

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE

BSFEAC

ENCARGOS SOCIAIS
UMA AVALIAÇÃO CRÍTICA DA POLÍTICA
DE ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL

ROGÉRIO MOURÃO MELO

FORTALEZA/96

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais que me deram uma base sólida, repleta de amor e incentivo, possibilitando assim a conclusão deste curso.

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Ceará - FEAAC.

BSFEAC

Esta monografia é parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, outorgado pela Universidade Federal do Ceará, e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade.

A citação de qualquer trecho desta obra é permitida desde que seja feita de conformidade com as normas da ética científica.

Rogério Mourão Melo

Monografia aprovada em: 15 / 08 / 96 com media 8,0

Francisco Wellington Gomes Moreira

PRÉCATORIO SALVADOR GUARÉSMA GOMES DE OLIVEIRA MELLO
PROFESSOR CONVOCADO

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
1. ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL.....	03
1.2. O DESENVOLVIMENTO DOS ENCARGOS NO BRASIL 1945/71.....	03
1.3. PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL.....	07
4. FLEXIBILIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	11
2.5. O DESEMPREGO.....	11
2.6. CUSTO UNITÁRIO DA MÃO-DE-OBRA.....	12
2.7. A RIGIDEZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	14
8. PRINCIPAIS ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL.....	18
3.9. FGTS.....	18
3.10. INSS.....	20
3.11. FÉRIAS.....	21
3.12. 13º SALÁRIO.....	21
3.13. PIS.....	22
3.14. COFINS.....	23
3.15. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL.....	23
16. ENCARGOS SOCIAIS E MÃO-DE-OBRA.....	25
4.17. CUSTOS DOS ENCARGOS NA MÃO-DE-OBRA	25
4.18. SALÁRIOS POR PRODUTIVIDADE.....	27

4.19. CUSTO BENEFÍCIO.....	29
4.20. FLEXIBILIZAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS.....	30
 5. ENCARGOS SOCIAIS NO MUNDO.....	 33
 CONCLUSÃO.....	 38
 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	 40

INTRODUÇÃO

O presente trabalho vem retratar um tema de alta relevância que são os encargos sociais. Procurando, de uma maneira simples, evidenciar a problemática a respeito do assunto e analisando-os de maneira crítica sob os aspectos econômicos e sociais. Mostrando, de certa forma, o seu crescimento ao longo dos anos e a sua intensidade após a Constituição de 1988.

Os primeiros capítulos tratarão do aspecto histórico e ao crescimento dos encargos sociais no Brasil, enquanto os demais farão crítica ao sistema de encargos impostos pela legislação brasileira às empresas. Como sabemos hoje a tendência mundial é produção elevada com respectiva redução nos custos. Isso, de certo modo, dificulta às empresas reduzir seus custos e competir com preços muito menores no mercado internacional. Não é possível, assim, conceber este peso compulsório dos encargos brasileiros, ainda mais na situação econômica e social em que estamos vivendo.

A análise crítica feita é o que prevalece neste trabalho, demonstrado a preocupação em tratar de pontos que tenham relação direta com encargos sociais, tais como; custos da mão-de-obra e sua redução e flexibilização no mercado de

trabalho. Essa abordagem do modo como é feita facilita no desenvolvimento e na evolução das idéias. Não seria possível, dissertar o tema e mostrar de forma objetiva a realidade e a polêmica que o cerca.

1 - ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL

1.1 - O DESENVOLVIMENTO DOS ENCARGOS NO BRASIL 1945/71

Historicamente, pelo menos desde a década de 20, o custo da mão-de-obra urbana compõe-se de duas parcelas: de um lado, o salário pago ao trabalhador e, de outro, certas despesas impostas pela legislação social do país - relacionadas com o emprego de mão-de-obra mais conhecidas como encargos sociais ou obrigações trabalhistas.

