249,05 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 47,19 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 2,49 |
| Parafiscais | 5,80% | 175,99 | Parafiscais ** | 5,40% | 161,45 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 30,34 | RAT - Nivel I | 0,52% | 15,55 |
| | | - | | | - |
| Total | | 2.275,32 | Total | | 1.650,83 |
| Custo (%) | | 91,01% | Custo (%) | | 66,03% |
| | | | * O Empregador no deve pagar previdência social sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |
| | | | ** O Empregador no deve pagar as cuotas de SENA e ICBF sobre empregados com salário < 10 smlmv. | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 18 (dezoito) pode-se observar a diferença dos custos decorrentes das bases de contribuição para cada país, as quais se explicam pelas mesmas justificativas apresentadas na análise do quadro 12.

Assim, os custos continuam sendo, mais favoráveis para o empregador na Colômbia em 24,98 pontos percentuais (91,01% menos 66,03%).

4.1.3 Caso 03

Neste terceiro caso analisado, foi considerado um funcionário que recebe como salário básico mensal o valor de BRL\$ 12.000,00 (doze mil reais) no Brasil e que o mesmo equivale a COP\$ 8.664.240,00 na Colômbia de acordo com a conversão realizada baseada na tabela 7. Além foi considerado que o empregado não utiliza o transporte público para ir ao trabalho, razão pela qual perde o direito ao vale transporte.

- a) Empregado com salário BRL 12.000,00

Quadro 19 - Empregado com salário BRL\$ 12.000,00

| Empregado | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| BRASIL | | | | COLÔMBIA | | | |
| Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos | Descrição | Referência | Vencimentos | Descontos |
| Salário mês | 30,00 | 12.000,00 | | Salario | 30,00 | 12.000,00 | |
| Transporte (dias úteis) * | | - | | Transporte ** | | - | |
| INSS (Teto) | | | 621,04 | Prev.Soc-Saude (INSS) | 4% | | 480,00 |
| IRRF | 27,5% | | 2.259,95 | Prev.Soc-Pens (INSS) | 4% | | 480,00 |
| | | | | Fundo de Sol. Pens(INSS) | 1% | | 120,00 |
| | | | | IRRF | 28% | | 848,84 |
| Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos | Salário Contr. INSS | Salário/ FGTS | Total Vencimentos | Total Descontos |
| 12.000,00 | 12.000,00 | 12.000,00 | 2.880,99 | 12.000,00 | 12.000,00 | 12.000,00 | 1.928,84 |
| Valor Líquido | | | 9.119,01 | Valor Líquido | | | 10.071,16 |
| * Foi considerado que o empregado não utiliza transporte público, por tanto perde o direito do auxílio. | | | | ** Salário maior a 2 smlmv = perda de direito. Conforme smlmv do ano 2018 4 smlmv = (COP\$ 3.124.968) (BRL\$ 4.324,96) em 14-09-2018. *** A partir de 4 smlmv o empregado tem desconto adicional de 1% sobre o salário 2 smlmv = (COP\$ 1.562.484) (BRL\$ 2.162,48) em 14-09-2018. | | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 19 (dezenove) se podem observar as seguintes variações apresentadas para esse nível de salário.

No Brasil o empregado, por um lado tem benefício pelo desconto aplicado correspondente a previdência social, pois o salário fica classificado na terceira faixa onde o desconto fica limitado ao teto (11% sobre R\$ 5.645,80 = 621,04) que corresponde ao valor máximo de desconto que pode ser realizado conforme lei (ver tabela 1); mas por outro lado é submetido ao desconto de Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), cujo valor corresponde a um valor impactante, pois representa um desconto de 24% do salário.

Na Colômbia observa-se que além de fazer os descontos de previdência sociais já tratados os quais continuam aplicando-se sobre a base de contribuição, emerge um novo item que deve ser adotado para os empregados com salário maior o igual a quatro (4) smlmv e corresponde a 1% sobre o salário, chamado contribuição ao fundo de solidariedade da previdência. Ao igual que no Brasil, o empregado na Colômbia com salário de esse nível tem que ser submetido ao desconto de renda (IRRF), mas o valor representa menor impacto sendo este 7% do salário.

Vale a pena esclarecer que mesmo que a porcentagem de IRRF da Colômbia (28%) seja maior com relação à porcentagem de IRRF do Brasil (27,5%), os procedimentos para cálculo são diferentes e resulta num maior valor para o

empregado no Brasil, sendo que em ambos os casos não foi considerado nenhum desconto deduzível.

