

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUC)
COGEAE

**ENCARGOS TRABALHISTAS
NO BRASIL - INDÚSTRIAS**

ALEX DOS SANTOS VIEIRA

Economia e Gestão nas Relações de Trabalho

São Paulo 30 de novembro de 2009

FOLHA DE ROSTO

Título do Trabalho: Encargos trabalhistas no Brasil – Indústrias

Nome do Aluno: Alex dos Santos Vieira

Nome do Professor-Orientador: Dr. Arnaldo Nogueira

Resumo:

O percentual de encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento, é muito complexo e gera muitas avaliações sobre a exatidão de quanto é esse percentual. O percentual pode variar de setor para setor, mas de uma forma geral, todos esses setores precisam seguir uma estrutura dos encargos trabalhistas. Esta monografia tem por objetivo esclarecer a seguinte afirmação: Quando se contrata um trabalhador, o empregador gastará mais um outro salário com encargos? Através de explicações técnicas e práticas veremos que isso não é válido.

FICHA CATALOGRÁFICA

VIEIRA, Alex dos Santos. ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL - INDÚSTRIAS, São Paulo, PUCSP - COGEAE, 2009, 40p.

(Monografia apresentada ao Curso de Especialização de Economia e Gestão das Relações de Trabalho

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – Coordenação Geral de Especialização e Aperfeiçoamento e Extensão)

Palavras-Chave: Encargos Trabalhistas, Brasil – CLT, Brasil

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a paciência da minha noiva Valquiria, que entendeu a importância desta monografia pra mim, quando eu lia artigos, livros ou redigia os textos e deixava para ela todos os nossos preparativos do casamento.

Agradeço a Deus pela minha lesão no tornozelo não ter sido nada grave e o que me possibilitou a concluir este trabalho.

Agradeço ao professor Arnaldo pela orientação desta monografia.

SUMÁRIO

Introdução.....	01
Encargos Trabalhistas no Brasil.....	03
O custo da Mão-de-Obra no Brasil.....	06
Encargos Trabalhistas comparativo.....	09
Conclusão.....	17
Bibliografia.....	20

INTRODUÇÃO

O tema encargos sociais não representa apenas os números que estes impactam nas folhas de pagamentos das empresas, mas nos traz discussões mais complexas, tais como: flexibilizar as leis de trabalho, aumentar a arrecadação do governo com recolhimento de impostos, trazer para a legalidade os milhões de empregados que mensalmente não contribuem para os cofres federais entre outros pontos.

Muitas das atuais formas de trabalhar eram inexistentes há 50 anos, os autônomos, os prestadores de serviços (PJs), os associados de uma cooperativa de trabalho, os que executam projetos e os empregados que trabalham a distância.

Infelizmente possuímos uma legislação que foi criada em 1943 e tendo como uma de suas referências a legislação de trabalho italiana, inclusive em alguns pontos da CLT foram retirados da legislação de trabalho deste país.

Entre os especialistas no assunto, há muitas divergências do que podemos fazer para melhorar a CLT, no congresso federal volta e meia se discute o assunto, mas continuamos com a mesma e velha CLT. Dentre alguns pontos que precisam de atualização estão as atividades criadas após 1943 e as atividades extintas nesse intervalo de 50 anos..

O ponto crucial dessa monografia é na divergência do percentual que os encargos representam nas folhas de pagamentos, pois temos diversos autores como diferentes percentuais, Como isso é possível? É possível porque a nossa legislação de trabalho é complexa e antiga.

Outro fator importante, é avaliar o que cada análise dos percentuais querem mostrar? A análise de José Pastore, a qual servirá neste trabalho como referência, foca no custo para o empregador o quanta realmente vale um trabalhador/mês.

Neste trabalho a análise do percentual além de mostrar esse custo, irá considerar alguns itens como condição mínima de trabalho e não como um custo para o empregador .

Este trabalho esta dividido em 3 capítulos:

No primeiro capítulo será exposto dados sobre os encargos trabalhistas no Brasil e o nível de emprego nos últimos anos, pois se realmente é caro o trabalhador brasileiro, porque será que temos um aumento nos postos de trabalho nos últimos anos? Será que só crescimento econômico é suficiente?

O segundo capítulo irá mostrar tabelas comparativas ao redor do mundo com o custo do empregado, esses quadros são muito interessantes, pois irão desmitificar alguns pontos de vista que para muitos já estavam estabelecidos.