O ano de 1945 foi escolhido mais ou menos arbitrariamente para iniciar a série. Nesse ano os encargos já adquiriam certa importância, montando 8% do salário mensal. Até 1950 houve um significativo aumento da taxa de encargos, não obstante a instituição de apenas uma nova obrigação. Na década de 50 criou-se somente mais um encargo e a taxa global elevou-se bem mais moderadamente do que no quinquênio inicial da série. Na década de 60 as obrigações sociais entraram no período de crescimento mais acelerado, ao totalizarem doze componentes e dobrarem a taxa de incidência. A essa altura, quando atingiram quase 40% de encargos adicionais ao salário mensal, os encargos passaram a ser motivo de maior preocupação por parte das empresas.

Ao final da década de 30, os únicos encargos existentes, na forma de custos adicionais à folha de salários, eram a contribuição para os Institutos de

Aposentadoria e Pensões, criados a partir de 1933 em substituição as caixas de Aposentadoria e Pensões; o seguro contra os riscos de acidentes do trabalho, obrigatório por lei desde 1919; as indenizações por despedida injusta; e o aviso-prévio; até então objeto de leis particulares e que, mais tarde, seria regulamentado pela CLT.

Na primeira metade da década seguinte surgiram as contribuições para Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e para a Legião Brasileira de Assistência (LBA). No ano de 1946, impôs-se a cobrança de contribuições para o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e para os serviços sociais da indústria (SESI) e do comércio (SESC).

O quadro de encargos permanece imutável até a criação da contribuição para o Serviço Social Rural (SSR), em 1956, única alteração num período de mais de dezesseis anos, de 1946 a 1962, quando é instituído o 13º. salário. Nos dois anos seguintes foram criados, sucessivamente, o salário-família, o salário-educação e a contribuição para o Banco Nacional da Habitação.

A exceção das indenizações, do aviso-prévio e do 13º salário, os encargos estavam ligados ao Sistemas de Previdência Social, cada um deles disciplinados por leis específicas. Essa situação foi modificada a partir de janeiro de 1966, quando os referidos encargos passara pela lei nº. 4.863 de 29.11.65.

Esta Lei submetia todas as contribuições vinculadas aos IAPs aos mesmos limites, prazos, base de incidência e demais condições a que estava sujeita a taxa de contribuição previdenciária. E para o conjunto dessas contribuições estabeleceu-se uma taxa única de incidência, somatório das taxas individuais, a ser recolhida pelos Institutos. Tal taxa era de 28% sendo 20% correspondente aos encargos da empresa e 8% à contribuição de previdência do empregado. Sem dúvida, essa lei é um dos principais fatores da evolução recente da previdência social brasileira, a tendência à unificação, tornada exequível quase exatamente um ano depois com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). O INPS transfere, no ano seguinte da área dos negócios privados para a da previdência social o seguro de acidentes do trabalho.

A introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em 1967, foi acompanhada de algumas alterações no quadro fixado pela Lei nº. 4.863, inalterado até então. Alguns encargos foram extintos, como a velha contribuição para a LBA, a do BNH, a do Fundo de Assistência ao Desempregado, criado por aquela lei, enquanto se reduzia a contribuição para o SESI ou o SESC.

Em consequência, a taxa das contribuições recolhidas pelo INPS caiu de 28 para 25,8%, a partir de janeiro de 1967. De 1967 até o final de 1971, a única alteração no quadro de encargos decorreu da criação do fundo de Assistência e

Previdência do Trabalhador Rural (FUNRURAL): a contribuição para o Instituto de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) sucessor atual do primitivo Serviço Social Rural, foi majorada para construir uma fonte de recursos do programa de extensão da previdência social ao setor rural, a partir de julho de 1971.

