

SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA ACOMPANHAMENTO DAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

META II – RELATÓRIOS

ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL:
CONCEITO, MAGNITUDE E
REFLEXOS NO EMPREGO
Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE



Abril/2006

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário Executivo - SE

André Peixoto Figueiredo Lima

Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Ezequiel Sousa do Nascimento

Secretário de Relações do Trabalho – SRT

Luiz Antonio de Medeiros Neto

© copyright 2007 – Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria Executiva – SE

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego.

DIEESE**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: en@dieese.org.br

<http://www.dieese.org.br>

Direção Nacional

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

Carlos Eli Scopim – Vice-presidente - STI Metalúrgicas Mecânicas Osasco

Tadeu Moraes de Sousa – Secretário - STI Metalúrgicas São Paulo Mogi Região

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

CONVÊNIO SE/MTE Nº. 04/2003

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	03
2. A CONTROVÉRSIA SOBRE O CONCEITO DE ENCARGOS SOCIAIS	05
2.1 - O que é salário	06
2.2 - O que são encargos sociais	07
2.3 - Como se chega ao percentual de 102 % sobre os salários	07
2.4 - Como se chega ao percentual de 25,2 % sobre os salários	10
2.5 - Encargos sociais ou obrigações trabalhistas? A origem de toda a controvérsia	14
3. ENCARGOS SOCIAIS E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	17
3.1 - Desemprego no Brasil: dimensões estruturais	17
3.2 - Dimensões conjunturais	18
3.3 - A idéia de desonerar a folha de pagamentos	20
3.4 - Encargos sociais e geração de emprego	22
3.5 - Encargos sociais e mercado de trabalho “informal”	23
4. ENCARGOS SOCIAIS, “CUSTO BRASIL” E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
ANEXO 1 - Cálculo dos percentuais de encargos segundo José Pastore.....	30
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL:

CONCEITO, MAGNITUDE E REFLEXOS NO EMPREGO

1 - INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem crescido o debate sobre a questão dos encargos sociais no Brasil. O tema tem polarizado opiniões e constitui-se em importante divisor de águas quando se discutem alternativas de políticas de emprego e renda.

De um lado, alinham-se os que consideram muito elevados - superiores a 100% - os encargos sociais que as empresas brasileiras pagam sobre os salários, o que colocaria o Brasil em situação desfavorável na comparação internacional. De outro, estão os que consideram que os encargos representam pouco mais de 1/4 da folha salarial das empresas, argumentando que uma grande parcela do que se costuma chamar de encargo social é, na verdade, parte integrante da própria remuneração do trabalhador.

Há, também, grande controvérsia acerca do impacto que uma eventual redução dos encargos sociais teria sobre o mercado de trabalho, em termos de nível e qualidade do emprego.

Para alguns, a magnitude e a rigidez dos encargos sociais existentes no Brasil seriam, em grande medida, responsáveis pela dificuldade de ampliação do número de empregos e pelo elevado grau de informalização dos vínculos de trabalho. O peso excessivo dos encargos sociais e a impossibilidade de sua flexibilização em casos de redução de vendas levariam as empresas a uma atitude conservadora na criação de novos postos de trabalho ou à alternativa de utilização de mão-de-obra informalmente contratada.

Para outros, fatores inibidores do crescimento do emprego muito mais importantes que o peso dos encargos sociais estariam situados em outra esfera, ligada às condições macroeconômicas que inibem o investimento: altas taxas de juros, arrocho monetário, arrocho fiscal, ausência de políticas setoriais consistentes e ambiente de incerteza econômica. Atuaria, também, inibindo o emprego, a flexibilidade de que gozam as empresas brasileiras para ampliação da produção sem novas contratações, através da utilização de grande volume de horas extras. Por último, a persistente incapacidade de manter taxas expressivas e continuadas de crescimento econômico nas últimas duas décadas responderiam pelo fraco desempenho do mercado de trabalho brasileiro.

Quanto à questão do chamado “mercado informal” de trabalho, para esse segundo grupo de analistas, sua existência se explicaria, antes, por características do atual sistema brasileiro de relações de trabalho e pelo desaparecimento da máquina estatal de fiscalização, que tornam baixo o risco da contratação ilegal, do que por um patamar de encargos sociais supostamente inviabilizador da atividade econômica de amplos setores produtivos. A contratação ilegal encontra campo fértil num ambiente de poucas garantias sociais de subsistência - como renda mínima, assistência médico-odontológica de boa qualidade etc -, que leva um grande contingente de pessoas a se submeter a qualquer relação de trabalho, ainda que contrariando a legislação trabalhista.

Este trabalho tem por objetivo apresentar e analisar os principais conceitos e argumentos envolvidos na polêmica acerca dos encargos sociais. Aborda, inicialmente, a controvérsia sobre o

conceito e a magnitude dos encargos sociais. Em seguida, discute a relação entre encargos sociais e mercado de trabalho, a partir de um diagnóstico das características atuais do desemprego no Brasil. Por fim, apresenta algumas reflexões sobre a relação entre encargos sociais e competitividade das empresas brasileiras, no âmbito do que se convencionou chamar de “Custo Brasil”.

2. A CONTROVÉRSIA SOBRE O CONCEITO DE ENCARGOS SOCIAIS

A economia e a sociologia do trabalho são áreas de conhecimento que se encontram no campo das ciências humanas, no qual os conceitos e postulados estão, normalmente, cercados de controvérsias. Essa característica, entretanto, não lhes retira qualquer mérito. Ao contrário, nessas áreas de conhecimento fica mais transparente o limite da ciência enquanto aproximação com a realidade, aproximação que é inevitavelmente imperfeita, parcial, contestável, atrelada ao ponto de vista do cientista, do pesquisador. Não existe o real, o verdadeiro, independente do observador. Por isso, é fundamental que cada observador defenda suas concepções, explicitando o ponto de vista do qual está partindo para interpretar a realidade social, sempre complexa, e que suas conclusões sejam avaliadas à luz dessa explicitação, o que inclui a avaliação dos pressupostos da análise.

Os conceitos de encargos sociais chegam a ser tão díspares que, dependendo da ótica do observador, justificam conclusões que indicam pesos entre 20% até 215% dos salários!

Essa afirmação se verifica, freqüentemente, quando das discussões que envolvem os temas do mundo do trabalho. Não há consenso entre os especialistas quanto aos conceitos mais básicos em discussão. É assim, por exemplo, com o conceito de salário. Basta rever as controvérsias sobre a existência ou não de perdas salariais com os planos de estabilização adotados no Brasil nos anos 80 e 90 do século passado. A cada conceito de salário (salário contratado ou recebido, salário real médio ou salário real "de pico" etc.) está associada uma interpretação sobre a evolução de seu poder aquisitivo, uma conclusão sobre a ocorrência ou não de perdas.

O mesmo pode-se dizer sobre a discussão a respeito dos encargos sociais no Brasil e a proporção que representam sobre a folha de pagamento das empresas. Os conceitos de encargos sociais chegam a ser tão díspares que, dependendo da ótica do observador, justificam conclusões que indicam pesos entre 20% até 215% dos salários (Cf. Cacciamali, 1993, p.13). Nada mais natural, portanto, que as propostas e recomendações oriundas de tais diagnósticos apresentem diferenças marcantes.

Das visões sobre o tema "encargos sociais", podem-se destacar duas grandes vertentes.

A primeira delas é de grande aceitação entre os empresários e alguns círculos acadêmicos que exercem influência destacada sobre o pensamento empresarial. A partir de um conceito restrito de salário, conclui que são elevados os encargos sociais no Brasil, que chegariam a atingir mais de 100% da folha de pagamentos¹. Segundo essa visão, "O Brasil tem uma elevada incidência de encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento, ou seja, um empregado custa para o empregador duas vezes o valor de seu salário" (CNI, 1993). Num de seus trabalhos, Pastore (1994a, p.133) chega a afirmar que, na comparação internacional, "O Brasil tem sido considerado o campeão de impostos e de encargos sociais. Argumenta-se que o Brasil é um país de encargos altos e salários baixos, o que faz o trabalhador receber pouco e custar muito para a empresa".

¹ Essa vertente de pensamento encontra em José Pastore, professor da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP) e consultor de empresas, seu principal formulador, autor de vários trabalhos e artigos sobre o assunto.

A segunda vertente, da qual compartilhamos, contesta a anterior, questionando o próprio conceito de salário e de encargo social por ela adotado, concluindo que o peso dos encargos situa-se na casa dos 20 a 30% sobre os salários².

Passemos à análise de cada uma dessas vertentes de pensamento, a partir das concepções de salário e de encargos sociais subjacentes a cada uma delas.

2.1 - O que é salário

De acordo com a legislação brasileira, salário é a contraprestação recebida pelo empregado pelo seu trabalho, nas situações que caracterizam vínculo de emprego.

Os que concluem ser elevado o percentual de encargos sociais no Brasil partem do conceito de salário como sendo a remuneração apenas das horas efetivamente trabalhadas. Em alguns trabalhos, a base de cálculo dos encargos chega a ser definida pelo conceito de "unidade salarial" (Cf. Fiemg, 1995, p.1). Nesse sentido, a base de comparação dos encargos não é a remuneração total do trabalhador, nem mesmo o seu salário contratual, mas apenas uma parte dele. A base de cálculo exclui do salário contratual a parte relativa ao descanso semanal remunerado, aos dias de férias e feriados, ao 13º salário, aos dias de afastamento por motivos de doença pagos pelas empresas, ao aviso prévio e à despesa por rescisão contratual. Todos esses itens são considerados, por essa vertente, como encargos sociais³.

Salário é a remuneração total recebida integral e diretamente pelo trabalhador como contraprestação pelo seu serviço ao empregador

Já os que se alinham na outra vertente de pensamento sobre encargos sociais partem do conceito de que salário é a remuneração total recebida integral e diretamente pelo trabalhador como contraprestação pelo seu serviço ao empregador.

Essa contraprestação se subdivide em três partes, a saber:

- o salário contratual recebido mensalmente, inclusive férias;
- o salário diferido (ou adiado), recebido uma vez a cada ano (13º salário e 1/3 de férias);
- o salário recebido eventualmente (FGTS⁴ e outras verbas rescisórias).