No resultado final o empregado do Brasil recebe um valor líquido de R\$9.119,01 sendo esse menor que para o empregado da Colômbia quem recebe um valor líquido de 10.071,16.

b) Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 12.000,00

Quadro 20 - Custos para o empregador sobre salário BRL\$ 12.000,00

| BRASIL | | | Empregador | | | COLÔMBIA | | |
|-----------------------------|------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|-----------------------------|------------|-----------------|
| Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor | Descrição | Referência | Valor |
| Vale Transporte (dias) | - | - | Aux. de Transporte | - | - | Aux. de Transporte | - | - |
| Prev.Soc. Saude | 20,00% | 2.400,00 | Prev.Soc. Saude * | 8,50% | 1.020,00 | Prev.Soc. Saude * | 8,50% | 1.020,00 |
| Prev.Soc. Pens | - | - | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 1.440,00 | Prev.Soc. Pens | 12,00% | 1.440,00 |
| Provisão 13º salário | 8,33% | 999,60 | Provisão 13º salário | 8,33% | 999,60 | Provisão 13º salário | 8,33% | 999,60 |
| Provisão Férias | 8,33% | 999,60 | Provisão Férias | 4,17% | 500,40 | Provisão Férias | 4,17% | 500,40 |
| Provisão 1/3 Férias | 2,78% | 333,60 | Provisão 1/3 Férias | - | - | Provisão 1/3 Férias | - | - |
| FGTS/salário | 8,00% | 960,00 | FGTS/salário | 8,33% | 999,60 | FGTS/salário | 8,33% | 999,60 |
| FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | 8,00% | 186,62 | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - | FGTS/13º, férias + 1/3 fer. | - | - |
| Intereses/FGTS | - | - | Intereses/FGTS | 1,00% | 10,00 | Intereses/FGTS | 1,00% | 10,00 |
| Parafiscais | 5,80% | 696,00 | Parafiscais (9%) * | 9,00% | 1.080,00 | Parafiscais (9%) * | 9,00% | 1.080,00 |
| RAT - Risco Leve | 1,00% | 120,00 | RAT - Nivel I | 0,52% | 62,40 | RAT - Nivel I | 0,52% | 62,40 |
| Total | | 6.695,42 | Total | | 6.112,00 | Total | | 6.112,00 |
| Custo (%) | | 55,80% | Custo (%) | | 50,93% | Custo (%) | | 50,93% |
| | | | * Para salário >= a 10 smlmv 10 smlmv = (COP\$ 7.812.420) (BRL\$10.812,39) em 14-09-2018. | | | | | |

Fonte: Autora (2018)

No quadro 20 (vinte), pode-se observar que os custos para o empregador da Colômbia aumentaram devido à contribuição que deve ser feita pelos empregados com salário a partir de 10 smlmv tanto da previdência social à saúde, quanto dos parafiscais. Para o empregador do Brasil baixam levemente devido à eliminação do vale transporte, mas as porcentagens são constantes com relação aos exercícios anteriores. Neste caso a diferença dos custos entre os dois países, ficou em 4,86% (55,80% menos 50,93%) representando a menor diferença apresentada nos três casos e categorias estudadas.

Para as categorias de horas extras com salário-base R\$ 12.000,00 a variação foi gerada pelos percentuais próprios de cada categoria e gera mesma tendência apresentada para os casos 1 e 2 como pode-se observar no

Para o empregado as justificativas das variações são derivadas pelas mesmas razões explicadas no quadro 19 (dezenove) sendo o fator mais representativo da variação o corresponde ao imposto IRRF.

Da mesma forma, para o empregador as justificativas das variações são derivadas pelas mesmas razões explicadas no quadro 20 (vinte).

5 CONCLUSÕES

Empresários, novos empreendedores e pessoas físicas se devem preocupar por conhecer a legislação de trabalho na qual se encontram inseridos ou que desejam inserir-se. Desde o papel de empregado e/ou de empregador devem conhecer seus direitos e/ou obrigações decorrentes da relação de trabalho.

Além de uma possível mudança de território (país), deve-se preocupar em conhecer a realidade tributária trabalhista desse novo território. No caso estudado, focado nos países de Colômbia e Brasil foram encontradas diferenças e semelhanças quanto a aplicação da legislação trabalhista, tanto para os empregados como para os empregadores.