O terceiro capítulo será destinado aos questionamentos aos 102,76% que José Pastore diz que as empresas pagam ao contratar um empregado, tendo como base a sua tabela, será analisado item por item e mostrando se realmente cada item é um custo para o empregador ou se aquele item já não esta considerado no salário do trabalhador quando o empregador oferece a ele o trabalho.

CAPÍTULO 1: ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Em dados de 2007 o Brasil possui cerca de 5 milhões de empresas registradas. Destas, 4,9 milhões são pequenas e microempresas.

Estudos que utilizam séries históricas mostram que o emprego informal cresceu de modo expressivos nos últimos 20 anos. Em 1985 havia 3 trabalhadores para cada emprego com carteira assinada por prazo indeterminado, em 2002, havia 4 trabalhadores para cada celetista (Constanzi, 2004). Essa constatação é ruim para o mercado de trabalho brasileiro, pois não mostra evolução na formalização do emprego.

Quadro 1.1 - Empresas formais (com CNPJ) por tamanho

PORTE DAS EMPRESAS	TOTAL DE	%
Micro	4.606.607	93,7
Pequenas	274.009	5,6
Médias	23.652	0,5
Grandes	15.102	0,3
Total	4.918.370	100,0

Fonte: Boletim Estatístico das Micro e Pequenas Empresas, SEBRAE, 2005.

Se a composição dos empregadores tem mais de 90% das empresas sendo pequenas, porque essas empresas tem que pagar os mesmos encargos trabalhistas que uma grande empresa, como uma Vale, Bradesco, Petrobrás entre outras.

Diferenciar o peso dos encargos sobre a folha de pagamento das pequenas e micro empresas é uma alternativa que muitos especialistas apontam. Porque essas pequenas empresas precisam pagar 20% de INSS e não menos.

Na União Européia apesar de eles terem ainda uma estrutura legal bastante rígida, há várias despesas que são fixas no Brasil e nesses países são negociáveis

como, por exemplo, o 13º Salário, que pode ser aumentado ou reduzido conforme o desempenho econômico da empresa durante o ano.

No Brasil como não há essa diferenciação, o que na prática acaba acontecendo? Os pequenos empregadores abrem as suas empresas, sem registro na carteira de trabalho dos seus empregados, fazem as admissões necessárias e começam a funcionar. Muitos empregadores quando são questionados, dizem que não conseguem legalizar a situação dos seus empregados, mas que estão trabalhando honestamente e ainda gerando empregos.

Em uma análise muito interessante (Pastore, 2004), mostra o quão importante é ter uma carteira de trabalho assinada, um fato importante de considerarmos para os trabalhadores com carteira assinada, é que o emprego formal protege o trabalhador nos quatro momentos mais críticos de suas vidas, ou seja, na falta de emprego (irá receber o seguro desemprego e o FGTS), na falta de saúde (estará coberto pelo plano médico e licenças remuneradas), na velhice (irá receber a aposentadoria) e depois da morte (com pagamentos de seguro ou pensão)”.

Para resolvermos a questão da legalização das empresas e empregos, será preciso muitos anos de conscientização com os empregadores e há uma série de ações a serem efetuadas, podendo começar com as ações a seguir:

- Passar a informação ao empregador da importância que a legalização de sua empresa possa gerar. Podemos ter muitas facilidades para a legalização das empresas, mas se os empregadores não verem como importante essa legalização, se torna muito difícil resolvermos essa questão. O Sebrae já faz um belíssimo trabalho e poderia e muito a ajudar o governo nesse ponto.

- Simplificar a questão trabalhista. Em geral pequenas e micro empresas, em sua maioria são empregadores que não possuem grandes conhecimentos de obrigação trabalhista, além de ser um público muito heterogêneo, pois, podemos ter empregadores com nível superior completo e ao mesmo tempo empregadores só com o ensino fundamental completo ou as vezes nem isso.

Diferente do que acontece nos Estados Unidos que possuem em suas universidades incubadoras de empresas, no Brasil são pouquíssimas universidades que possuem esse tipo de projeto, apesar de na última década o número de incubadoras ter quadruplicado, os empreendimentos que não possuem toda essa programação quando abertos não duram muito tempo, já nos EUA com esse processo mais maduro o resultado é outro, empresas como Google, Facebook e YouTube saíram de projetos idealizados por universitários.