No primeiro ano considerado, 1945, os encargos representavam cerca de 8% do salário mensal, atingindo o dobro dessa taxa doze anos depois. Esse crescimento seria ainda acelerado, de modo que, em seguida, bastaria menos de oito anos para que a taxa mais que dobrasse, ou seja, alcançasse 34,6% em dezembro de 1963. A tabela I deixa claro que o crescimento da taxa dos encargos trabalhistas deve-se, basicamente, à multiplicação dos mesmos, que de cinco, em 1945, passam a totalizar treze em 1966, e a elevação das taxas de alguns encargos. Pode-se ver ainda que a taxa de encargos vem crescendo firmemente desde 1945 e dá um grande salto em dezembro de 1962 ao atingir 27,3%, com a criação do 13º. salário, que representou um acréscimo de 45% à taxa global de encargos. A tendência ascendente manteve-se até 1965, sofrendo ligeira reversão no ano seguinte: a taxa de encargos caiu para 37,7%, em janeiro de 1966, após ter atingido 38,7%, em janeiro de 1965. Em janeiro de 1967, a taxa de encargos voltou a elevar-se fortemente para alcançar seu valor máximo (45,5%), em consequência da instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Entre 1967 e 1970, nenhum encargo novo surgiu e dos existentes apenas o seguro cresceu ligeiramente, enquanto as indenizações trabalhistas caíam progressivamente. No segundo semestre de 1971, a taxa dos encargos sociais sofreu uma elevação, com a cobrança da contribuição para o FUNRURAL tornado-se igual a 43,9%.

TABELA .1
TAXAS DE INCIDÊNCIA SOBRE O SALÁRIO MENSAL DOS
ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL 1945/1971

Data inicial de vigência	1945		1946		1950		1956		1960		1962	1963	1965	1966	1967	1969	1970	1971
Encargos	Jan.	Ago.	Jul.	Ago.	Mai.	Jun.	Out.	Dez.	Dez.	Jan.	Jan.	Jan.	Jan.	Jan.	Jan.	Jan.	Jan.	Jul.
1 Previdência Social	3.0	5.0	5.0	6.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
2 Sesi			2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.5	1.5	1.5	1.5
3 SENAI	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
4 INCRA-FUNRURAL						0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	2.6
5 LBA	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5					
6 13º Salário									8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3
7 Prev. Social s/ 13º sal.										0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
8 Salário Educação												2.0	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4
9 Salário Família										6.0	6.0	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3
10 BNH												1.0	1.2					
11 Fund. Ass. Desemp.													1.0					
12 Seg. Acidente Trab.	1.9	1.9	1.9	2.0	2.4	2.4	2.6	2.7	2.8	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.2	3.2	3.2
13 Indenizações	1.5	1.5	1.6	1.8	3.0	3.0	4.0	4.5	5.0	6.0	6.0	6.0	9.0	6.9	6.0	6.0	5.0	5.0
14 FGTS															8.0	8.0	8.0	8.0
TOTAL	7.9	9.9	12.0	13.3	15.9	16.2	18.4	27.3	34.6	38.7	37.7	45.5	43.4	42.2	43.9	43.9	43.9	43.9

FONTE: Levantamento direto da Legislação pertinente.

1.2 - PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A história da previdência social é um registro vivo de sucessivos fracassos do indivíduo em proteger-se dos riscos da existência humana. A responsabilidade de proteção começa com o próprio indivíduo. O círculo amplia-se com a participação da família até estender-se por toda sociedade. A responsabilidade deixa de ser individual, familiar ou grupal para tornar-se social propriamente dita. Em 1883 - BISMARCK criou o seguro social obrigatório na Alemanha. Em 1919 - o tratado de Versalhes e a criação da Organização

Internacional do Trabalho - universalizou-se a Previdência Social como meio eficaz de proteção ao trabalhador e seus dependentes. No Brasil a Previdência Social teve início em 1923 com o Decreto Legislativo nº.4682, de 24.07.1923 - Lei Eloi Chaves, criando caixas de Aposentadoria e Pensões.