5.1 OS OBJETIVOS E SUAS CONCLUSÕES

a) Referente ao objetivo específico 1: fornecer informação sobre legislação trabalhista do Brasil e da Colômbia, e conhecer as normas que regulam as relações de trabalho durante a vigência do contrato de trabalho.

As normas gerais que regem a legislação trabalhista do Brasil estão contidas na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT). Foi criado pelo decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e suas alterações, a qual contém 922 artigos e alguns com parágrafos e incisos. Além desse, há um conjunto de medidas provisórias, decretos, orientações jurisprudenciais e súmulas do Tribunal Superior de Trabalho (TST) que complementam as definições.

As normas gerais que regem a legislação trabalhista da Colômbia estão contidas no código substantivo do trabalho (CST) criado pelo Decreto Lei nº 3743 de 1950 e suas alterações; contém 492 artigos, alguns com parágrafos e incisos. Além de outras fontes, tais como: decreto único sistema geral de previdência; outras resoluções; circulares e entidades regulamentadas pelo governo.

b) Referente ao objetivo específico 2: demonstrar a informação sobre os custos e despesas, para o empregador conforme a legislação trabalhista do Brasil e Colômbia durante a vigência do contrato de trabalho.

No desenvolvimento do capítulo 4 (quatro) desse trabalho, onde foram simulados três casos com diferentes categorias de horas extras e foram realizados

os cálculos conforme as leis de cada um dos países (Brasil e Colômbia) se evidenciaram que os custos e/ou despesas para o empregador do Brasil foram maiores que para o empregador na Colômbia em todas as categorias analisadas, conforme pode-se observar no seguinte quadro.

Quadro 21 - Comparativo dos custos sobre o salário para cada país

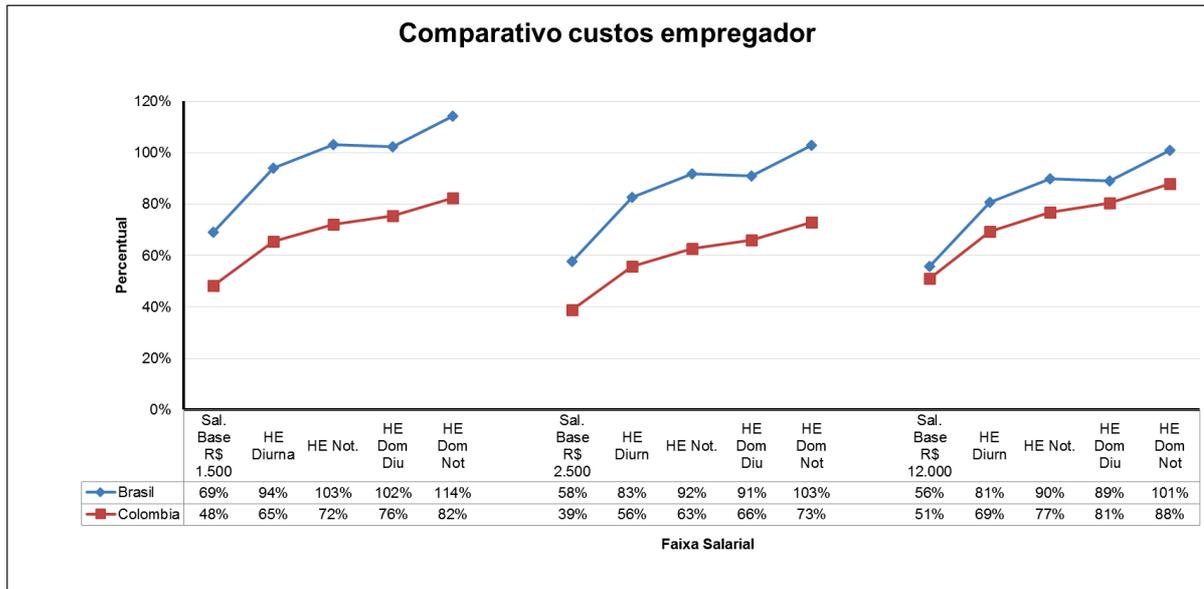
| Percentual de custo sobre o salário | | | |
|--------------------------------------------|------------------|---------------|-----------------|
| Caso | Categoria | Brasil | Colômbia |
| 1 | Sal. Base 1500 | 0.69 | 0.48 |
| | HE Diurna | 0.94 | 0.65 |
| | HE Not. | 1.03 | 0.72 |
| | HE Dom Diurna | 1.02 | 0.76 |
| | HE Dom Not | 1.14 | 0.82 |
| 2 | Sal. Base 2500 | 0.58 | 0.39 |
| | HE Diurna | 0.83 | 0.56 |
| | HE Not. | 0.92 | 0.63 |
| | HE Dom Diurna | 0.91 | 0.66 |
| | HE Dom Not | 1.03 | 0.73 |
| 3 | Sal. Base 12000 | 0.56 | 0.51 |
| | HE Diurna | 0.81 | 0.69 |
| | HE Not. | 0.90 | 0.77 |
| | HE Dom Diurna | 0.89 | 0.81 |
| | HE Dom Not | 1.01 | 0.88 |