Para os representantes desse pensamento, todas essas são contraprestações pagas integral e diretamente ao trabalhador. Constituem aquilo que ele põe no bolso, seja em dinheiro vivo, ou na forma de depósito em sua conta corrente bancária, ou na forma de uma espécie de conta poupança aberta em seu nome pelo empregador (o FGTS, que constitui um patrimônio individual do trabalhador). Neste último caso, essa conta poupança só pode ser movimentada em situações

² Incluem-se nessa vertente, entre outros, o professor Edward Amadeo, da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ); Demian Fiocca, articulista do jornal *Folha de São Paulo* e pós-graduado em Economia pela Universidade de São Paulo (USP); Jorge Jatobá, professor da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e ex-assessor especial do Ministério do Trabalho durante o governo Fernando Henrique Cardoso; Carlos Alonso B. de Oliveira, Paulo Eduardo de A. Baltar e Márcio Pochmann, pesquisadores do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

³ Não há consenso na literatura quanto à denominação que se dá aos encargos. Alguns os chamam genericamente de encargos sociais, outros os subdividem em contribuições sociais e encargos trabalhistas; outros ainda se referem a encargos sociais, encargos tributários e contribuições parafiscais. Menos consenso existe também quanto aos itens que compõem cada um desses grupos, o que dificulta uma análise comparativa.

⁴ O FGTS poderia também ser incluído como salário diferido, uma vez que o trabalhador tem o direito de sacá-lo quando de sua aposentadoria (e não apenas na eventualidade de uma demissão sem justa causa).

especiais: demissão por iniciativa do empregador, compra ou abatimento de prestações de casa própria, acometimento por alguns tipos de doença grave ou por ocasião da aposentadoria. Mas isso não modifica o seu caráter de parte integrante da remuneração integral e diretamente apropriada pelo trabalhador⁵.

2.2 - O que são encargos sociais

Outro componente do custo total do trabalho, além do salário, são os encargos sociais. Em torno dos encargos incidentes sobre a folha de pagamentos das empresas é que se concentra toda a polêmica que será objeto de reflexão neste trabalho.

Como se viu no item anterior, conceitos diferentes de salário levam fatalmente a diferentes conceitos de encargos sociais. Pastore e as entidades empresariais incluem no conceito de encargos sociais tudo o que a empresa desembolsa e que excede o custo da hora efetivamente trabalhada.

Encargos sociais incidentes sobre a folha restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas que não revertem em benefício direto e integral do trabalhador

Para eles, além das obrigações sociais recolhidas pelo governo sobre a folha de pagamentos (INSS, salário-educação, seguro de acidentes do trabalho, contribuições repassadas ao Sesi/Sesc, Senai/Senac, Inca e Sebrae), entram no cômputo dos encargos vários itens que compõem a remuneração do trabalhador, motivo pelo qual os "encargos" chegam a 102% ou até mais, como se verá adiante.

Para os que consideram o salário como a remuneração total recebida direta e integralmente pelo trabalhador - conceito com o qual este trabalho se identifica em linhas gerais -, encargos sociais incidentes sobre a folha restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas que não revertem em benefício direto e integral do trabalhador. Nesse conceito, os encargos sociais totalizam 27,8% sobre o valor da folha (nela incluídos o salário mensal contratual e a proporção mensal do 13º salário e do adicional de 1/3 sobre as férias)⁶. Considerando-se que a remuneração total recebida pelo trabalhador inclui, ainda, o depósito mensal feito em sua conta individual junto ao FGTS e a proporção mensal do valor correspondente às verbas rescisórias, em caso de demissão sem justa causa, o percentual de encargos sociais se reduz a 25,2% do que o trabalhador recebe.

2.3 - Como se chega ao percentual de 102% sobre os salários

Para se chegar a um percentual de 102% de encargos sociais, parte-se de um conceito bastante restrito de salário. Tal conceito considera como salário apenas a remuneração pelo que chama de tempo efetivamente trabalhado. Para o cálculo desse tempo, excluem-se a parte da remuneração

⁵ O próprio Banco Mundial, em recente relatório acerca do chamado "Custo Brasil", trabalha com conceito semelhante, ao considerar que o FGTS, o descanso semanal remunerado, as férias, feriados, abono de férias, aviso prévio, auxílio-enfermidade, 13º salário e as verbas rescisórias não se constituem encargos sociais, mas salários (ou benefícios) indiretos, uma vez que "os trabalhadores se beneficiam diretamente desses itens e o montante do benefício tem relação direta com o montante da contribuição". (World Bank, 1996, p. 33).

⁶ Alguns dos defensores deste conceito de salário trabalham com o percentual total de 35,8% , ao manterem o FGTS entre os encargos sociais. Mesmo eles, entretanto, advertem que o FGTS, a rigor, compõe o que o trabalhador recebe direta e integralmente, já que a conta é individualizada, ao contrário, por exemplo, do recolhimento ao INSS, que vai para um fundo cujo retorno não tem necessariamente a ver com o valor do recolhimento. (Cf. Fiocca, 1996a).

relativa ao repouso semanal remunerado, às férias remuneradas, ao adicional de 1/3 sobre o valor das férias, aos feriados, ao 13º salário, ao aviso prévio em caso de demissão por iniciativa do empregador, às despesas de rescisão contratual (equivalentes à multa sobre o saldo do FGTS) e à parcela do auxílio-enfermidade custeada pelo empregador, os três últimos calculados com base em uma média de incidência sobre o total de empregados.

Para se chegar a um percentual de 102% de encargos sociais, parte-se de um conceito bastante restrito de salário

Todos esses itens excluídos da remuneração básica do trabalhador são considerados como encargos sociais, juntamente com as obrigações recolhidas ao INSS, para custeio da Previdência Social, salário-educação, seguro de acidentes do trabalho, assistência social e formação profissional, reforma agrária (Incra) e incentivo às micro e pequenas empresas (Sebrae). A Tabela 1 ilustra a apuração do peso dos encargos, conforme esse critério, para uma empresa do setor industrial⁷:

Tabela 1
Composição dos encargos sociais para uma incidência de 102%

Tipos de encargos	% sobre o salário	
A - Obrigações sociais		35,80
Previdência Social	20,0	
FGTS	8,0	
Salário-educação	2,5	
Acidentes do trabalho (média)	2,0	
Sesi	1,5	
Senai	1,0	
Sebrae	0,6	
Incra	0,2	
B - Tempo não trabalhado I		38,23
Repouso semanal	18,91	
Férias	9,45	
Feriados	4,36	
Abono de férias	3,64	
Aviso prévio	1,32	
Auxílio-enfermidade	0,55	
C - Tempo não-trabalhado II		13,48
13º salário	10,91	
Despesa de rescisão contratual	2,57	
D - Reflexos dos itens anteriores		14,55
Incidência cumulativa do grupo A sobre o B	13,68	
Incidência do FGTS sobre o 13º salário	0,87	
Total geral		102,06

Fonte: Pastore (1996).

⁷ Há pequenas diferenças de encargos para empresas de diferentes setores de atividade.

Existem diversos trabalhos de entidades empresariais com cálculos baseados no mesmo conceito de salário, mas com conclusões variadas em termos de percentuais.⁸ Essas variações se explicam por critérios diferentes de cômputo dos dias trabalhados e não trabalhados no ano e pela inclusão de uma gama maior ou menor de custos entre os itens classificados como encargos (por exemplo, licença-paternidade, vale-transporte, ausências justificadas, despesas decorrentes de cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho etc).

Com base nesses trabalhos, vários representantes dessas entidades vêm afirmando, insistentemente, que as empresas desembolsam mais que o dobro daquilo que os trabalhadores recebem. Essa afirmação, entretanto, é contestada em um trabalho da própria Consultoria Informações Objetivas (IOB), que, apesar de operar com o mesmo conceito restrito de salário para o cálculo do peso dos encargos, faz a seguinte ressalva:

O percentual de encargos encontrado, de 109,29%, não pode ser aplicado sobre o valor bruto da folha de pagamento, porque nela, com certeza, já constam encargos incluídos naquele percentual.

Assim, numa folha cujo total bruto seja R\$ 100,00 não se pode dizer que os encargos representam R\$ 109,29 e que o custo total seria R\$ 209,29!!

Isso porque nos R\$ 100,00 constam pagamentos diretos ao empregado de dias improdutivo, e o bruto da folha inclui repousos semanais remunerados, feriados, férias etc., cujos encargos (...) já constam, pelo valor anual, nos 109,29%.

Em outras palavras, o percentual de encargos somente pode ser aplicado sobre o pagamento de dias considerados produtivos. (IOB, 1996, p. 245).

o cálculo de encargos da ordem de 102% representa apenas "um instrumento contábil". Não significa que a empresa tenha que gastar mais do que outro tanto do salário como encargos sociais

Tal ressalva também foi feita por Demian Fiocca, em resposta a um artigo anterior de Pastore (1996), mostrando que para um salário mínimo de R\$ 100,00, à época, o empregador não desembolsaria R\$ 202,00 - que resultariam da aplicação do percentual de 102,06% apurado na análise de Pastore. E conclui:

Supor que uma empresa gasta R\$ 202,00 para pagar um salário mínimo seria um erro grosseiro. Teria sido lamentável se qualquer circunstância tivesse induzido o leigo desavisado a pensar assim, pois um alarmismo enganoso sobre o custo da contratação poderia inibir a abertura de novas vagas.

⁸Cálculos da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) chegam a um percentual de 100,34% (Cf. Ferrari, 1991, p.424) . Já a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Fiemg) afirma ser de 118,02% o peso dos encargos sociais (Fiemg, 1995, p. 7); o Sindicato da Indústria da Construção do Estado da Bahia chega a 171,58% (Sinduscon-BA, s.d., p.3) e a consultoria IOB - Informações Objetivas conclui com um percentual de 109,29% (IOB, 1996, p.246).

O importante é explicitar que em quaisquer cálculos que cheguem a 102% de 'encargos' estão incluídos como 'encargos' não só as taxas e contribuições (que somam, com o FGTS, 36%), como também os salários indiretos (13°, rescisão etc.) e, ainda, uma parte relevante do próprio salário mensal (...) [relativa ao pagamento por tempos considerados como 'não trabalhados']. (Fiocca, 1996).

Fiocca conclui, assim, que o cálculo de encargos da ordem de 102% representa apenas "um instrumento contábil", válido apenas para se saber qual o custo da hora efetivamente trabalhada, mas que não significa que a empresa tenha que gastar mais do que outro tanto do salário como encargos sociais

2.4 - Como se chega ao percentual de 25,2% sobre os salários⁹

A remuneração média mensal total recebida integral e diretamente pelo trabalhador compõe-se de duas partes.

A primeira parte refere-se ao salário médio mensal recebido, de fato, a cada ano pelo trabalhador, enquanto o mesmo se encontra empregado. É obtida pela adição, ao valor do salário contratual registrado na carteira, do percentual relativo à proporção mensal do 13º salário (8,33%) e do percentual relativo à proporção mensal do adicional de 1/3 de férias (2,78%), ambos recebidos anualmente. Essa primeira parte, portanto, equivale a 111,11% do salário contratual mensal e representa a base de cálculo dos encargos sociais recolhidos ao governo.