Na década de 30 foram criados o IAPM (Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos), o IAPC (Instituto de Aposentadoria dos Comerciários), o IAPB (Instituto de Aposentadoria dos Bancários), IAPI (Instituto de Aposentadoria dos Industriários) e o IAPTEC (Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em transportes de cargas). Em 1960 - a Lei Orgânica da Previdência Social - LOPS, Lei Nº. 3807, de 26.08.1960, alterou a regulamentação da Previdência Social. Em 1966 - o INPS foi criado pelo Decreto Nº. 72, de 21.11.1966, prestava assistência médica, pagava benefícios e arrecadava contribuições. Em 1977 foi criado o SINPAS (Sistema de Previdência Social - Lei Nº. 6039 de 01.09.1977), Com a finalidade de integrar as funções de: concessão e manutenção de benefícios e prestação de serviços, custeio de atividades e programas, gestão administrativa, financeira e patrimonial.

Durante este período de 1977 foram criados como Autarquias o IAPAS (Instituto de Administração Financeira da Previdência Social), o INPS

(Instituto Nacional de Previdência Social) e o INAMPS (Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social).

Em 1990, com o Programa de reforma Administrativa do Governo Collor, ocorreu a unificação do Ministério do Trabalho e Previdência Social. O INAMPS e a CEME foram desvinculadas para o Ministério da Ação Social. Houve a fusão das Autarquias - INPS + IAPAS = INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e também a absorção das DRT's.

Em 1992, desdobramento do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, fica novamente Ministério da Previdência Social. Com uma autarquia (INSS) e uma empresa pública (DATAPREV).

Os recursos da seguridade social são provenientes da contribuição dos trabalhadores; da contribuição dos empregados (20% da folha de salário); da contribuição sobre faturamento, lucro da empresa (COFINS e PIS) ; contribuição do Plano de Seguridade do Servidor Público da União (PASEP) ; e da contribuição sobre a receita de concursos prognósticos (loterias).

O INSS tem como finalidade a arrecadação, fiscalização e cobrança das contribuições sociais incidentes sobre folhas de salários e demais receitas a

ela vinculadas, bem como outras receitas destinadas à Previdência Social, como também gerir os recursos do Fundo de Previdência e Assistência Social - FPAS.

2. FLEXIBILIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 - O DESEMPREGO

Atualmente com a crescente automação e a melhora no nível da qualidade da mão-de-obra, tem-se verificado em todo o mundo um crescente aumento no nível de desemprego.

No Brasil como não poderia deixar de ser, o nível de desemprego vem aumentando muito nos últimos anos. Cerca de 50% da força de trabalho no Brasil está no mercado informal. Daí pode-se dizer que apesar de apresentar uma taxa de desemprego relativamente baixa (menos de 6%), apresenta este contraste. Segundo os dados da OIT, o desemprego e o subemprego atingem 850 milhões de pessoas no mundo atual. Para acomodar toda população que necessita trabalhar, nosso planeta teria de gerar cerca de 1 bilhão de empregos no início do próximo milênio. Trata-se, evidentemente, de uma missão impossível. O desemprego é, sem dúvida, o maior desafio da humanidade nos dias de hoje. Como consumidores, os trabalhadores, desejam bens e serviços bons e baratos. Como empregados, eles procuram garantia de emprego e altos salários. Com o advento das novas tecnologias as empresas estão garantindo apenas a primeira, mas não a segunda, pois eles conseguem produzir muito usando pouca mão-de-

obra. Isso porque as empresas avançam na sua capacidade tecnológica e pouco no seu potencial de empregar.

Em todo o mundo o problema do desemprego é mais grave entre os jovens e os mais velhos. Na Inglaterra, por exemplo, as pessoas com menos de 25 anos amargaram um desemprego de 17%; na França, 25%; na Itália, 30%; e na Espanha, 35%. Nos Estados Unidos, o desemprego de jovens é menos de 12%. (Pastore, 1994).