Não temos tantos resultados nessa área, mas há pequenas evoluções que merecem ser descritas, o professor José Sampaio Aranha (PUC-RJ), participa da primeira incubadora do país com fundo de financiamento para empresas nascentes. Abaixo alguns dados que em futuro próximo com essa medida poderão estar bem melhores.

A universidade fica longe do empreendedor brasileiro. Apenas 14% deles têm curso superior (completo ou incompleto), ficando abaixo da média per capita dos países de baixa renda, que é de 23%. Quando comparado aos países ricos, a situação do Brasil é mais séria, já que a formação acadêmica daqueles empreendedores atinge 58% (Revista Exame, 2008).

Sobre o ensino, o problema é mais evidente quando se detalham os números. Cerca de 30% dos que estão à frente de negócios no Brasil não passaram nem cinco anos nos bancos escolares. Ou seja, se não completaram nem o ensino fundamental, é compreensível que existam no País tantos empreendimentos por necessidade. Além disso, quanto mais alto for o nível de escolaridade de um país, maior será a proporção de empreendedorismo por oportunidade (Revista Exame, 2008).

O CUSTO DA MÃO-DE-OBRA NO BRASIL

Quantas vezes todos nós brasileiros já ouvimos, lemos e até mesmo escrevemos que empregar no Brasil custa caro. Pode ser que custe caro quando comparamos o custo do Brasil com países como a China que trabalham sem condições mínimas de trabalho ou com países como Vietan, que atualmente esta recebendo muitas empresas em função de um rigor um pouco maior na China.

A questão trabalhista é muito complexa em um país, imagine então comparar diferentes especificidades de países e tornar essas particularidades mais homogêneas para fazer uma comparação. O Dieese fez essa comparação e o resultado é surpreendente:

Quadro 2.1 - Custo da mão-de-obra por hora, na produção da indústria

Países selecionados 1985-2006 (em US\$)

Países	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Alemanha	-	-	30,1	22,7	22,5	24,3	29,9	33,1	33,3	34,2
Austrália	8,2	13,1	15,4	14,4	13,3	15,4	19,8	23,4	25,1	26,1
Brasil	-	-	-	3,5	3,0	2,6	2,7	3,1	4,2	4,9
Canadá	11,2	16,3	16,5	16,5	16,3	16,8	19,6	21,9	24	25,7
Coréia	1,2	3,7	7,3	8,2	7,7	8,8	9,7	10,8	12,7	14,7
Dinamarca	8,0	18,3	25,0	21,4	21,7	23,9	29,6	33,7	34,5	35,5
Espanha	4,6	11,3	12,7	10,7	10,9	12,1	15,1	17,3	17,9	18,8
Estados Unidos	12,7	14,8	17,2	19,7	20,5	21,6	22,5	23,1	23,8	23,8
França	7,5	15,4	19,2	15,4	15,5	16,9	20,7	23,3	24,0	24,9
Holanda	8,7	18,0	24,0	19,4	19,9	22,2	27,5	30,8	31,8	32,3
Honk Kong	1,7	3,2	4,8	5,5	5,7	5,7	5,5	5,5	5,7	5,8
Irlanda	6,2	12,1	14,1	13,3	14,2	15,9	19,8	22,7	24,2	26
Itália	7,6	17,7	16,5	14,5	14,6	16,0	20,3	23,6	24,2	25,1
Japão	6,3	12,6	23,5	21,9	19,4	18,6	20,3	22,0	21,5	20,2
México	1,6	1,6	1,7	2,1	2,3	2,5	2,4	2,4	2,6	2,8
Portugal	1,5	3,6	5,1	4,5	4,6	5	6,2	7	7,3	7,7
Reino Unido	6,2	12,5	13,7	16,8	16,9	18,4	21,3	24,8	25,7	27,1
Singapura	2,6	3,8	7,7	7,3	7,0	6,7	7,2	7,5	7,3	8,6
Taiwan	1,5	3,9	6,0	6,2	6,1	5,6	5,7	6,0	6,4	6,4

Fonte: Bureau of Labor Statistics

Elaboração: DIEESE, Anuário dos trabalhadores, 2008

Essa tabela deixa claro que o custo do trabalho no Brasil não é caro. Se isolarmos os dados relativos ao ano de 2006, veremos que os países com os maiores custos são os países com maior desenvolvimento:

Quadro 2.2 - Custo da mão-de-obra por hora, na produção da indústria

Países	2006
Dinamarca	35,5
Alemanha	34,2
Holanda	32,3
Reino Unido	27,1
Austrália	26,1
Irlanda	26
Canadá	25,7
Itália	25,1
França	24,9
Estados Unidos	23,8
Japão	20,2
Espanha	18,8
Coréia	14,7
Singapura	8,6
Portugal	7,7
Taiwan	6,4
Honk Kong	5,8
Brasil	4,9
México	2,8

Fonte: Bureau of Labor Statistics

Elaboração: DIEESE, Anuário dos trabalhadores, 2008

Será mesmo que o custo Brasil é mesmo tão caro? De uma lista selecionada de 20 países, o Brasil é apenas o 19º país com o custo mais caro.

Há outras pesquisas importantes que apontam quais são os principais pontos para a entrada de uma empresa em um país, o banco mundial em um dos seus relatórios anuais divulgou algumas lições a serem adotadas pelo Brasil a fim de facilitar o ingresso de empresas estrangeiras no país ou para aberturas de empresas, abaixo os 5 pontos listados no relatório:

- a) Usar a tecnologia para facilitar a abertura de empresas

- b) Simplificar radicalmente a cobrança de impostos
- c) Usar a internet para aumentar o comércio exterior
- d) Fixar prazos para as ações do governo
- e) Reduzir o custo de mão-de-obra

Ao analisar os 5 itens, é observado que o custo da mão-de-obra do país é o último ponto citado no relatório, quando é mencionado custo de mão-de-obra é necessário especificar que esse custo não é sobre o salário, mas sim tudo que é tributado em cima dele, pois o salário do brasileiro não é alto.

Recentemente houve uma demonstração da lógica dos custos da mão-de-obra brasileira, o governo trabalhou com uma lógica inversa dos especialistas e ao invés de reduzir o encargo sobre o salário, reduziu os impostos incidentes nos produtos, com isso o mercado nos ramos em que o governo reduziu os impostos se aqueceu e movimentou a economia, é claro que se o governo conseguisse junto com esse medida reduzisse o peso dos encargos trabalhistas o resultado teria sido ainda melhor.

CAPÍTULO 3: ENCARGOS TRABALHISTAS COMPARATIVO

O Sociólogo José Pastore é umas das principais vozes no que diz respeito ao custo do trabalho no Brasil e um de seus trabalhos ele mostra item por item o tão famoso estudo que mostra que o custo do empregado é em geral o dobro do valor registrado na carteira de trabalho.

José Pastore na tabela abaixo, não trabalha só com o custo financeiro do trabalho, mas também com o custo das horas não trabalhadas, pois de acordo com ele, o trabalhador não estará produzindo, portanto, é custo para o capital.

3.1 - TABELA DE CUSTO DO EMPREGADO

Tipos de Despesas	% sobre o salário
Grupo A - Onrigações Sociais	
Previdência Social	20
FGTS	8
Salário Educação	2,5
Acidentes do Trabalho	2
SESI/SESC/SENAT	1,5
SENAI/SENAC/SENAT	1
SEBRAE	0,6
INCRA	0,2
Subtotal A	35,8
Grupo B - Tempo não trabalhado	
Repouso semanal	18,91
Férias	9,45
Abono de Férias	3,64
Feriados	4,36
Aviso Prévio	1,32
Auxilio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
Grupo C - Tempo não trabalhado II	
13º Salario	10,91
Despesas de Rescisão Contratual - 50% FGTS	3,21
Subtotal C	14,12
Grupo D - Incidências Cumulativas	
Incidências Cumulativas Grupo A / Grupo B	13,68
Incidência do FGTS s/ 13º sal.	0,93
Subtotal D	14,61
TOTAL GERAL	102,76

Explicação dos percentuais de cálculo da tabela de Pastore:

Grupo A: Obrigações Sociais

Neste grupo não há divergência de entendimento e também não há como questionar percentuais usados por José Pastore, pois os percentuais são estabelecidos de acordo com o ramo de trabalho de cada empresa.

Na Sueca Scania, montadora de caminhões, ônibus e motores marítimos, o grupo A citado por Pastore, não representa 35,8%, mas sim 35%, em razão do item de acidente de trabalho que na tabela está com 2% e o encargo é de 1% e do adicional do Senai que ao invés de 1% da tabela de Pastore é 1,2%.