Conclui-se que o maior custo para o empregador do Brasil resulta do efeito das leis do país, sendo que está mais alinhada com melhores condições e garantias para o trabalhador, mas consequente os custos são repassados para o empregador.

Destacaram-se os custos de férias tanto em maior número de dias concedido no Brasil, como pelo terço constitucional (previsto na Constituição Federal de 1988), o qual não existe na Colômbia. Assim mesmo se evidenciou as melhores condições no pagamento de horas extras e na jornada de trabalho, pois ao ser essa menor a base de cálculo para as horas extras é maior no Brasil. Outro fator diferencial foi à redução do horário noturno que gera um número maior de horas a pagar e consequentemente aumenta os custos.

Na Colômbia, pelo contrário, as leis trabalhistas não protegem nessa medida ao trabalhador tornando os custos para o empregador menores. Além disso, tem políticas diferenciais baseadas no valor do salário, onde para os menores salários as contribuições são menores e aos salários maiores (a partir de 10 salários mínimos) as contribuições são maiores, mas não refletem no benefício do funcionário.

Figura 1 - Comparativo de custos para o empregador de acordo com nível salarial



Fonte: Autora

No gráfico um (1) pode-se observar as diferenças e as tendências dos custos para cada um dos países, conforme a evolução dos níveis salariais.

Conclui-se que para o nível inferior a diferença é maior e para o segundo nível diminui levemente, mas para o nível superior de salário os custos para o empregador são muito próximos nos dois países, especialmente se não tem registros adicionais de horas extras. Pode-se estimar que cargos com nível salarial como o apresentado no caso três excepcionalmente gera pago de horas extras, dado que esses salários são atribuídos a cargos de confiança.

c) Referente ao objetivo específico 3: apresentar um modelo de remuneração demonstrando vencimentos e descontos incidentes sobre diferentes valores de salário para o empregado nos dois países.

No desenvolvimento capítulo 4 (quatro) desse trabalho onde foram simulados três casos com diferentes categorias de horas extras e foram realizados os cálculos conforme as leis dos países se evidenciaram diferentes tendências de acordo ao nível salarial.

Para o caso um (1) os proventos foram maiores para o empregado no Brasil e os descontos foram similares para os dois países; por tanto para o salário-base e

para as categorias de horas extras o valor devido ao empregado sempre foi maior no Brasil.

Para o caso 2 donde o empregado tem um salário-base de BRL \$2.500, observa-se que embora as condições em termos de jornada de trabalho e porcentagens para o cálculo das horas sejam mais benéficas no Brasil, o aumento no desconto da previdência social e o IRRF terminam quase anulando os benefícios.

No resultado final o valor líquido a receber ficou similar com variações mínimas e sem uma tendência definida pois em algumas categorias ficou maior no Brasil e outras na Colômbia.

Para o caso três se evidencia como benefício para o empregado do Brasil o desconto da previdência social o qual obedece ao limite legal, confrontado com o desconto do empregado da Colômbia que continua aplicando-se o mesmo porcentagem sobre o salário correspondente. O grande fator diferencial é constituído pelo IRRF que é aplicado tanto na Colômbia como no Brasil, mas no Brasil é de maior impacto, diminuindo de forma representativa o valor líquido a pagar ao empregado.

d) Referente ao objetivo específico 4: analisar o impacto financeiro para o empregador derivado do contrato de trabalho, limitada para empresas do setor terciário, conforme a legislação de esses países.