A diferença entre o que a empresa desembolsa e a remuneração total recebida pelo trabalhador é que representa os encargos sociais

A segunda parte da remuneração média mensal total recebida pelo trabalhador é composta pelo percentual de recolhimento do FGTS (8% sobre o salário contratual mensal, sobre o 13º salário e sobre o adicional de 1/3 de férias) e pelo percentual relativo à proporção mensal do impacto das verbas indenizatórias, nos casos de rescisão contratual sem justa causa por iniciativa do empregador, sobre o valor do salário contratual. Esses itens estão reunidos na Tabela 2, a seguir:

⁹ A metodologia de cálculo do peso dos encargos aqui adotada é a desenvolvida por pesquisadores da Unicamp no Relatório Preliminar do Sub-Projeto "Emprego, Salário, Rotatividade e Relações de Trabalho em São Paulo", de dezembro de 1994, convênio FECAMP/SEADE, coordenado por Carlos Alonso Barbosa de Oliveira e Paulo Eduardo de Andrade Baltar. Os cálculos foram atualizados com base nos dados da RAIS de 2004.

Tabela 2
Composição da remuneração média mensal total do trabalhador

Itens da remuneração direta do trabalhador	Porcentagem sobre o salário contratual
• Salário contratual mensal (igual ao índice 100,00)	100,00
• 13º salário em proporção mensal (100,00 dividido em 12 meses)	8,33
• Adicional de 1/3 de férias em proporção mensal (1/3 de 100,00 dividido em 12 meses)	2,78
FOLHA DE PAGAMENTOS MÉDIA MENSAL (base de cálculo dos encargos sociais)	111,11
• Recolhimento mensal ao FGTS (8% de 100,00)	8,00
• Incidência do FGTS sobre o 13º salário mensal (8% de 8,33%)	0,67
• Incidência do FGTS sobre adicional de férias mensal (8% de 2,78%)	0,22
• Rescisão contratual como proporção da remuneração (1)	2,49
REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL TOTAL DO TRABALHADOR (como porcentagem do salário contratual mensal)	122,49

Fonte: Cesit (1994).

Nota: (1) Porcentagem média sobre a remuneração anual em todos os setores, calculada com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2004.

Observe-se que, do total recebido pelo trabalhador no exemplo anterior (122,49), somente 111,11 compõem a folha de pagamentos média mensal da empresa, que é base de incidência dos encargos sociais. Esses não incidem sobre os depósitos recolhidos ao FGTS, nem sobre as verbas rescisórias recebidas pelo trabalhador em casos de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador (aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS)¹⁰.

A diferença entre o montante que a empresa desembolsa e a remuneração total recebida integral e diretamente pelo trabalhador é que representa os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos, que são recolhidos ao governo, sendo alguns deles repassados para entidades patronais de assistência e formação profissional. A partir desse conceito, chega-se a uma conclusão muito diferente daquela dos trabalhos de Pastore e das entidades empresariais: os encargos sociais representam apenas 27,8% da folha de pagamentos média mensal e se compõem dos seguintes itens:

¹⁰ Não se considerou aqui o adicional de 10% sobre o saldo do FGTS (totalizando 50% de multa), em vigor desde outubro de 2001, já que esse adicional é transitório e só vale até setembro de 2006, como fonte de recursos para reposição de perdas do FGTS reconhecidas pelo governo após ações na Justiça, em função de reajustes do fundo inferiores aos indicadores de inflação nos planos Verão (janeiro de 1989) e Collor I (março de 2000).

Tabela 3
Alíquotas de encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos média mensal das empresas

Tipo de encargo	Porcentagem sobre a folha média mensal
INSS	20,0%
Seguro contra acidentes do trabalho (média)	2,0%
Salário-Educação	2,5%
Incra	0,2%
Sesi ou Sesc ou Sest	1,5%
Senai ou Senac ou Senat	1,0%
Sebrae	0,6%
Total	27,8%

Fonte: Guia do INSS.
Elaboração: DIEESE

Com base nas duas tabelas anteriores, conclui-se que uma empresa que admite um trabalhador por um salário contratual hipotético de R\$ 100,00¹¹ gastará um total de R\$ 153,38, incluída a remuneração média mensal total recebida integral e diretamente pelo trabalhador (R\$ 122,49), bem como os encargos sociais sobre a folha de pagamentos média mensal (R\$ 30,89)¹². Dito em outras palavras, o custo total do trabalho, incluídos os encargos sociais, supera em 53,38% o valor do salário contratual, registrado na carteira profissional, percentual muito aquém dos 102% alardeados por parte expressiva do setor empresarial.

¹¹ O exemplo de um salário de \$ 100,00 foi utilizado apenas para facilitar o raciocínio em termos percentuais, uma vez que o salário mínimo atual, em reais, de R\$ 350,00, a partir de 01/04/2006, não permite uma contratação legal abaixo desse valor.

¹² Observe-se que R\$ 30,89 representam 27,8% da folha de pagamentos média mensal, de R\$ 111,11.

Tabela 4
Desembolso total para empregar um trabalhador com salário contratual hipotético de \$ 100,00

Itens de despesa	Subparcelas (em \$)	Desembolso (em \$)
1. Salário contratual		100,00
2. 13º e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal)		11,11
3. Folha de pagamentos média mensal (1+2) (base de cálculo dos encargos sociais)		111,11
4. FGTS e verbas rescisórias (proporção mensal)		11,38
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4)		122,49
6. Encargos Sociais (incidentes sobre R\$ 111,11)		30,89
6.1 - INSS (20%)	22,22	
6.2 - Seguro de acidentes trabalho (2% em média)	2,22	
6.3 - Salário-educação (2,5%)	2,78	
6.4 - Incra (0,2%)	0,22	
6.5 - Sesi ou Sesc (1,5%)	1,67	
6.6 - Senai ou Senac (1,0%)	1,11	
6.7 - Sebrae (0,6%)	0,67	
7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)		153,38

Elaboração: DIEESE

Pode-se dizer que os encargos sociais representam 25,2% da remuneração total recebida pelo trabalhador; ou 20,1 do custo total para a empresa

A partir dos dados apresentados na Tabela 4, torna-se claro o peso dos encargos sociais no Brasil. Esse peso pode ser expresso de várias formas, de acordo com o item de custo do trabalho tomado como base de comparação. Assim, pode-se dizer que os encargos sociais representam 30,89% do salário contratual, ou 27,8% da folha média mensal da empresa, ou **25,2% da remuneração total recebida pelo trabalhador**; ou ainda 20,1% do custo total do trabalho para a empresa¹³. Essas comparações estão na tabela a seguir:

¹³ Esse percentual de 20,1% sobre o custo total do trabalho é virtualmente idêntico ao percentual a que se refere o citado relatório do Banco Mundial, ao afirmar que, descontados os itens incluídos na tabela de Pastore, mas que não podem ser considerados como encargos sociais, o que resta equivale a “vinte por cento dos custos totais do trabalho” (World Bank, 1996, p. 32-33).

Tabela 5
Peso dos encargos sociais para um salário hipotético de \$ 100,00

Itens de comparação	Valor percentual
Encargos sociais sobre o salário contratual (\$ 30,89 ÷ \$ 100,00)	30,89%
Encargos sociais sobre a folha média mensal (\$ 30,89 ÷ \$ 111,11)	27,8%
Encargos sociais sobre remuneração total do trabalhador (\$ 30,89 ÷ \$ 122,49)	25,2%
Encargos sociais sobre o custo total do trabalho (\$ 30,89 ÷ \$ 153,38)	20,1%

Elaboração: DIEESE

A utilização da comparação com a remuneração total recebida direta e integralmente pelo trabalhador (25,2%) tem a vantagem de indicar com mais clareza quanto a empresa paga de encargos sobre o total que o trabalhador recebe, motivo pelo qual a adotamos neste trabalho.

2.5 - Encargos sociais ou obrigações trabalhistas? A origem de toda a controvérsia

Tamanho diferença de cálculo entre as duas vertentes de pensamento acerca do peso dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos das empresas tem origem na confusão existente entre os conceitos de obrigações trabalhistas e de encargos sociais.

Obrigações trabalhistas constituem uma série de medidas que devem ser observadas pelos empregadores para a contratação legal de um assalariado. Entre essas obrigações trabalhistas incluem-se, com efeito, aquelas que podem ser consideradas como encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos. Mas os encargos sociais não são sinônimos de obrigações trabalhistas, são apenas parte delas.

As obrigações trabalhistas podem ser classificadas em vários grupos. Existem obrigações de natureza formal (como a assinatura da carteira de trabalho), de observância de limites (salário mínimo, jornada máxima de trabalho diário e semanal ou em turnos ininterruptos de revezamento), de observância de normas reguladoras (do trabalho da mulher e do menor de 18 anos, de segurança do trabalho), de pagamento de adicionais por trabalhos em condições especiais (horas extras, adicional noturno, de insalubridade e de periculosidade).

Tamanho diferença de cálculo tem origem na confusão existente entre os conceitos de obrigações trabalhistas e de encargos sociais

Existem, ainda, obrigações relativas ao pagamento pelo trabalho em jornada e condições normais, tais como o próprio salário contratual (que, no caso de mensalistas, já inclui o descanso semanal remunerado e feriados), as férias anuais com adicional de 1/3 e o 13º salário.

Outras obrigações de um contrato legal de trabalho referem-se aos mecanismos de proteção em caso de dispensa, tais como o recolhimento mensal de 8% do salário para a conta individual do trabalhador no FGTS, o pagamento de aviso prévio de trinta dias e da multa equivalente a 40% do saldo do FGTS, quando a demissão sem justa causa ocorre por iniciativa do empregador.

Todos esses exemplos, quer sejam de natureza formal, reguladora de condições de trabalho ou pecuniária, são obrigações trabalhistas próprias de um vínculo de trabalho legal. Mas as

pecuniárias, como visto, não constituem encargos sociais e sim parcelas da remuneração, posto que apropriadas diretamente pelo trabalhador.

Encargos sociais são, na verdade, contribuições impostas pelo Estado, destinadas ao financiamento de atividades sociais, tais como a seguridade social, a assistência médica, o seguro-enfermidade, o seguro de acidentes do trabalho, os programas de qualificação de mão-de-obra, o seguro-desemprego etc.¹⁴.