Neste grupo é onde está previsto para o ano de 2010, um acréscimo de 3% em média na folha de pagamentos das empresas em razão da alteração do FAP (Fator de Acidente Previdenciário). As empresas estão se movimentando e tentando convencer o governo, através de fatos e pesquisas sobre os encargos trabalhistas brasileiro, a não introduzir essa medida a partir do ano que vem, a ANFAVEA (Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores) e CNI (Confederação Nacional das Indústrias) já contestaram essa medida do governo.

Com a introdução desse novo fator, a Scania mesmo tendo uma política de segurança e saúde no trabalho, que das ótimas condições internas e toda estrutura de trabalho, inclusive com alas de fisioterapias internas, mapeamento de funções para atividades ligadas a áreas de produção, pois requerem cuidados específicos, deverá ter um aumento nos encargos, os quais passarão dos atuais 35% para 38,35%.

Grupo B: Tempo não trabalhado

Neste grupo é onde se encontra a maior divergência nos cálculos elaborados por Pastore quando comparados a este trabalho e esse grupo contribui diretamente para o índice ultrapassar os 100%.

A metodologia de cálculo de Pastore se origina da seguinte premissa: Dos 365 dias do ano, os empregados trabalham 275, depois da exclusão de 52 domingos,

12 feriados e 26 dias de férias (porque 4 já foram incluídos nos domingos). Este é o total de dias efetivamente trabalhados e que é usado como denominador. Divide-se, então, os dias remunerados pelos dias efetivamente trabalhados em cada item.

Repouso semanal – São dois motivos que invalidam poder considerar esse item como um acréscimo nos encargos. Todo país e qualquer código trabalhista civilizado tem que considerar pelo menos um dia de descanso para o trabalhador, isso é um direito conquistado pelo trabalhador brasileiro e não um encargo. Mesmo não sendo um dia não trabalhado, quando a empresa faz o cálculo do salário mensal do trabalhador, esse dia com certeza já está considerado no rendimento dele, pois isso impacta diretamente no custo final do produto, por isso pode-se afirmar, que caso se considere esse item como acréscimo nos encargos, esta-se duplicando o percentual.

O resultado dos 18,91% da tabela é obtido dividindo 52 semanas por 275 dias úteis.

Férias – A mesma justificativa usada acima, vale para esse caso, quando se paga férias não há rendimento de salário, porque um substitui o outro. De fato quando um trabalhador sai de férias, é usual que um companheiro o cubra durante as férias e quando isso não acontece, normalmente para os trabalhadores das linhas de produção, é comum no Brasil que as empresas concedam férias coletivas. E quando é mencionado linhas de produção, as áreas de planejamento de produção já trabalham com a previsão do período de férias, com isso se produz a mais durante alguns meses do ano para poder ser concedidas as férias. Seguindo a análise de Pastore, poderíamos afirmar que esse item teria que ser considerado pois os empregados não estão trabalhando, mas também aqui, entre o fato de que em linhas de produção trabalham com períodos programados de paradas, essas paradas não servem apenas para conceder as férias aos trabalhadores, mas também para fazer as manutenções e as correções preventivas na linha de produção.

O resultado dos 9,45% é obtido dividindo 26 dias por 275 dias úteis.

Abono de Férias – Não há discordância nesse item, realmente se acrescenta remuneração ao rendimento do trabalhador. Para algumas empresas do Brasil esse custo é ainda maior, caso da Mercedes-Benz, ao invés de se adicionar ao rendimento 1/3 da férias é adicionado metade do valor das férias (1/2).

O resultado dos 3,64% é obtido dividindo 10 dias por 275 dias úteis.

Feriados – Seguindo a linha de raciocínio de Pastore o feriado é um custo a mais para a empresa que paga o salário mensal do trabalhador independente se ele trabalha 30 ou 29 dias, mas aqui também devemos considerar o que acontece na realidade, para uma linha de produção já é considerado esse dia como um dia não trabalhado e os empregados precisam recuperar essa produção nos 365 ou 275 dias úteis do ano, o que sabemos que acontece. Para os trabalhadores administrativos a situação é a mesma, o fechamento continua a ser entregue no 3º dia útil ou se tem que concluir o fechamento no final do mês, independentemente do feriado, o que faz com que se antecipe esse fechamento caso o feriado caia em uma dessas datas.

O resultado dos 4,36% é obtido dividindo 12 dias por 275 dias úteis.