O impacto financeiro para o empregador derivado do contrato de trabalho conforme a legislação de Brasil e Colômbia apresentou como resultado final que é maior para o empregador do Brasil, pois assim foi vislumbrado em todas as simulações feitas. As razões que derivam os maiores custos são:

1. O valor da hora base, derivado da jornada mensal legal, é maior no Brasil que na Colômbia.
2. Partindo dessa hora base ao ser aplicado qualquer percentual definido para a hora extra, resulta um maior valor que na Colômbia.
3. Para as categorias de horas extras noturnas, ao aplicar a definição da hora noturna reduzida, as horas a ser calculadas como extraordinárias aumentam. Além disso, se a jornada noturna é prorrogada essas horas também devem ser remuneradas com o adicional noturno. Na Colômbia não.

4. O custo referente a férias no Brasil é maior comparado com o mesmo da Colômbia, pois é calculado para 30 dias mais o adicional constitucional. Na Colômbia é calculado para 15 dias úteis e não existe adicional
5. Os custos para o empregador no Brasil são constantes independentes do salário do funcionário. Na Colômbia os custos para o empregador variam para salários menores a 10 smlmv sendo esses custos menores e aumentam para salários maiores ou iguais a 10 smlmv. Por essa razão as simulações apresentaram maiores diferenças nos casos um e dois.

e) Referente ao objetivo geral proposto: Analisar as diferenças e semelhanças das leis trabalhistas do Brasil e Colômbia, decorridas do contrato de trabalho, limitada para empresas do setor terciário, conforme a legislação de esses países.

A principal conclusão enquanto as diferenças e semelhanças das leis trabalhistas do Brasil e Colômbia, decorrentes do contrato de trabalho, para empresas do setor terciário é que as leis do Brasil protegem mais ao trabalhador concedendo-lhe melhores benefícios baseados nas normas que asseguram o que é devido a empregados e empregadores para manter uma boa relação de trabalho, e os custos desses benefícios são repassados para o empregador causando maior impacto financeiro na sua operação.

Na Colômbia as leis de trabalho ainda, em especial a de previdência social foi modificada recentemente para os empregadores modificando (diminuindo) sua contribuição legal sobre a saúde, com o objetivo de promover a geração de emprego e isso se evidenciou nas simulações para os casos um e dois apresentados onde os salários foram menores a dez salários mínimos legais.

Foi observado também que outro fator proveniente do governo (legislação tributária) afeta o resultado final para o empregado, bem como os resultados financeiros das empresas. Esse fator corresponde ao desconto feito pelo imposto sobre a renda retido na fonte, o qual incide significativamente no valor a receber pelo empregado em maior grau no Brasil e mais moderado na Colômbia. Isso decorre das políticas geradas pelo governo a fim de gerar receita para o Estado.

f) Referente ao problema de pesquisa: Quais são as diferenças e semelhanças entre Brasil e Colômbia, para empresas do setor terciário, decorrentes do Contrato de Trabalho conforme legislação trabalhista de cada país?

As principais diferenças e semelhanças entre Brasil e Colômbia de corrente do contrato de trabalho conforme a legislação trabalhista de cada país para empresas do setor terciário encontradas foram:

1. A jornada laboral, sendo mais benéfica no Brasil (220 horas semanais) com relação na Colômbia (240 horas semanais).
2. O vale transporte no Brasil é mais ajustado à necessidade e natureza do mesmo no Brasil e se mantém independente do salário durante a relação de trabalho condicionado ao uso de transporte público. Na Colômbia não consegue cumprir com sua finalidade e é restringido a empregados com até dois salários mínimos.
3. A política da hora noturna reduzida é mais benéfica no Brasil, pois considera a redução da hora e a prorrogação o que conseqüentemente gera melhor retribuição para o empregado.
4. As férias no Brasil são 30 dias calendário. Na Colômbia 15 dias uteis que pode chegar a corresponder 20 ou 21 dias dependendo se as datas em que são usufruídas coincidem com feriados. No Brasil existe o adicional de férias correspondente ao pagamento de 1/3 sobre o valor das férias. Na Colômbia não existe.
5. Os descontos por conceito de IRRF são maiores no Brasil, sendo mais benéficos na Colômbia. Além o imposto é aplicado a salários de níveis menores (R\$1.903,98) com relação a Colômbia onde os níveis salariais sobre o qual é aplicado é maior (R\$6.391,96).
6. O adicional da hora extra diurna definido para domingos e feriados é igual nos dois países.
7. Os descontos de contribuição social são iguais para os dois países até quando o salário é de ordem de R\$1.693,72. Quando é maior no Brasil os descontos são maiores, limitados ao teto de contribuição. Mas quando o salário chega a R\$ 5.645,80 no Brasil o desconto fica congelado e na Colômbia o desconto de 8% se mantém constante sobre a base de contribuição.