Várias dessas atividades, no Brasil, têm seu financiamento assegurado através do recolhimento pelas empresas de contribuições calculadas sobre a folha de pagamentos. É o caso da Previdência Social (INSS), das atividades de assistência social e formação profissional administradas por entidades patronais e reunidas no chamado "Sistema 7 S" (Sesi, Sesc, Senai, Senac, Senar, Sest e Senat), dos recursos destinados ao Sebrae, de parte dos recursos destinados ao Incra, do salário-educação e do seguro de acidentes do trabalho.

Encargos sociais são, na verdade, contribuições impostas pelo Estado, destinadas ao financiamento de atividades sociais

Outras são financiadas por meio de contribuições calculadas sobre as receitas operacionais, ou sobre o faturamento, ou ainda sobre o lucro líquido das empresas (PIS-Pasep, Cofins e Contribuição sobre o Lucro Líquido-CSLL). Neste caso estão o seguro-desemprego, financiado através do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com recursos arrecadados pelo PIS-Pasep, e a saúde pública, em parte financiada com recursos provenientes da Cofins. Há, ainda, atividades financiadas com dotações do orçamento público, com recursos oriundos de impostos.

O Quadro 1 traz exemplos dos vários tipos de obrigações trabalhistas.

¹⁴ Esse conceito de encargos sociais baseia-se em trabalhos de várias entidades internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o *Bureau of Labor Statistics* (BLS), dos Estados Unidos; e o *Centre d'Étude des Revenus et des coûts* (CERC), da França. (Cf. SANTOS, Anselmo L. & POCHMANN, Márcio, s/d, p.6-10).

Quadro 1
Exemplos de obrigações trabalhistas

Obrigações trabalhistas
1. De natureza formal
1.1 – assinatura da carteira de trabalho
1.2 – fornecimento de recibos de pagamento
1.3 – aviso prévio por escrito com antecedência de 30 dias
2. De observância de limites (mínimos e máximos)
2.1 – salário mínimo
2.2 – jornada normal máxima de 8 horas/dia ou 44 horas semanais
2.3 – normas reguladoras do trabalho feminino e de menores de idade
2.4 – limite de 2 horas extras diárias
2.5 – jornada máxima de 6 horas diárias para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento
2.6 – pagamento de salário mensal até o 5º dia útil do mês subsequente
3. De sobretaxação do valor do salário em situações especiais
3.1 – na ocorrência de horas extras
3.2 – na execução de trabalho noturno
3.3 – na execução de trabalho insalubre
3.4 – na execução de trabalho perigoso
4. De pagamento de salários e demais itens da remuneração do trabalhador
4.1 – descanso semanal remunerado
4.2 – férias de 30 dias/ano com adicional de 1/3 sobre a remuneração
4.3 – 13º salário
4.4 – recolhimento mensal à conta individual do trabalhador no FGTS
4.5 – pagamento de aviso prévio de 30 dias, em caso de demissão por iniciativa do empregador
4.6 – pagamento de multa de 40% sobre saldo do FGTS, em demissões por iniciativa do empregador
5. De recolhimento de encargos sociais
5.1 – incidentes sobre a folha de pagamentos (INSS, Sistema “S”, Inkra, Sebrae, Seguro de acidentes do trabalho, salário-educação)
5.2 – não incidentes sobre a folha de pagamentos (Cofins, PIS, CSLL etc.)

Conclui-se, portanto, que os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos das empresas incluem-se entre as obrigações próprias de um contrato legal de trabalho, mas não representam o conjunto dessas obrigações. A não distinção entre esses dois conceitos é responsável pela superestimativa do peso dos encargos sobre a folha de pagamentos constante dos estudos de Pastore e das entidades empresariais que seguem o mesmo raciocínio.

3. ENCARGOS SOCIAIS E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Feita a discussão sobre os conceitos de salário e de encargos sociais, passemos à análise das relações existentes entre encargos sociais e emprego no Brasil. Iniciaremos com uma breve descrição das principais características atuais do mercado de trabalho brasileiro, que formatam o cenário onde surgem as propostas de políticas atualmente em debate.

O problema do desemprego no Brasil tem importantes dimensões estruturais, que vão além das flutuações ocasionais da atividade econômica

3.1 - Desemprego no Brasil: dimensões estruturais

O problema do desemprego no Brasil tem importantes dimensões estruturais, que vão além das flutuações ocasionais da atividade econômica. Isso pode ser comprovado quando se observam algumas das características do mercado de trabalho brasileiro. O baixo crescimento do nível de ocupação em relação ao crescimento da População Economicamente Ativa – PEA elevou o contingente de desempregados ao longo da década de 90 e nos primeiros anos da década atual. A contínua redução da renda fez com que membros da família antes na inatividade – jovens estudantes e aposentados – entrassem ou permanecessem no mercado de trabalho. Também a proporção de mulheres na PEA – em especial das mulheres casadas - vem aumentando continuamente, seja em decorrência da redução da renda familiar, ou por conta de questões socioculturais, como o desejo de maior autonomia. Além desses fatores, persiste ainda hoje um processo de migração da população de origem rural para as grandes metrópoles urbanas, motivada, em grande medida, por uma política agrária concentradora de terras e pela incapacidade das políticas agrícolas em assegurar condições de sobrevivência digna aos pequenos produtores rurais, em que pesem os resultados da reforma agrária e da política agrícola voltada para a agricultura familiar nos últimos dois anos. Consta-se, ainda, que a população economicamente ativa brasileira caracteriza-se por um baixo nível de escolarização e de qualificação profissional, resultado do descaso de décadas com a educação e a formação profissional, a despeito dos níveis mais elevados de escolarização dos jovens que vêm ingressando no mercado de trabalho.

Uma das principais características do mercado de trabalho brasileiro é a sua grande heterogeneidade: grande parte dos trabalhadores estão ocupados como assalariados sem carteira assinada pelo empregador ou como autônomos, que são posições caracterizadas pela precariedade do vínculo empregatício, duração irregular da jornada de trabalho, falta de acesso ao sistema de proteção social e pela baixa qualidade e remuneração do trabalho.

A preocupação com a questão do emprego ganhou novas dimensões na década de 90. A abertura comercial posta em marcha desde o governo Collor, entre 1990 e 1992, e reforçada nos governos que o sucederam, adotada de forma brusca e não orientada por diretrizes claras de política industrial e agrícola, forçou uma importante parcela do setor produtivo brasileiro a adotar um profundo e drástico programa de ajuste, que a colocasse rapidamente em condições de competir com os concorrentes internacionais. Acostumados com um mercado consumidor interno protegido por elevadas alíquotas de importação de produtos similares - que facilitava o repasse de custos aos preços -, e, em muitos casos, com a prática de preços de oligopólio, esses setores passaram a ver parte crescente desse mercado ser abastecido por produtos importados. E se

lançaram em um esforço obstinado de contenção de custos, geralmente acompanhado de reduções acentuadas no nível de emprego¹⁵.

Por todos esses motivos, além da aludida dificuldade de se garantir um crescimento econômico sustentado, num contexto de liberalização financeira e taxas de juros resistentes em patamares elevados, o desemprego no Brasil possui uma dimensão estrutural, cuja explicação vai além de problemas ligados às flutuações cíclicas da atividade econômica, colocando na ordem do dia a formulação de políticas ativas de geração de emprego e renda.

3.2 - Dimensões conjunturais

Desde a implantação do Plano Real, em julho de 1994, a questão do desemprego foi ocupando gradativamente o espaço antes reservado às altas taxas de inflação na agenda dos atores sociais envolvidos na discussão dos principais problemas nacionais. Com efeito, enquanto o país se defrontava com taxas mensais de inflação na casa dos 40%, os demais problemas socioeconômicos acabavam merecendo menos atenção, ainda que já destacados pelas pesquisas então realizadas.

A evolução do PIB tem sido do tipo *stop and go* (ou “vão de galinha”), que denota a dificuldade em se promover um crescimento sustentado da economia

Nos últimos 10 anos, os governos FHC e Lula optaram por uma política monetária restritiva, com elevadas taxas de juros, como mecanismo de combate à inflação e de atração de aplicações financeiras externas de curto prazo. A grande afluência de moeda forte em busca de juros altos, após a conversão, inunda a economia de reais, que são retirados do mercado pela via da oferta de títulos públicos, enxugando a liquidez provocada. Mas essas altas taxas de juros, por outro lado, incidem sobre o estoque da dívida pública, num efeito “bola de neve” que agrava a pressão fiscal sobre o Estado. No final da década passada, os juros altos foram usados, como defesa contra os reflexos das crises asiática (1997) e Russa (1998). E a cada salto do patamar de juros correspondia um salto na taxa de desemprego, taxa esta que era refratária à queda mesmo com a posterior redução da taxa de juros. No período mais recente, as altas taxas de juros, combinadas ao elevado superávit fiscal, têm contido os investimentos e a expansão da atividade produtiva. Essa estratégia tem sido um empecilho ao crescimento sustentado da atividade econômica. Isto se reflete nas taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), que tiveram a seguinte evolução:

¹⁵ Segundo estudo do economista Ricardo Paes de Barros, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), órgão do Ministério do Planejamento, a abertura econômica foi responsável pelo fechamento de 390 mil postos de trabalho na indústria brasileira em 1995, número quatro vezes superior ao total acumulado de postos perdidos pelo mesmo motivo entre 1987 e 1994. Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE em convênio com a Fundação Seade, apontam que, entre 1990 e outubro de 1996, somente na indústria metal-mecânica da região metropolitana de São Paulo, o número de ocupados reduziu-se em 350 mil pessoas, tendo perdido o emprego, principalmente, assalariados do setor privado com carteira de trabalho assinada (Cf. Seade/DIEESE, 1996, p. A-5).

**Tabela 6 - Evolução do PIB
Brasil 1997-2005**

Anos	Varição do PIB (%)
1997	3,3
1998	0,1
1999	0,8
2000	4,4
2001	1,3
2002	1,9
2003	0,5
2004	4,9
2005	2,3

Fonte: Banco Central do Brasil

A evolução do PIB nestes últimos anos pode ser caracterizada como uma evolução do tipo *stop and go* (avanço e estagnação ou, na linguagem figurada, “vão de galinha”), que denota a dificuldade em se promover um crescimento sustentado da economia.

Além do elevado nível da taxa básica de juros (taxa Selic), o chamado *spread* bancário brasileiro, ou seja, a diferença entre as taxas de captação e a taxa de empréstimo dos bancos, está entre os mais elevados na comparação internacional. Isto determina uma forte contenção do crédito ao consumidor e às empresas, com reflexos negativos no nível de atividade econômica e no emprego¹⁶.

O reflexo de todos esses fatores estruturais e conjunturais sobre o mercado de trabalho pode ser observado no comportamento dos indicadores de emprego e desemprego. A Tabela 7 traz as taxas de desemprego total em cinco regiões metropolitanas e no Distrito Federal, apuradas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE/Fundação Seade, em parceria com entidades de pesquisa e órgãos de governo locais¹⁷.