Aviso Prévio – Não há discordância desse item, pelo contrário, o método utilizado por Pastore é inteligente, porque o aviso prévio é um para cada funcionário e cada funcionário fica diferentes anos na empresa, o que dificulta uma média para cálculo, então se faz necessário que se tenha um percentual padrão para cálculo. O método utilizado por Pastore foi a taxa de rotatividade dos empregados (TurnOver), que é simplesmente o total de demissões daquele mês ou ano, dividido pelo total de empregados do mês ou média de total de empregados do ano

É importante considerar que esse percentual é muito complexo de se extrair devido ao acordo coletivo de algumas empresas e pela fórmula de cálculo da taxa de rotatividade. Uma falha que tem nesse cálculo de Pastore, é que empregados com prazo determinado de trabalho (até 2 anos) não tem aviso prévio, pois já está explícito que o contrato de trabalho tem fim e portanto, não há indenização pela rescisão do contrato trabalho, isso é a finalidade do aviso prévio, mas por ser uma demissão entra no cálculo de rotatividade. Um segundo ponto a se considerar é que

para as montadoras de veículos do ABC o aviso prévio é calculado de forma diferente devido ao acordo coletivo firmando entre o Sindicato dos Metalúrgicos e as montadoras. O aviso prévio nas montadoras é calculado da seguinte forma: Trabalhadores com mais de 45 anos de idade tem o seu aviso prévio em mais de 30 dias e a cada ano de idade completado o aviso prévio é acrescentado em 1 dia, então um trabalhador com 46 anos de idade terá 31 dias de aviso prévio e assim sucessivamente.

O resultado dos 1,32% é um pouco mais complexo que os outros itens e é originado da seguinte forma:

$$\frac{2 \text{ horas} * 23 \text{ dias}}{7,33 \text{ horas} * 275 \text{ dias}} * 100 * 0,58 = 1,32$$

$$7,33 \text{ horas} * 275 \text{ dias}$$

Os valores contido no numerador, são referentes as duas horas de ausência que o empregado pode ter por dia durante o aviso prévio e multiplicado por 23 dias que são o total de dias trabalhados por mês (dos 30 dias do mês, 5 dias são considerados dias de descanso e os outros dois dias, um é referente a um possível feriado no mês e o outro dia é referente a um dia justificável que o empregado possa a ter neste período de aviso prévio) totalizando 23 dias. Os valores contidos no denominador, são referentes a um dia de trabalho, 7,33 horas (considerando uma jornada de trabalho de 44 horas semanais dividido por 6 dias da semana) multiplicado por 275 dias úteis. A multiplicação por 100 é para se obter o percentual do cálculo e depois é multiplicado por 0,58 que é a taxa de rotatividade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Auxílio Enfermidade – O mesmo raciocínio dos itens anteriores pode ser aplicado a este caso, quando há a falta do trabalhador na empresa, deslocam-se os outros trabalhadores temporariamente para suprir as atividades do empregado afastado. Aqui também entra o fator prévio que os empregadores já possuem uma média de ausência por motivos médicos.

Considerando as alterações no segundo grupo, o cálculo deste trabalho esta em 35,8% (Grupo A) + 4,96% (Grupo B) o que da um total de 40,76% ao invés de 74,03% alcançado por Pastore.

Grupo C: Tempo não trabalhado II

13º Salário – Pastore utilizou o raciocínio de 275 dias úteis no ano dividido por 365 dias, o que resultou nos 10,91%. Essa metodologia é contestada porque o 13º salário será pago independentemente se o ano tem 12 ou 20 feriados e o mais importante, por Pastore estar trabalhando com um cálculo mensal, quando ele anualisar o percentual de 10,91% ele não terá o valor absoluto do salário do colaborador (100%), mas sim 130,92%, ou seja, 30,92% a mais do que o salário do trabalhador. Como metodologia de cálculo, o mais correto é mensalizar de acordo com que já é feito pelos empregadores, ou seja, considerar 1/12 avos do salário do trabalhador, ou 8,33% mensal e quando anualisar esse percentual, se chegará nos 100% de um salário.