8. Conforme os 3 (três) casos analisados, o caso nº 3 onde se apresentou a situação mais comparável pela proximidade dos custos dos empregadores dos dois países se evidencia que mesmo sendo próximos os vencimentos devidos ao empregado no caso da Colômbia não se traduz em benefício para o empregado, mas é destinado para o governo.
9. Em forma geral a legislação do Brasil protege mais o empregado com relação com a legislação da Colômbia.
10. Em todas as simulações apresentadas os custos foram maiores para o empregador no Brasil, sendo mais benéfico para o empregador na Colômbia.

5.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido as constantes mudanças na legislação, a presente pesquisa considerou a legislação vigente até junho de 2018. Não foram discutidas questões referentes ao adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e outras variáveis que podem incidir no salário dependendo do cargo ou da atividade econômica da empresa.

Com este trabalho, espera-se dar uma contribuição aos novos, e porque não, antigos empresários, empreendedores e pessoas físicas determinadas em morar no Brasil ou na Colômbia na condição de empregado ou empregador para conhecer os principais pontos da legislação trabalhista e suas condições de trabalho, especialmente empregadores interessados num mercado atraente como do Brasil.

5.3 RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Com base nos resultados obtidos na pesquisa, recomenda-se o desenvolvimento de futuros trabalhos, sendo eles:

- a) Ampliar a pesquisa a outros setores da economia.
- b) Aprofundar sobre a matéria tributária incidente na folha de pagamento.
- c) Aprofundar sobre o impacto dos acordos e convenções coletivas nos diferentes setores.

REFERÊNCIAS

ACTUALICESE. Portal de informação legal e trabalhista. Não paginado. Disponível em <https://actualicese.com/actualidad/2017/07/28/jornada-laboral-diurna-y-nocturna-fueron-modificadas-tras-sancion-de-la-ley-1846-de-2017/>>. Acessado em 07-08-2018.

BLOG DO INSTITUTO DE POS GRADUAÇÃO E GRADUAÇÃO (IPO). Curitiba. Não paginado. Disponível em: <https://blog.ipog.edu.br/direito/legislacao-trabalhista/>. Acessado em 03-11-2018.

BRASIL. Presidência da República. Portal normativo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm#art1> Acessado em 23-09-2018.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portal informativo. Disponível em <http://trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps>>. Acessado em 03-09-2018.

BRASIL. Presidência da República. Portal informativo. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acessado 07-08-2018.

BRASIL. Presidência da República. Portal informativo. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acessado em 19-08-2018.

BRASIL. Presidência da República. Portal informativo. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acessado em 03-10-2018.

BRASIL. Presidência da República. Portal informativo. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm>. Acessado em 07-10-2018.

BRASIL. Presidência da República. Portal informativo. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acessado em 16-10-2018.

BRASIL. Presidência da República. Portal informativo. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acessado em 16-10-2018.

BRASIL. Ministério de Fazenda. Portal informativo. Não paginado. Disponível em <http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/IRRF>. Acessado em 07-10-2018.

BRASIL. Ministério de Fazenda. Portal da previdência. Não paginado. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/regime-geral-rgps/>. Acessado em 28-10-2018.

BRASIL. Ministério de desenvolvimento Social. Normas e processos online. Não paginado. Disponível em <https://www.inss.gov.br>. Acessado em 28-10-2018.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. Metodologia científica. 5ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COLÔMBIA. Ministério de Trabajo. Normatividade. Disponível em: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>>. Acessado em 23-09-2018.

COLÔMBIA. Presidência da República. Portal com leis e decretos. Não paginado. Disponível em: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201846%20DEL%2018%20DE%20JULIO%20DE%202017.pdf>>

COLÔMBIA. Ministério de Trabajo. Normatividade. Não paginado. Disponível em: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril+de+2016>>. Acessado em 23-09-2018.