¹⁶ Nos últimos dois anos, a implantação do sistema de crédito consignado com desconto em folha de pagamento e a expansão de outros tipos de crédito resultaram na elevação do consumo das famílias, revelando que o crédito tem importantes reflexos sobre o emprego.

¹⁷ O Dieese e a Fundação Seade realizam a PED nas regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador e Recife, além do Distrito Federal.

Tabela 7
Taxas de desemprego total
Regiões metropolitanas e Distrito Federal 1997-2005

(em %)

Períodos (Médias anuais)	Taxa de desemprego total					
	Grande São Paulo	Distrito Federal	Grande Porto Alegre	Grande B. Horizonte	Grande Salvador	Grande Recife
1997	16,0	18,1	13,5	13,4	21,6	-----
1998	18,2	19,7	15,9	15,9	24,9	21,6
1999	19,3	22,1	19,0	17,9	27,7	22,1
2000	17,6	20,2	16,6	17,8	26,6	20,7
2001	17,6	20,5	14,9	18,3	27,5	21,1
2002	19,0	20,7	15,3	18,1	27,3	20,3
2003	19,9	22,9	16,7	20,0	28,0	23,2
2004	18,7	20,9	15,9	19,3	25,5	23,1
2005	16,9	19,0	14,5	16,7	24,4	22,3

Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Como se vê na Tabela 7, as taxas de desemprego saltam de patamar em 1998 e 1999, apresentam uma redução em 2000 (ano em que o PIB cresceu 4,4%) e voltam a crescer no período 2001 a 2003, ano em que atingem o patamar mais elevado da série. Nos anos de 2002 e 2003, os juros foram novamente elevados como instrumento de controle da inflação, que ameaçava atingir patamares preocupantes. No ano de 2004, diante de uma pequena redução das taxas de juros, o desemprego também cai modestamente. O único ano que apresenta resultados de certo modo surpreendentes é o de 2005, em que mesmo com taxas de juros crescentes ou estáveis em elevado patamar até setembro, todas as Regiões Metropolitanas apresentaram queda significativa nas taxas de desemprego.

As taxas de desemprego voltam a crescer no período 2001 a 2003, ano em que atingem o patamar mais elevado da série

Esse é o pano de fundo das discussões sobre alternativas de combate ao desemprego no Brasil. Entre elas encontra-se a de redução dos encargos sociais pagos pelas empresas sobre a folha de pagamentos, como se verá a seguir.

3.3 - A idéia de desonerar a folha de pagamentos

Quando se discutem alternativas para estimular a geração de empregos, freqüentemente se fala em medidas para desonerar a folha de pagamentos dos encargos sociais que incidem sobre ela, como forma de redução do custo de contratação de mão-de-obra pelas empresas. Mas, à luz das

discussões feitas nos itens anteriores deste trabalho, é necessário que fique claro o que se pretende com a proposta. Ou seja, se o que se deseja é reduzir os encargos sociais propriamente ditos, ou a diminuição pura e simples de itens que compõem a remuneração dos trabalhadores, disfarçada sob o rótulo de redução dos encargos sociais incidentes sobre os salários.

Sobre esse aspecto, é interessante registrar a opinião de Jorge Jatobá¹⁸:

Em primeiro lugar, não se deveria eliminar aquele componente dos encargos que beneficiam diretamente o trabalhador e que podem ser considerados como parte de sua renda *lato sensu* (13º salário, férias remuneradas, gratificação de férias) ou do seu patrimônio (FGTS). Isso seria equivalente a um corte na renda do trabalho. (Jatobá, 1994, p.24).

Nesse sentido, parece haver uma contradição entre o discurso dos representantes empresariais e de seus consultores e as propostas por eles elaboradas. Enquanto seu argumento é o de desonerar a folha de pagamentos daquilo que as empresas pagam em porcentagem do total de salários, mas que não reverte diretamente para o trabalhador, suas propostas têm tido como alvo a redução de parcelas diretamente recebidas pelo empregado¹⁹.

O que deve ser objeto de discussão, portanto, quando se propõem alternativas para baratear o custo de contratação por parte das empresas, são os 25,2% que elas pagam ao governo, além do que o trabalhador recebe na forma de salário mensal ou como salário diferido (adiado) e eventual.

Nada impede que as atividades financiados por contribuições sobre a folha passem a ser financiadas com base no faturamento, ou por recursos previstos no orçamento público, oriundos de impostos

Partindo desse pressuposto, resta perguntar: dos benefícios ou atividades atualmente financiados por esses encargos, há algum que pode ser suprimido, ou todos têm razão de ser? Se devem continuar - e para se chegar a essa conclusão é preciso fazer uma avaliação cuidadosa de cada um -, é preciso saber qual será a fonte alternativa de financiamento, caso se resolva desonerar a folha de pagamentos.

Nada impede, por exemplo, que esses benefícios e atividades hoje financiados por contribuições sobre a folha de pagamentos passem a ser financiados por recursos captados sobre o faturamento das empresas, ou por recursos previstos no orçamento público, oriundos de impostos. Uma alternativa como essa deverá ser objeto de avaliação no âmbito de uma discussão maior sobre a reforma fiscal e tributária no país.

Entre as vantagens de se ter a folha de pagamentos como base dos encargos sociais, os especialistas costumam enumerar as seguintes:

¹⁸ Professor da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e ex-assessor especial do Ministério do Trabalho na gestão Fernando Henrique Cardoso.

¹⁹ Para Pastore, o problema dos encargos é que as empresas pagam muito e os trabalhadores ganham pouco (Pastore, 1994b). Em artigo, em co-autoria com o tributarista Ives Gandra Martins, Pastore conclui que “Já é hora de o Brasil adotar um sistema de mais negociação e menos legislação - o que significa mais salários e menos encargos.” (PASTORE, J. & MARTINS, I. G., 1997). Nesse mesmo artigo, entretanto, cita como exemplo de encargo social que não constitui contrapartida de trabalho realizado nada menos que a remuneração das férias anuais de trinta dias!

- a folha de salários tem maior estabilidade em comparação com outras bases de incidência, tais como o valor adicionado, o lucro ou o faturamento, pois sua sensibilidade em relação a alterações da produção tende a ser menor;
- a incidência sobre a folha permite uma fiscalização mais fácil e eficaz do que sobre outras bases;
- a folha de salários permite uma melhor percepção por parte dos contribuintes quanto aos custos do sistema.

Mudança na base de incidência dos encargos não podem desestruturar, ainda mais, o padrão de financiamento da Previdência Social

Entre as desvantagens da folha como base dos encargos, podem-se enumerar:

- aumento do custo de geração de empregos formais;
- estímulo às contratações ilegais, na informalidade;
- penalização das empresas intensivas de mão-de-obra, *vis-à-vis* as empresas intensivas em capital²⁰.

Mesmo que se trabalhe com a idéia de reduzir os encargos das empresas sem reduzir a remuneração dos trabalhadores, é necessária muita cautela para que a mudança na base de incidência dos encargos sociais não desestruture, ainda mais, as bases de financiamento da Previdência Social.²¹

3.4 - Encargos sociais e geração de emprego

Quanto ao impacto de uma eventual redução de encargos sobre o nível de emprego, não parece haver consenso entre os especialistas. Jatobá (1994) faz uma leitura dessa polêmica entre diversos autores e conclui, com alguns deles, que é questionável a afirmação de que os encargos trabalhistas inibem a criação do emprego.²² Para ele, há problemas tanto de natureza teórica quanto nos métodos estatísticos utilizados frequentemente pelos estudiosos para verificar o impacto de elevações do custo do trabalho sobre o nível de emprego.

Na verdade, o pressuposto de que a redução de encargos favorece a criação de empregos parte de uma certa concepção teórica (a teoria econômica neoclássica), que entende que os fatores de produção (capital e trabalho) podem se combinar em variadas proporções, definidas de acordo com o custo de cada fator, para se atingir um determinado volume produzido. Assim, se o fator trabalho for barato, haverá uma tendência à adoção de técnicas de produção intensivas em mão-de-obra. O contrário aconteceria, caso o fator trabalho se tornasse caro.

Jatobá (1994) critica essa concepção e aponta falhas teóricas e metodológicas nos trabalhos empíricos que buscaram dar-lhe sustentação. Afirma, citando outros trabalhos, que, no setor moderno da economia brasileira, mais importante do que a análise de custos relativos entre o fator capital e o fator trabalho, o que importa na tomada de decisão empresarial sobre a técnica a ser utilizada são o progresso técnico, a dependência tecnológica e o efeito escala.

²⁰ Para uma discussão mais aprofundada sobre essa questão ver JATOBÁ, Jorge. op. cit. pp. 23-32.

²¹ Cf. CACCIAMALI (1993), p.12 e p. 25.

²² MOURA DA SILVA, Adroaldo; LUQUE, Carlos Antonio. Alternativas para o financiamento do sistema previdenciário. São Paulo: FIPE/Pioneira. 1982. p.4. *Apud* JATOBÁ (1994), p. 16.

O incentivo à geração de empregos parece estar muito mais associado à criação de um ambiente propício ao investimento produtivo

Dito em outras palavras, a escolha de tecnologia poupadora de mão-de-obra pelas empresas se explica muito mais pelo fato de que as firmas usam processos, máquinas e equipamentos importados de economias mais avançadas, em que a questão da escala de produção é mais relevante do que o custo comparativo do trabalho em relação aos equipamentos²³.

E conclui:

Em suma, problemas de natureza teórica e empírica nas estimativas da sensibilidade da demanda por trabalho ao seu custo, bem como evidências de que outros fatores são importantes determinantes do nível de emprego na economia, não autorizam a inferência inequívoca que a redução dos encargos sociais incidentes sobre a folha de salários das empresas conduziria a uma maior geração de empregos na economia brasileira. (Jatobá, 1994, p. 17).

O incentivo à geração de empregos parece estar muito mais associado à criação de um ambiente propício ao investimento produtivo, com taxas de juros baixas e diretrizes claras de política industrial, agrícola, cambial e creditícia, e às políticas ativas de emprego - como, por exemplo, a diminuição do limite legal de realização de horas extras e da própria jornada de trabalho -, do que à redução ou eliminação de encargos sociais. Esse ambiente contribuiria, inclusive, para a própria formalização de empreendimentos produtivos, o que traria consigo um incentivo à formalização dos vínculos de trabalho a eles associados.

3.5 - Encargos sociais e mercado de trabalho informal

Outro argumento, freqüentemente utilizado, refere-se ao estímulo à informalidade nas relações de trabalho que os encargos sociais representariam.