Além dos jovens, os trabalhadores menos qualificados tem sofrido muito com a precarização dos novos empregos. Nos Estados Unidos, os profissionais sem diploma universitário ganham 77% a menos do que os diplomados por faculdade. (Pastore, 1994).

O desemprego no mundo atual decorre de vários fatores. Dentre eles, tem especial destaque a instabilidade econômica, a recessão, os juros altos, a automação, o enxugamento das hierarquias e a rigidez do quadro institucional no campo trabalhista, principalmente no Brasil.

2.2 - CUSTO UNITÁRIO DA MÃO-DE-OBRA

A questão do custo do trabalho não pode ser dissociada da sua produtividade. Um custo total alto não significa que o trabalho crie dificuldades

para a empresa e para o emprego, ou seja, o custo torna-se pequeno se a produtividade for alta. Um trabalhador de salário alto produz muito e bem, isso porquê salários altos de uma população bem qualificada rendem mais do que salários baixos de uma população pouco qualificada.

O custo unitário está ligado também à flexibilidade de contratar, remunerar e descontratar a mão-de-obra. A Alemanha, França, Itália e Japão, apesar de possuir uma mão-de-obra altamente qualificada, vêm trabalhando com custos unitários extremamente elevados devido à inflexibilidade dos seus sistemas de relação de trabalho. Os Tigres Asiáticos, por exemplo apesar de possuírem uma mão-de-obra menos qualificada, trabalham com custos unitários altamente favoráveis devido à flexibilidade dos seus sistemas de contratação do fator trabalhado.

Os Tigres Asiático são o exemplo hoje de uma economia participativa onde a maneira de contratar e descontratar é muito flexível e onde o trabalhador ganha pelo que produz, baixando dessa forma o custo unitário, pois passa a produzir mais.

A rigidez dos sistemas de relação do trabalho afeta a competitividade e a capacidade de emprego das empresas. Na Europa o desemprego decorre da inflexibilidade dos sistemas de relações do trabalho. O Japão apesar da recessão

e da automação, vem apresentando um nível considerado baixo de desemprego, isso devido a flexibilidade do seu sistema de relação de trabalho garantindo a esse país uma taxa de desemprego de apenas 2,5%, inclusive entre os mais jovens.

Os Tigres Asiáticos cresceram dentro de um quadro pouco regulamentado. Ademais, aqueles países, colhem o fruto que plantaram durante 30 anos, que foi a educação meta prioritária em seus governos. Além do mais, eles se concentraram nos setores de produção que dependiam muito do trabalho (tecido, confecção, eletrônicos etc.) e, assim, geraram muito emprego.

A combinação de flexibilidade, educação e uso intensivo de mão-de-obra acabou dando aos Tigres Asiáticos as mais baixas taxas de desemprego do mundo. A Coreia do Sul tem apenas 2% de desempregados; Singapura, 1,5%; Taiwan, 1,5%; e Hong Kong, 1%.

2.3 - A RIGIDEZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A flexibilização do trabalho inclui inúmeras medidas, dentre elas, a simplificação da legislação trabalhista e providenciária com seus conseqüentes impactos nos encargos sociais. Os países mais avançados sempre privilegiaram mais os salários diretos do que os encargos.

O mercado de trabalho no Brasil tem apresentado uma fraca capacidade de absorver legalmente, todas as pessoas que precisam trabalhar. O nosso quadro institucional sempre foi marcado por forte regulamentação e se baseou muito mais na legislação do que na negociação; muita lei e pouco contrato; muito julgamento e pouco entendimento. Em 1994 corriam na Justiça do Trabalho, quase 2 milhões de ações trabalhistas enquanto que, no Japão, no mesmo ano, e com uma população quase igual a nossa, havia apenas 1.000 ações na Justiça comum pois, naquele país, inexistia justiça do trabalho. No Brasil, a legislação trabalhista atual é um convite ao litígio.