COLÔMBIA. Ministério de Trabajo. Atenção ao cidadão. Não paginado. Disponível em: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>>. Acessado em 23-09-2018.

COLOMBIA. Departamento Nacional de Planeação. Portal normativo. Não paginado. Disponível em <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>. Acessado em 28-10-2018

COLOMBIA. Departamento Nacional de Planeação. Portal normativo. Não paginado. Disponível em: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>>. Acessado em 28-10-2018.

COLOMBIA. Governo da Colômbia. Leis e políticas da previdência. Não paginado. Disponível em: <https://normativa.colpensiones.gov.co/>. Acessado em 07-10-2018.

COLOMBIA. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Portal normativo. Não paginado. Disponível em https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm. Acessado em 28-10-2018.

COSTA, Rosânia de Lima. Rotinas Trabalhistas: departamento pessoal modelo de A a Z. 4. Ed. São Paulo: Cenofisco Editora, 2012.

DIREITO TRABALHISTA. Portal com informação sobre direito trabalhista. Não paginado. Disponível em: <<http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador/contrato-de-trabalho.html>>. Acessado 19-08-2018.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO E SERVIÇO. Portal informativo. Não paginado. Disponível em <http://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/como-sacar.aspx#section3>. Acessado em 16-10-2018.

GERENCIE. Sistema de informação contábil, tributária e trabalhista. Não paginado. Disponível em <<https://www.gerencie.com/que-son-las-cesantias.html>>. Acessado em 16-10-2018.

GERENCIE. Sistema de informação contábil, tributária e trabalhista. Não paginado. Disponível em <https://www.gerencie.com/que-son-las-cesantias.html>. Acessado em 16-10-2018.

GERENCIE. Sistema de informação contábil, tributária e trabalhista. Não paginado. Disponível em: <<https://www.gerencie.com/fondo-de-solidaridad-pensional.html>>. Acessado em 18-11-2018.

GERENCIE. Sistema de informação contábil, tributária e trabalhista. Não paginado. Disponível em: <<https://www.gerencie.com/aportes-a-salud-con-la-ley-1819-de-2016.html>>. Acessado em 28-10-2018.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10766352/paragrafo-2-artigo-2-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acessado em 23-09-2018.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714759/artigo-442>. Acessado em 03-09-2018.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/295329/contrato-por-tempo-indeterminado>>. Acessado em 19-08-2018

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: Extraído de <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713922/artigo-452-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acessado 19-08-2018.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443>>. Acessado em 19-08-2018.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758520/artigo-73>>. Acessado em 19-08-2018.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758520/artigo-73>> acessado 07-08-2018.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758520/artigo-73-do-decreto-lei-n-5452-de-0de-maio-de-1943>>. Acessado em 03-10-2018.

JUSBRASIL. Portal de informação trabalhista e tributária. Não paginado. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10751324/artigo-143-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acessado em 07-10-2018.

LEGIS. Cartilla Laboral, Legis Editores S.A., 2017

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos metodologia científica. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ORGANIZACION INTERNAIONAL DEL TRABAJO (OIT). Trabalho Decente. Espanha. Não paginado. Disponível em: <<https://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang--es/index.htm>>. Acessado em 23-09-2018.

SANTOS, José Aparecido dos. Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista. Curitiba: Juruá, 2008.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. Métodos de pesquisa das relações sociais. São Paulo: Herder, 1965.

SUIN JURISCOL. Portal de informação normativa da Colômbia. Disponível em: <<http://www.suin-juriscol.gov.co>>. Acessado em 23-09-2018.

SUIN JURISCOL. Portal de informação normativa da Colômbia. Disponível em: <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>>. Acessado 19-08-2018.

SUIN JURISCOL. Portal de informação normativa da Colômbia. Disponível em: <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>>. Acessado 19-08-2018.

SUIN JURISCOL. Portal de informação normativa da Colômbia. Disponível em: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>. Acessado em 07-10-2018.

SUIN JURISCOL. Portal de informação normativa da Colômbia. Disponível em: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>. Acessado em 07-10-2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Portal Normativo. Não paginado. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/web/guest/home>>. Acessado em 03-10-2018.

W.AMANCIO. Consultoria empresarial. Portal informativo. Disponível em <https://www.wamancio.com.br/inss-terceiros-contribuicoes-para-outras-entidades-e-fundos/>. Acessado em 28-10-2018.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.