Inicialmente, é preciso ressaltar que tal argumento, da forma como aparece na maioria dos textos analisados, baseia-se na concepção de encargos sociais que inclui parcelas importantes do próprio salário e atingem cerca de 102%. Isso porque o que distingue de forma significativa os custos do contrato formal e do informal é a freqüente não observância, neste último, do pagamento de verbas salariais, tais como o 13º salário, as férias e seu adicional de 1/3, o FGTS, o aviso prévio, a multa por demissão sem justa causa, sem contar, até mesmo, o salário mínimo e o limite máximo de jornada de trabalho. Diante dessas parcelas, os 25,2% de encargos sociais propriamente ditos tornam-se pouco expressivos como diferencial de custos²⁴.

De todo modo, quanto à existência de correlação positiva entre encargos sociais e informalidade, os especialistas demonstram um grau de consenso maior, ainda que não sustentem conclusões definitivas. Há uma visão mais ou menos geral de que reduções nos encargos sobre a folha tenham impacto positivo na formalização dos vínculos de trabalho, ou seja, na incorporação de trabalhadores do chamado "setor informal" no "setor formal" da economia.

²³ Cf. JATOBÁ (1994), p. 16.

²⁴ Ver, novamente, a Tabela 4 e a Tabela 5 (p.11) deste trabalho.

Ao que tudo indica, porém, a principal causa da existência de um enorme contingente de trabalhadores com vínculos de trabalho informais no Brasil parece estar muito mais ligada ao baixo custo da ilegalidade, do que ao suposto alto custo dos encargos sociais. É preciso deixar claro que o chamado "mercado de trabalho informal" não significa uma alternativa viável à disposição das empresas, que, assim, poderiam optar por empregos formais ou informais em função de critérios de custo.

A principal causa da existência de um enorme contingente de trabalhadores com vínculos de trabalho informais no Brasil parece estar muito mais ligada ao baixo custo da ilegalidade do que ao suposto alto custo dos encargos sociais

O mercado de trabalho informal inclui, portanto, situações em que há o vínculo de emprego sem a observância dos direitos trabalhistas. Nestes casos, a informalidade representa, antes de mais nada, uma verdadeira fraude. Tanto assim que um trabalhador informalmente contratado, no caso de uma ação trabalhista, ao comprovar a existência de vínculo empregatício, pode reclamar férias (com o adicional de 1/3), 13º salário, repouso semanal remunerado, FGTS, horas extras, diferença de salário etc. Além disso, o juiz deverá oficiar o INSS e a Delegacia Regional de Trabalho (DRT), informando-lhes sobre as irregularidades no recolhimento das obrigações sociais, para que esses órgãos tomem as providências cabíveis com vistas à arrecadação dos valores devidos. Situação semelhante ocorre em casos de terceirização espúria, em que o trabalhador é demitido, mas continua trabalhando como se fosse sob a forma de prestação de serviços, expediente utilizado pelo empregador para não recolher encargos sociais.

O estímulo a essa fraude resulta das deficiências do aparato fiscalizador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e das características do atual sistema brasileiro de relações de trabalho, baseado no tripé representado por uma estrutura sindical que não garante a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, de um modelo de solução de conflitos (individuais e coletivos) tradicionalmente dependente da Justiça do Trabalho e da ausência de garantias do emprego contra a demissão imotivada. Esses três fatores dificultam a criação de alternativas não judiciais à solução dos conflitos trabalhistas, o que torna extremamente morosa a sua solução, desde os mais simples até os mais complexos²⁵.

O mercado de trabalho informal representa, na maior parte dos casos e antes de mais nada, uma verdadeira fraude

Assim, se o empregador não cumpre o que determina a lei, a fiscalização do contrato raramente é exercida por uma representação dos trabalhadores no local de trabalho. Como uma fiscalização eficaz pelo Ministério do Trabalho seria extremamente onerosa, a denúncia de uma situação de irregularidade acaba dependendo de uma ação judicial movida pelo próprio trabalhador. Este, sem contar com garantias reais contra a dispensa imotivada, geralmente só recorre à Justiça do Trabalho quando já foi demitido, ocasião em que só pode reclamar direitos relativos aos cinco anos anteriores à reclamação (prescrição quinquenal), mesmo se as lesões aos seus direitos tiverem ocorrido por período de tempo superior.²⁶

²⁵ Há, ainda, o estímulo pelo lado da oferta de mão-de-obra, uma vez que, na ausência de proteção social adequada para os casos de desemprego ou de insuficiência de rendimentos, um grande contingente de pessoas acaba tendo que se submeter a vínculos informais, sem garantia de direitos trabalhistas.

²⁶ Antes da Constituição de 1988, essa prescrição era bienal, ou seja, o trabalhador só podia reclamar direitos lesados nos dois anos anteriores à data de ajuizamento da ação. Em compensação, o trabalhador rural, para o qual, até então, não havia prescrição de direitos, passou também a poder reclamar somente os cinco anos anteriores à ação.

O processo na Justiça do Trabalho, devido ao acúmulo de reclamações individuais - muitas das quais poderiam ser resolvidas nos próprios locais de trabalho -, e às regras excessivamente burocratizadas das normas processuais, acaba se estendendo por muito tempo.²⁷ Premido pela necessidade e, muitas vezes, persuadido pelo próprio juiz, é comum que o trabalhador acabe aceitando um acordo na audiência de conciliação para receber, mais rapidamente, renunciando a parte significativa do valor demandado.

Do ponto de vista estritamente econômico, portanto, é mais vantajoso para o empregador descumprir a lei para pagar suas obrigações muito tempo depois, por um valor inferior e, ainda assim, somente no caso de vir a ser acionado na Justiça do Trabalho, o que nem sempre ocorre. Esse parece ser o grande estímulo à informalidade no mercado de trabalho, e que não será eliminado com a redução dos encargos sociais.

Do ponto de vista estritamente econômico, portanto, é mais vantajoso para o empregador descumprir a lei para pagar suas obrigações muito tempo depois, por um valor menor

Outro aspecto importante a ser considerado é que uma proposta para estimular a formalização dos vínculos de emprego não deve se pautar pela lógica da redução dos direitos do trabalhador com vínculo formal, mas, antes, pela punição à utilização de contratos irregulares. Raciocinando de modo absurdo, tal lógica levaria à conclusão de que a eliminação dos direitos associados ao emprego formal resolveria a diferença de tratamento entre este e o emprego informal. Se o que confere ao emprego formal um *status* de qualidade que o distingue do emprego informal é exatamente a maior proteção ao trabalhador, qual a vantagem de se formalizarem mais vínculos, se isso ocorrer à custa da redução ou eliminação desses mesmos direitos?²⁸

4. ENCARGOS SOCIAIS, “CUSTO BRASIL” E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL

Os defensores da proposta de redução dos encargos sociais argumentam, ainda, que os "altos encargos" vigentes no Brasil comprometem a competitividade das empresas brasileiras. E o fariam tanto ao encarecer nossos produtos de exportação, quanto ao tornar os produtos voltados para o consumo interno mais vulneráveis aos seus concorrentes importados, ambos os processos com repercussões negativas sobre o nível de atividade e de emprego.

O custo do trabalho, para o empregador, representa a soma das despesas que ele realiza com o pagamento de salários, benefícios e encargos sociais sobre a folha de pagamentos

Para os que assim argumentam, os encargos sociais são parte importante do chamado "Custo Brasil", expressão muito em voga nos círculos empresariais e que significa, segundo Mario Bernardini, diretor do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp), o conjunto de "fatores diferenciais de custos que nós temos em relação aos outros países".²⁹

²⁷Uma simples reclamação de horas extras não pagas, por exemplo, devido aos prazos para as audiências e possibilidade de interposição de sucessivos recursos, pode se alongar por cinco ou seis anos, até a solução final.

²⁸A discussão sobre o mercado de trabalho informal, obviamente, não se esgota nos aspectos aqui abordados. Uma das distinções importantes a fazer é aquela entre o trabalho informal (do ponto de vista trabalhista) e o trabalho informal ligado a atividades ilícitas ou de contravenção (contrabando, jogos de azar, tráfico de drogas etc.). Outra distinção necessária é a que se configura entre uma situação de burla da legislação trabalhista e outra de formas de cooperação no trabalho, tais como o mutirão ou mesmo o trabalho familiar.

²⁹Cf. Fiesp (1996), p.7.

Afora o equívoco conceitual já discutido no item 2 deste trabalho, quanto ao conceito de salário e de encargo social, parece haver ainda um outro equívoco na raiz desse diagnóstico: a confusão entre custo dos encargos e custo total do trabalho.

A proporção em que o custo total do trabalho se subdivide em salários e encargos sociais é secundária, do ponto de vista da competitividade empresarial

O custo do trabalho, para o empregador, representa a soma das despesas que ele realiza com o pagamento de salários, benefícios e encargos sociais sobre a folha de pagamentos. Do ponto de vista da empresa, em sua relação competitiva no mercado nacional ou internacional, a comparação relevante, em termos do custo de mão-de-obra, é exatamente o custo monetário total do trabalho. A composição do custo do trabalho, ou seja, a proporção em que esse custo total se subdivide em salários e encargos sociais sobre a folha de pagamentos é, portanto, secundária do ponto de vista da competitividade empresarial.

Se uma empresa do país "A" paga 100 de salários e 50 de encargos sociais (50% sobre a folha), tem um custo total do trabalho de 150. Se outra empresa do país "B" paga 125 de salários e 25 de encargos sociais (20% sobre a folha), o fato de que seus encargos sociais sejam percentualmente mais baixos não caracteriza nenhuma vantagem comparativa de custos sobre a empresa do país "A". O contrário, portanto, também é verdadeiro: o fato de um país ter um percentual maior de encargos sociais sobre a folha de pagamentos não significa, necessariamente, que suas empresas estejam sendo penalizadas na comparação com suas concorrentes de outros países com percentual menor de encargos.