Despesas de Rescisão Contratual – 50% FGTS – Para o cálculo dos 50% do FGTS, Pastore utilizou a contribuição mensal do FGTS que é 8%, multiplicou por 38,23%, que é o resultado do Subtotal B (Tempo não trabalhado), multiplicado por 50% que é o percentual que a empresa precisa pagar no desligamento do trabalhador a título de indenização do Fundo de Garantia, multiplicado pela taxa de rotatividade que é 0,58, o que resulta em 3,21%. No cálculo utilizado por Pastore, conforme já mencionado no cálculo feito neste trabalho para o grupo B, não será adotado a multiplicação de 38,23%, pois já foi entendido que esse percentual esta incorporado no salário, dessa forma o cálculo fica dessa forma: $8\% * 0,50 * 0,58 = 2,32$.

No grupo C novamente há uma redução no percentual comparado a tabela de Pastore, com as despesas do 13º salário resultando em 8,33% e as despesas com desligamento do FGTS sendo de 2,32%, dá-se um total de 10,65% e não mais 14,12%. Com a diferença no Grupo C, temos um total de 51,41% (35,8% + 4,96% + 10,65%) ao invés de 88,15% alcançado por Pastore.

Grupo D – Incidências Cumulativas

Neste grupo de percentuais acumulativos, temos novamente diferenças pelo que foi apontado por Pastore.

Pastore no item Incidências Cumulativas Grupo A / Grupo B multiplica os 35,80 (Subtotal A) por 38,23 (Subtotal B) o que resulta nos 13,68.

Dos itens acumulativos apenas o abono de férias é que teria algum percentual acrescido porque é um item adicional ao salário, porém o abono de férias não tem incidência de FGTS e nem INSS e a partir desse ano a Receita Federal divulgou que o abono de férias não tem incidência de Imposto de Renda, logo o item D da tabela desse trabalho será inexistente.

Após analisar item por item da tabela de Pastore, foi possível perceber que o real peso dos encargos sobre a folha de pagamento de uma empresa por funcionário é de 51,41% ao invés dos 102,76% apontados por Pastore, curiosamente temos uma diferença de aproximadamente 50%.

Comparação de encargos Brasil X Mundo

Após ser analisado os itens realmente que impactam sobre a folha de pagamento de uma empresa, é possível de se comparar como esta o Brasil em relação a outros países.

Quadro 3.2 - Despesas de Contratação em Países Selecionados

Países	% sobre o salário
França	79,70
Argentina	70,27
Alemanha	60,00
Inglaterra	58,30
Brasil	51,41*
Itália	51,30
Holanda	51,00
Uruguai	48,06
Bélgica	45,40
Paraguai	41,00
Japão	11,80
Dinamarca	11,60
Tigres Asiáticos (média)	11,50
Estados Unidos	9,03

Fonte: Pastore (1997). Atualizado em 2007.

* Considerado percentual elaborado neste trabalho

O quadro acima, mostra uma comparação com os mais variados países do percentual de encargos sobre a folha de pagamento das empresas e considerando o percentual tratado neste trabalho, é possível de perceber que comparando isoladamente os encargos a posição do Brasil não é ruim, pois esta praticamente no meio.

CONCLUSÃO

O tema encargos trabalhistas no Brasil é realmente um tema muito complexo, tão complexo que temos alguns especialistas que apontam que os encargos são de 50% sobre a folha de pagamento e outros que apontam que esse percentual é o dobro.

Tamanha disparidade se dá pelo fato de nossa legislação ser muito antiga e principalmente pelo conceito adotado pelos autores. Através desta monografia foi possível identificar que o conceito a ser adotado não é o de horas não trabalhadas pelos empregados, mas sim qual é o custo que este empregado é para o empregador. A diferença entre esses dois conceitos parece não existir, mas existe, e é o que possibilita termos uma margem de 50% de diferença.

Quando se é comparada o custo da hora não trabalhada pelo empregado, esta se adicionando ao custo do salário um item que já está previsto no próprio salário do trabalhador. Eu como funcionário de uma multinacional e profissional de RH, sei que quando contratamos um trabalhador todas essas horas não trabalhadas por ele, já estão consideradas no salário que ele vier a receber. O impacto desse cálculo se dá justamente no produto, para calcularmos o valor do produto a mão-de-obra é uma variável importantíssima a ser considerada.

Considerar encargo itens como repouso semanal, férias, feriados, auxílio enfermidade, é uma precarização do trabalho, é claro que esses benefícios possuem um custo, mas como foi descrito nessa monografia, esses itens são compensados durante o ano e já foram previstos. O que não podemos, é considerar itens como esses como encargos, nossa sociedade já é muito sofrida, a nossa desigualdade social é uma das piores do mundo e vamos considerar como um custo extra o fato de o trabalhador estar na sua casa no domingo com a sua família.