Hoje em dia está cada vez mais claro que a proteção legal não assegura a satisfação do direito. O excesso de proteção gera discriminação o que, por sua vez, cria desigualdades e alimenta frustrações. A Constituição de 1988 em seu Art.7º. estabelece encargos sociais em seus incisos tornando tais encargos compulsórios para os empregadores. Para melhor ajustamento ao mundo da competição e às rápidas mudanças tecnológicas e organizacionais, os contratos coletivos de trabalho vêm mostrando uma alta superioridade em relação à lei. Através da negociação, eles permitem a necessária reformulação no momento em que as partes assim o desejam.

No mundo atual, a negociação desponta como uma das mais importantes fontes de produção de regras de conduta entre empregados e empregadores. Ao contrário do Brasil, o grande esforço das sociedades avançadas é no sentido de desregulamentar o que melhor pode ser ajustado através da negociação. Simplificar a legislação, eliminar intermediários nas negociações, reduzir os custos fixos e qualificar a mão-de-obra é sem dúvida, hoje, a maneira como o Brasil poderá se tornar competitivo nesta “onda” de Globalização da economia. É, aí, onde entra a reformulação nas garantias sociais protegidas pela Constituição, principalmente no que diz respeito a redução dos encargos sociais que hoje é o obstáculo maior na redução dos custos da mão-de-obra brasileira.

No setor industrial, por exemplo, para cada 100 unidades de salário, as empresas são obrigadas a desembolsar 102 unidades a título de encargos sociais, sem a menor possibilidade de negociação. Já em outros países estes encargos são mais baixos e, o mais importante, são negociáveis. O Brasil não dispõe dessa flexibilidade.

Tomemos o exemplo das Férias. Em quase todos os países desenvolvidos as Férias são progressivas e partem de mínimos relativamente baixos. No Chile a lei garante 15 dias de férias por ano durante os dez anos de

trabalho na mesma empresa. Depois disso, a lei acrescenta um dia de férias a cada três anos de empresa.

No Brasil o que ocorre é o oposto, a Constituição estabelece 30 dias de férias com um abono de $\frac{1}{3}$ sobre o salário. Levando a empresa a pagar quarenta dias por ano a título de férias. Em dez anos ela paga compulsoriamente 400 dias de férias, enquanto que uma empresa chilena paga apenas 150 dias. Isso faz com que o emprego formal encareça e enrijeça o sistema de relação de trabalho.

O que ocorre com as férias, ocorre também com as despesas relacionadas à dispensa do empregado, tais como aviso prévio, a indenização de 40% sobre o FGTS, o proporcional de 13º. salário e de férias, etc. No Brasil, como se pode ter visto, o sistema de encargos sociais encarece a admissão, a manutenção e a demissão dos empregados. Verifica-se que no nosso país tem-se os mais baixos salários e os mais altos encargos sociais.

3 - PRINCIPAIS ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL

Neste capítulo veremos que dentre os muitos encargos sociais existentes na legislação, são destacados como principais o:

3.1 - FGTS

O FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) - foi criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, com vigência a partir de 1º de janeiro de 1967, sendo seu regulamento aprovado pelo Decreto Nº. 59.820, de 20 de dezembro de 1966. A Lei nº.5.107 aplicava-se aos empregados e respectivos empregadores, sujeitos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e, após a vigência da Lei nº.5.480, de 10 de agosto de 1968, também aos trabalhadores avulsos.

Com a edição da medida provisória 090, de 26.09.89, o Congresso Nacional, através de projeto de conversão, aprovou a Lei 7.839, de 12.10.89, a qual implementou profundas modificações no FGTS. Posteriormente, em função da criação do Ministério da Ação Social - MAS, essa mesma Lei sofreu algumas adaptações, gerando a Lei 8.036, de 11.05.90, hoje em vigor. A partir de 5 de outubro de 1988, em consequência de dispositivo constitucional, todos os trabalhadores urbanos e rurais estão vinculados ao FGTS, excluídos os eventuais, autônomos e servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico

próprio. O FGTS está disciplinado pela Lei Nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, sendo seu regulamento aprovado pelo Decreto Nº. 99.684, de 8 de novembro de 1990.