Em termos de custo total do trabalho, o Brasil ocupa um lugar nada confortável no *ranking* mundial

E em termos de custo total do trabalho, o Brasil ocupa um lugar nada confortável no *ranking* mundial, como mostra a Tabela 8, a seguir:

**Tabela 8 - Custo horário da mão-de-obra da produção na indústria de transformação (*)
32 países selecionados 1999-2004**

Países ou áreas	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Américas						
Estados Unidos....	18,94	19,70	20,58	21,40	22,27	23,17
Brasil.....	3,39	3,51	2,95	2,56	2,74	3,03
Canadá.....	16,10	16,48	16,23	16,66	19,37	21,42
México.....	1,87	2,20	2,54	2,60	2,49	2,50
Ásia e Oceania						
Austrália.....	15,91	14,39	13,30	15,41	19,78	23,09
Hong Kong	5,37	5,45	5,74	5,66	5,54	5,51
Israel.....	10,63	11,49	12,25	11,03	11,66	12,18
Japão.....	20,53	22,02	19,43	18,65	20,32	21,90
Coréia.....	7,36	8,24	7,72	8,77	10,03	11,52
Nova Zelândia....	8,93	7,91	7,53	8,60	11,04	12,89
Singapura.....	6,97	7,19	6,97	6,71	7,18	7,45
Sri Lanka.....	0,46	0,48	0,45	0,49	0,51	..
Taiwan.....	5,77	6,19	6,05	5,64	5,69	5,97
Europa						
Áustria.....	21,66	19,17	19,08	20,69	25,32	28,29
Bélgica.....	22,11	20,09	19,80	21,74	26,52	29,98
República Tcheca..	2,93	2,83	3,13	3,83	4,72	5,43
Dinamarca.....	24,46	21,87	22,02	24,25	30,15	33,75
Finlândia.....	21,50	19,44	19,85	21,78	27,10	30,67
França.....	17,00	15,46	15,65	17,12	21,14	23,89
Ex-Alemanha Ocid..	26,13	23,71	23,51	25,31	30,99	34,05
Alemanha	24,57	22,67	22,48	24,20	29,63	32,53
Grécia.....
Hungria.....	2,83	2,79	3,16	3,92	4,80	5,72
Irlanda.....	13,77	12,72	13,60	15,26	19,09	21,94
Itália.....	15,55	13,84	13,61	14,75	18,11	20,48
Luxemburgo.....	19,62	17,51	17,21	18,71	23,12	26,57
Holanda.....	21,35	19,33	19,85	22,12	27,47	30,76
Noruega.....	24,80	22,66	23,29	27,29	31,56	34,64
Portugal.....	5,06	4,49	4,59	5,07	6,24	7,02
Espanha.....	11,92	10,65	10,76	11,92	14,97	17,10
Suécia.....	21,62	20,18	18,39	20,23	25,19	28,42
Suíça.....	23,30	21,02	21,60	23,81	27,83	30,26
Reino Unido.....	17,33	16,73	16,75	18,25	21,20	24,71

Fonte: Departamento do Trabalho - Bureau of Labor Statistics - EUA

(*) – O custo horário é o salário hora mais o seguro social pago pelos empregadores.

Vê-se, pela tabela anterior, que o custo salarial horário na indústria de transformação brasileira é muito menor do que o dos países mais desenvolvidos, sendo também inferior ao dos chamados “tigres asiáticos”. Assim, a ele não podem ser atribuídas desvantagens nas condições de competitividade internacional.

Em estudo sobre a competitividade da indústria de transformação brasileira realizado no início da década de 90, Edward Amadeo, da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, afirma que os principais problemas da indústria brasileira, no que diz respeito à sua competitividade, não estão relacionados com o nível de salários nem com o peso dos encargos sobre a folha. Para o

autor, o que importa, do ponto de vista da competitividade internacional, é o valor absoluto dos encargos e não a porcentagem que eles representam em relação à folha de pagamentos.

O custo salarial horário na indústria de transformação brasileira é muito menor do que o dos países mais desenvolvidos, sendo também inferior ao dos chamados “tigres asiáticos”

Com efeito, dada a substancial diferença de níveis salariais entre os Estados Unidos e o Brasil (US\$ 23,17 contra US\$ 3,03), enquanto a empresa norte-americana paga pouco mais de US\$ 5,00 de encargos por hora trabalhada, a brasileira dispense cerca de US\$ 0,60³⁰.

Conclusão semelhante consta de documento do Banco Mundial, que trata da evolução do chamado “Custo Brasil” nos anos 90. Para os analistas do BIRD, uma eventual redução dos encargos sociais “teria efeitos muito modestos sobre o custo das empresas”. De acordo com seus cálculos, na hipótese de redução de 50% dos encargos sociais que não revertem diretamente para o trabalhador, “haveria uma redução de apenas 2 a 5 % no custo total das empresas”. Em contrapartida, “uma reforma no sistema de encargos sociais teria conseqüências significativamente negativas para a política fiscal do governo”³¹.

Uma reforma no sistema de encargos sociais teria conseqüências significativamente negativas para a política fiscal do governo

O referido relatório do Banco Mundial apontava, entre os principais fatores responsáveis pelo chamado “Custo Brasil”, a valorização cambial de meados da década de 90, as altas taxas de juros, os custos de fretes ferroviários e de operações portuárias, a sistemática de impostos indiretos e a ineficiência e falta de previsibilidade dos mecanismos de regulação governamental, quase todos virtualmente inalterados até o presente, inclusive a taxa de câmbio, que voltou a se valorizar nos últimos dois anos, após cinco anos de desvalorização iniciada em 1999.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Toda a discussão sobre encargos sociais tem acontecido em torno da capacidade e necessidade da economia de gerar empregos. Neste trabalho buscou-se, inicialmente, discutir os conceitos e mensurar os encargos para, então, situar o debate no aspecto que realmente interessa: a redução dos encargos sociais – ou a mudança de sua base de incidência - possibilitaria a ampliação do emprego e a redução do mercado informal de trabalho?

As respostas a essas questões, certamente, ocuparão, por muito tempo, pesquisadores, especialistas e também os representantes dos agentes sociais.

Este trabalho trouxe indicações para o avanço do debate, recolocando a idéia de encargos sociais como parcela dos custos da mão-de-obra que excede a remuneração do trabalhador. Ao mesmo tempo, procurou avaliar suas implicações sobre a competitividade das empresas.

³⁰Cf. AMADEO, Edward. Análise comparativa da competitividade da indústria manufatureira brasileira: com ênfase nos determinantes do custo do trabalho. [S.l. : s.n.], 36 p. Versão preliminar. Citado por JATOBÁ (1994). p.18-19. A estimativa do valor absoluto dos encargos nos Estados Unidos e no Brasil foi atualizada com os dados da Tabela 8.

³¹ WORLD BANK (1996), p. 32-36.

O fato de os encargos sociais incidirem sobre o salário bruto e aumentarem o custo do trabalho pode fazer com que sejam considerados como um fator de desemprego? Nesse questionamento, aqueles que vêem os encargos como um obstáculo à atividade econômica evocam as relações entre os encargos sociais e o custo do trabalho, os fatores de competitividade das empresas, a substituição de trabalhadores por máquinas, a penalização das empresas que utilizam mão-de-obra intensivamente e os encargos que pesam sobre o custo do trabalho pouco qualificado.

Portanto, a decisão sobre a manutenção ou eliminação de determinados encargos, ou a alteração de sua base de incidência, não deverá ser tomada de forma apressada, como se os encargos pudessem ser culpados pela crescente precarização no mercado de trabalho. Boa parte dessa precarização, como visto, está diretamente relacionada ao baixo custo da ilegalidade nas relações de trabalho e não a um suposto alto custo dos encargos sociais.

Além disso, qualquer alteração quanto aos encargos deve considerar os efeitos sobre os fundos que constituem a rede de proteção social no país. Para citar apenas dois deles, dados de 2004 indicam a concessão de 23,1 milhões de benefícios pela Previdência Social, ou a existência de mais de 4,3 milhões de segurados no programa de seguro-desemprego. No caso de alterações na estrutura de recolhimento de encargos, é preciso ir além das sugestões de alternativas para desonerar o custo da mão-de-obra e indicar, com clareza, as fontes alternativas de financiamento da proteção social no Brasil.

ANEXO 1 - CÁLCULO DOS PERCENTUAIS DE ENCARGOS, SEGUNDO JOSÉ PASTORE

Tabela 9
Composição dos encargos sociais para uma incidência de 102%

Tipos de encargos	% sobre o salário	
A - Obrigações sociais		35,80
Previdência Social	20,0	
FGTS	8,0	
Salário-educação	2,5	
Acidentes do trabalho (média)	2,0	
Sesi	1,5	
Senai	1,0	
Sebrae	0,6	
Incra	0,2	
B - Tempo não trabalhado I		38,23
Repouso semanal	18,91	
Férias	9,45	
Feriados	4,36	
Abono de férias	3,64	
Aviso prévio	1,32	
Auxílio-enfermidade	0,55	
C - Tempo não trabalhado II		13,48
13º salário	10,91	
Despesa de rescisão contratual	2,57	
D - Reflexos dos itens anteriores		14,55
Incidência cumulativa do grupo A sobre o B	13,68	
Incidência do FGTS sobre o 13º salário	0,87	
Total geral		102,06

Fonte: PASTORE (1996).

O cálculo dos percentuais da tabela 9 é feito da seguinte forma:

Grupo A - (35,8% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas) - os percentuais estão definidos na legislação. No caso do seguro contra acidentes do trabalho, usou-se um valor médio, já que ele varia conforme o tipo de atividade da empresa, entre 1% e 3%.

Grupo B - (38,23% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas) - para o cálculo dos percentuais do grupo B, chamado de "Tempo não trabalhado I", considera-se que, do total de dias do ano (365), existem 52 domingos, 26 dias úteis de férias e 12 feriados, totalizando 90 dias de não trabalho remunerados, contra 275 dias efetivamente trabalhados por ano. Assim sendo, calcula-se:

- Repouso semanal $\Rightarrow 52 \text{ dias} / 275 \text{ dias} = 0,1891$ ou 18,91%;

- Férias $\Rightarrow 26 \text{ dias}/275 \text{ dias} = 0,0945$ ou 9,45%;
- Feriados $\Rightarrow 12 \text{ dias}/275 \text{ dias} = 0,0436$ ou 4,36%;
- Abono de férias $\Rightarrow 10 \text{ dias}/275 \text{ dias} = 0,0364$ ou 3,64%;
- Aviso prévio \Rightarrow com base em 52 horas (2 horas x 26 dias), divididas pelo número total de horas efetivamente trabalhadas no ano e ponderadas pela taxa de rescisão contratual por iniciativa do empregador apurada na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), resultando em 1,32% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas;
- Auxílio-enfermidade \Rightarrow com base em 15 dias pagos pelas empresas, divididos pelos 275 dias efetivamente trabalhados e ponderados pela taxa média anual de empregados que recorrem ao auxílio-enfermidade (10%), segundo estatística da Previdência Social, resultando em 0,55% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas.