Se voltarmos um pouco no tempo, durante o período em que havia escravos, esses trabalhavam todos os dias e muitas vezes mais horas do que nós atualmente, porém viviam menos e produziam menos, e por isso, afirmo categoricamente que essa discussão de encargo trabalhista tem que considerar um padrão mínimo de

benefícios para os trabalhadores e a partir daí sim, considerar o que é custo e o que não é custo.

Durante o elaboração desta monografia, li muito artigos que através de variados cálculos, procuravam mostrar a metodologia mais apropriada de cálculo, mas em nenhum artigo, tive a felicidade de me deparar com itens que são direitos do trabalhador e não um custo.

Hoje a discussão sobre esse assunto precisa ser mais inteligente, cada vez mais estamos direcionando a nossa economia para a área de serviços e nesse mercado o custo não é tão simples, não se pode só comparar hora trabalhada ou hora não trabalhada, é preciso se olhar o resultado. Em muitos casos o profissional trabalha só parte do tempo, mas faz uma venda ou fecha uma prestação de serviço importantíssima para a sua empresa. E aí fica a pergunta, como medir o custo desse profissional?

Uma dificuldade extra para termos um padrão mundial de cálculo é que em cada país existe um tipo de lei que rege os contratos de trabalho, o Brasil por exemplo, é um dos poucos países do mundo que concedem férias de 30 dias, um dos únicos países que o empregado ao sair de férias recebe mais do que se estivesse trabalhando, isso em função da remuneração de 1/3 sobre as férias, o que para o entendimento brasileiro é um avanço na relação capital – trabalho.

A discussão sobre encargo trabalhista precisa seguir por um outro caminho, claro que considerando o custo para o empresariado de cada funcionário que ele tiver, mas temos que caminhar para ter uma legislação com mais flexibilidade, porém essa flexibilidade tem que levar em consideração que a relação capital – trabalho é desvantajosa para o trabalhador.

Junto com essa discussão de encargos, há um outro assunto que é sempre relacionado ao tema de encargos trabalhistas, o nível de emprego. É comum ouvirmos e lermos que devido ao peso dos encargos sobre a folha de pagamento o nível de emprego não irá subir, pois bem, nos últimos anos, principalmente durante os dois mandatos do presidente Lula, o nível de emprego e também de renda

subiram, mesmo com os encargos trabalhistas sendo um dos maiores do mundo. O que deve ter ocorrido para que isso acontecesse, somente ventos externos favoráveis que sopraram em direção ao Brasil, é claro que não foi só isso, economicamente já estamos fazendo a nossa lição de casa desde os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, e desde o início dos anos 2000, o nosso mercado interno esta se aquecendo, o resultado disso foi que milhares de pessoas tiveram um incremento em suas rendas e pessoas que eram da classe E subiram para a classe D e outras milhares subiram da classe D para C, sendo assim sucessivamente, o que gerou um círculo vicioso gerando cada vez mais emprego e possibilitando a esses milhares de pessoas terem acesso a serviços e produtos que antes elas não tinham. A prova disso é que durante a crise econômica fomos um dos últimos países a entrar na crise e um dos primeiros a sair dela.

A conclusão que é possível de se tirar é que os encargos trabalhistas são caros quando comparamos que os trabalhadores não tem tanto retorno quanto aos trabalhadores dos países centrais, que é caro quando comparamos que estamos com o peso de encargos próximos de países Alemanha e Inglaterra, mas não podemos esquecer que os encargos trabalhistas são feitos em cima de uma base salarial e essa base salarial brasileira, conforme mostrado nesta monografia, é de quase 7 vezes menor do que o salário hora do alemão e são essas informações complementares, que é necessário que haja quando comparamos os encargos trabalhistas no Brasil.

BIBLIOGRAFIA

CONSTANZI, Rogério Nagamine (2004). “Evolução do Emprego Formal no Brasil (1985-2003)”. Rio de Janeiro: Texto para discussão 1039, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

PASTORE, Jose. *Trabalhar custa Caro*:. São Paulo: Editora LTr, 2007.

PEGURIER, E. *O semeador*. 2008, pag 45.

<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0913/economia/m0153569.html>

<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0852/economia/m0062121.htm>

<http://gabrielcleite.blogspot.com/2009/01/criacao-da-clt-entrevista-com-arnaldo.html>