O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas, provenientes de depósitos mensais efetuados pelos empregadores em nome dos trabalhadores e outros recursos a ele incorporados. Os valores deste fundo que favorecem o empregado despedido atuam mesmo é no sentido da indenização de dispensa . Porém, o empregado pode obter esses recursos de modo desvinculado à dispensa, caso em que estará usando um pecúlio, como na construção de moradia. Os recolhimentos do empregador são mensalmente creditados na conta vinculada do empregado, esse recolhimento tem natureza compulsória caracterizada como uma obrigação muito próxima da parafiscal. O FGTS é uma instituição de valor econômico na medida em que funciona como captação de recursos destinados a desenvolver o processo econômico e social.

Dentre os problemas jurídicos que trouxe, o maior é o incentivo à dispensa do empregado, uma vez que substitui a estabilidade decenal e a indenização de dispensa sem justa causa. O FGTS como a constituição de 1988 e a Lei Nº. 8.036 , de 1990, deixou de ser um regime optativo para se tornar um sistema independente de opções. Desse modo, desapareceu a opção pelo mesmo.

Todo empregado é admitido no regime do FGTS independente de qualquer manifestação.

Hoje, apesar da importância que desempenha no setor habitacional do país, o FGTS é mais caracterizado como uma indenização no caso da dispensa do empregado. Veja, que é uma indenização compulsória onde o empregador recolhe 8% sobre os salários que paga aos empregados.

3.2 - INSS

Contribuição para o Instituto de Seguridade Social (INSS) - esta é uma contribuição que se destina ao custeio da previdência social englobando a assistência e a saúde. Cabe, então, ao empregador recolher sobre a folha de pagamento de seus empregados o respectivo percentual destinado ao INSS.

O que ocorre é que há um grande peso no custo da mão-de-obra devido a alta incidência deste encargo, que na prática não traz os benefícios que pretende. Além do mais o índice de sonegação é muito alto por parte das grandes empresas, devido a sua própria legislação, fazendo com que o empregado no final não venha a ser contemplado com o justo salário a que teria direito. Esta legislação, por ser rígida, provoca muito descontentamento por parte de alguns

empregadores que vêem nela um abuso de poder e com isso procuram alternativas para fraudar os recolhimentos.

Conter os gastos e fazer uma mudança significativa na legislação, talvez seja o caminho para que o Governo venha a desempenhar o seu papel no que diz respeito a seguridade social, refletindo, assim, na diminuição de tal encargo.

3.3 - FÉRIAS

Este é um encargo resultante da conquista dos direitos trabalhistas pelos trabalhadores, difundido através da convenção Nº. 52 da Conferência Geral, da Organização Internacional do Trabalho.

No Brasil as férias tem duração de 30 dias, proporcionais a assiduidade do empregado. Com a Constituição de 1988 houve um acréscimo de 1/3 a mais nas férias, que corresponde a um aumento significativo nos custos da mão-de-obra. Assim a empresa acaba pagando dez dias a mais nas férias, sem o respectivo retorno à produção.

3.4 - 13º. SALÁRIO

A Lei Nº. 4.090, de 13 de julho de 1962, instituiu a gratificação de natal, para os trabalhadores, a ser paga anualmente a todo empregado no mês de

dezembro, na base de 1/12 da remuneração deste mês, por mês de serviço prestado durante o ano. O decreto que regulamentou essa lei estabeleceu que nenhuma dedução poderia ser aplicada a esse 13º. salário, mesmo as despesas de previdência social.

Esse encargo, assim como as férias, refere-se a um período onde o salário foi pago e que não houve um trabalho correspondente. Por ser compulsório dificulta sua flexibilização no que diz respeito a redução dos custos da mão-de-obra.