Grupo C - (13,48% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas) - para o cálculo dos percentuais do grupo C, chamado de "Tempo não trabalhado II", considera-se:

- 13º salário $\Rightarrow 30 \text{ dias}/275 \text{ dias} = 0,1091$ ou 10,91%;
- Despesa de rescisão contratual $\Rightarrow 1,3823 \times 0,08 \times 0,40 \times$ taxa de rescisão contratual por iniciativa do empregador apurada na RAIS, resultando em 2,57% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas. Nesse caso, 1,3823 representa a base de cálculo do desconto para o FGTS (= 138,23% do valor das horas efetivamente trabalhadas, já que o FGTS incide também sobre os itens do Grupo B); 0,08 é a alíquota de 8% do desconto para o FGTS; e 0,40 (ou 40%) é a multa em caso de rescisão por iniciativa do empregador.

Grupo D - (14,55% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas) - para o cálculo dos percentuais do grupo D, chamado de "Reflexos dos itens anteriores", considera-se:

- Incidência cumulativa do grupo A sobre o grupo B $\Rightarrow 35,8\%$ de encargos do grupo A x 38,23% de "tempo não trabalhado I". Assim, $0,3580 \times 0,3823 = 0,1368$ ou 13,68%;
- Incidência de FGTS sobre o 13º salário $\Rightarrow 8\%$ de 10,91% ou seja, $0,08 \times 0,1091 = 0,0087$ ou 0,87%.³²

³² Essas explicações foram obtidas a partir de adaptações das explicações constantes do trabalho sobre "Encargos Sociais", publicado pelo Departamento de Documentação, Estatística, Cadastro e Informações Industriais (Decad), da Fiesp, elaborado em 1990 e citado em FERRARI (1991, p. 423-425). Pelos percentuais apurados, deduz-se que Pastore trabalhou com 52 domingos, 26 dias de férias e 12 feriados para realizar o cálculo dos dias não trabalhados no ano. Para alguns percentuais não fica claro o critério de cálculo, como nos casos do aviso prévio, auxílio-enfermidade e despesa de rescisão contratual, os dois primeiros com pequenas diferenças em relação aos cálculos do Decad/Fiesp.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMONACID, R. D., et al . A questão dos encargos trabalhistas. Folha de S. Paulo, São Paulo, 09 ago. 1994.
- AMADEO, Edward. Políticas de trabalho no Brasil e no mundo. Folha de S. Paulo, São Paulo, 11 set. 1993.
- _____. O consenso sobre encargos trabalhistas. Folha de S. Paulo, São Paulo, 04 jun. 1994.
- _____. Uma agenda para o trabalho. Folha de S. Paulo, São Paulo, 17 jul. 1994.
- _____. Encargos trabalhistas, emprego e informalidade no Brasil. São Paulo : Instituto Latinoamericano de Desenvolvimento Econômico e Social-FES. 13 p. (Policy paper, 16).
- AMARAL, R. , TRINDADE, R. Governo quer aliviar folha de salários. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 11 fev. 1996.
- ANUÁRIO DOS TRABALHADORES 1996/97. 4. ed. São Paulo : DIEESE, 1996. 205 p.
- BRAGA, Teodomiro. Governo estuda estímulos ao emprego. Gazeta Mercantil, São Paulo, 26-27 ago. 1995.
- CACCIAMALI, Maria C. Resumo diagnóstico do seminário Encargos Sociais e sua base de incidência.- versão preliminar. São Paulo : FEA/USP, 1993. 83 p.
- CAMARGO, José M. Estabilização, crescimento e emprego. Folha de S. Paulo, São Paulo, 23 set. 1996
- CANTANHÊDE, E. , MESQUITA, R. Governo prepara projeto para reduzir encargos. Gazeta Mercantil, São Paulo, 20 maio 1996.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. [s.l.], 1993. Não paginado. (Apresentado na Agenda Brasil).
- DÉFICIT público e comercial aumentam: ameaças ao Real. Boletim DIEESE, São Paulo, n.190, p. 3-5, jan 1997.
- DEFINIÇÃO de encargo é polêmica - ACS. Folha de S. Paulo, São Paulo, 04 fev. 1994.
- DIEESE. A questão fiscal e os trabalhadores. São Paulo, 1993. 71 p. (Pesquisa DIEESE, 8).
- DURÃO, Vera Saavedra. PIB registra aumento de 3,1% em 96. Gazeta Mercantil, 12 fev. 1997.
- ENCARGOS sociais e emprego: redução ou racionalização? Boletim DIEESE, São Paulo, n. 180, p. 6-15, mar. 1996.
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG. Encargos sociais. [S.l. : s.n.], 1995. 13 p.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - FIESP. Plano Real agrava o Custo Brasil.

Revista da Indústria, São Paulo, a. 1, n.4, jul. 1996.

FERRARI, Irany. Encargos sociais sobre salários. Suplemento Trabalhista Ltr. a.27, n. 73/91, p.423-425, 1991.

FERRARI, Livia. PIB cresce 2,91%, o pior resultado desde 92. Gazeta Mercantil. São Paulo, 7-9 mar. 1997,
p. A-4.

FIESP defende a contribuição ao Sesí e Senai. - ACS. Folha de S. Paulo, São Paulo, 04 fev. 1994.

FIOCCA, Demian. O que são encargos sociais. Folha de S. Paulo, São Paulo, 31 jan. 1996a.

_____. O salário mínimo não custa R\$ 202 para a empresa. Folha de S. Paulo, São Paulo, 01 mar. 1996b.

IBGE (1994). Mapa do Trabalho no Brasil (com base na PNAD de 1990). [S.l.], [199-].

IOB. Encargos sociais nas empresas - tabela de percentuais básicos. Legislação Trabalhista e Previdenciária,
n.13, p. 244-248, 1996.

JATOBÁ, Jorge. Encargos sociais, custo da mão de obra e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil. [S.l. : s.n.], 1994. 37 p. (Trabalho apresentado no Seminário sobre Regulação do Mercado de Trabalho no Brasil, 1994, Belo Horizonte).

_____. A macro e a microeconomia do emprego. Folha de S. Paulo, São Paulo, 28 ago. 1996.

KANDIR, Antonio. Encargos, alhos e bugalhos. Folha de S. Paulo, São Paulo, 25 fev. 1996.

LAVIGNE, Luiz Eurico. Encargos sociais e trabalhistas na construção civil. Bahia : Sindicato da Indústria da
Construção do Estado da Bahia, [199-].

LEITE, Marcelo. Apontando o lápis. Folha de S. Paulo, São Paulo, 04 fev. 1996.

LÍRIO, Sérgio. Jornada menor esbarra em renúncia fiscal. Folha de S. Paulo, São Paulo, 20 maio 1977.

LUCCHESI, C. P. 'Estão querendo tirar dinheiro do trabalhador' . Folha de S. Paulo, São Paulo, 04 fev. 1994.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais de 2004. Brasília, 2005.

MATTOSO, Jorge E. L. Política conjuntural, efeitos estruturais. Folha de S. Paulo, São Paulo, 23 set. 1996.

MATTOSO, J. , POCHMANN, M. A macroeconomia do desemprego. Folha de S. Paulo, São Paulo, 29 jun.
1996.

PAIVA, Paulo. Reduzindo encargos para gerar mais empregos de qualidade. O Globo, Rio de Janeiro, 01 abr.
1996a.

- _____. Modernizando as relações de trabalho. Folha de S. Paulo, São Paulo, 23 set. 1996b.
- PAULA, José A. de. Dados básicos comparados nas relações de trabalho do Mercosul. Revista Ltr., v.59, n. 09, p. 1172-1179, set. 1995.
- PASTORE, José. Flexibilização e contratação coletiva. São Paulo : Ltr, 1994a.
- _____. Encargos sociais. Folha de S. Paulo, São Paulo, 05 jul. 1994b.
- _____. Encargos sociais no Brasil e na Argentina. Folha de S. Paulo, São Paulo, 06 abr. 1995.
- _____. A batalha dos encargos sociais. Folha de S. Paulo, São Paulo, 28 fev. 1996.
- _____. Flexibilização e emprego. Gazeta Mercantil, São Paulo, 26 jun. 1997.
- PASTORE, J. , MARTINS, Ives G. A tributação do trabalho no Brasil. Folha de S. Paulo, São Paulo, 13 jun. 1997.
- PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO NA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO. São Paulo : SEADE/ DIEESE, nov. 1996.
- PINTO, Celso. Abertura custa 390 mil vagas em 1 ano. Folha de S. Paulo, São Paulo, 07 ago. 1996.
- POCHMANN, Márcio. Cálculo dos componentes dos custos do trabalho nos 10 setores mais importantes da economia dos Países do Mercosul. Campinas : UNICAMP/CESIT, 1994. 57 p. (Documento de trabalho).
- _____. Liberalização comercial e ajustes no padrão de competitividade em países latino-americanos. [S.l : s.n.], 1996. (Trabalho apresentado no Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho (ALAST), 2., de 01 a 05 de dezembro, São Paulo).
- _____. O fetiche dos encargos sociais. Folha de S. Paulo, São Paulo, 25 jun. 1997.
- É PRECISO reduzir a jornada de trabalho. Boletim DIEESE, São Paulo, n. 186, p. 3-5, set. 1996.
- REDUÇÃO de encargos esbarra na reação dos lobbies. Folha de S. Paulo, São Paulo, 26 fev. 1996.
- SANTOS, Anselmo L. , POCHMANN, Márcio. Encargos sociais no Brasil: uma nova abordagem metodológica e seus resultados. Campinas : CESIT/UNICAMP, [199-].
- SANTOS, Chico. Economia deve crescer só 2,6% em 96. Folha de S. Paulo, São Paulo, 23 ago. 1996.
- SOARES, Rinaldo Campos. Desafios da siderurgia brasileira. Metalurgia & Materiais, v. 52, n. 457, p.515-517, set. 1996.
- SZAJMAN, Abram. Maria Antonieta foi mais sensata. Folha de S. Paulo, São Paulo, 19 maio 1996.
- TAVARES, Maria C. Os mitos sobre o desemprego. Folha de S. Paulo, São Paulo, 11 fev. 1996.

UNICAMP.CESIT. Emprego, salário, rotatividade e relações de trabalho em São Paulo.- relatório preliminar.
Campinas, 1994.

VERSIANI, Isabel. CNI busca alternativa a encargos trabalhistas. Gazeta Mercantil, São Paulo, 10-11 fev. 1996.

A VISÃO dos trabalhadores sobre globalização e setor automotivo. Boletim DIEESE, São Paulo, n.186, p. 6-11,
set. 1996.

VINCENT, Catherine. Espagne: la question de l'emploi après la réforme du marché du travail. Chronique Internationale, IRES, n. 38, jan. 1996.

WORLD BANK. Brazil: the Custo Brasil since 1990-92. Washington, 1996. 54 p. (Report, 15663-BR).