3.5 - PIS (Programa de Integração Social)

Instituído pela Lei Complementar nº.7, de 07.09.70, com o objetivo de promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas. A Caixa Econômica Federal é quem recolhe este encargo e administra-o, sendo seus recursos aplicados pelo BNDES. Sua alíquota é de 0,65% da receita operacional bruta, disposto no Decreto-Lei nº.2.445, de 29.06.88.

Este encargo com características de imposto tem um efeito negativo, pois é cobrado por todas empresas, tendo um efeito cumulativo no decorrer do processo de produção. Corresponde a um aumento considerado nos custos da

empresa, juntamente com outros encargos dessa natureza. O PIS é usado, a nível de informação, para financiar o seguro-desemprego e a seguridade social.

3.6 - COFINS (Contribuição para Financiamento da Seguridade Social)

Foi instituído pela Lei Complementar N°. 70 de 30.12.1991 que tem como objetivo arrecadar recursos para despesas com atividades fins nas áreas de saúde, previdência e assistência social.

Esta contribuição é de 2% (dois por cento) e incidirá sobre o faturamento mensal, considerado a receita bruta das vendas de mercadorias e serviços de qualquer natureza. Esta contribuição é mais um encargo com características de imposto, destinado a obter recursos para serem empregados no setor social do país. É dessa maneira que o custo embutido em um produto eleva-se sem possibilidade de uma redução. Ao contrário dos demais encargos sociais que tem efeito o custo da mão-de-obra o COFINS é um encargo de natureza tributária e tem um efeito cumulativo.

3.7 - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Instituído pela Lei N°. 7689, de 15.12.1988 é uma contribuição destinada ao financiamento da seguridade social. Sua base de cálculo é o valor do resultado do exercício antes da Provisão para Imposto de Renda.

Esta contribuição é paga em 6 (seis) prestações mensais iguais e consecutivas, vencíveis no último dia útil de abril a setembro de cada exercício financeiro. Esta contribuição juntamente com as demais, PIS e COFINS, eleva significativamente os custos de produção.

OBS: Como foi visto a quantidade de recursos para o financiamento da seguridade social é muito grande (INSS, PIS, COFINS e CONTRIBUIÇÃO SOCIAL), isso sem a menor possibilidade de negociação. Cabe, assim, as autoridades tomarem conhecimento de tal fato afim de que sejam tomadas medidas de contenção de gastos e que o contribuinte não seja sacrificado. Estes impostos indiretos são um obstáculo a mais para quem tem pretensões de manter uma economia estável.

4 - ENCARGOS SOCIAIS E MÃO-DE-OBRA

4.1 - CUSTO DOS ENCARGOS NA MÃO-DE-OBRA

A composição do custo do trabalho é formada pelo custo fixo direto (salário), custo fixo indireto (encargos) e custo variável (participação dos empregados na produção). No Brasil o que ocorre é que o custo do trabalho direciona-se apenas para o custo fixo, ou seja, salários e encargos. Diferentemente do que ocorre nos outros países onde tais custos são de natureza variável, sujeitos à negociação, por exemplo a Inglaterra e a Dinamarca. Nesses países o custo do trabalho decorre do salário pago pelo trabalho efetivamente realizado.

No Brasil, o custo do trabalho é bem mais baixo. Mas, o componente de custo fixo decorrente dos encargos sociais ultrapassa a 102%. Os encargos sociais compulsório, no Brasil, derivam de obrigações constitucionais e da CLT. Na indústria de transformação, a soma de despesas relativas às obrigações de caráter social e ao tempo não trabalhado chegam a 102% (ver tabela).

É evidente que esse montante de encargos compulsórios interfere na negociação salarial. Os referidos encargos dobram aquilo que é solicitado. O

Brasil fica numa situação em que os trabalhadores ganham pouco e custam muito.

O cálculo dos encargos sociais varia bastante de setor para setor. De um modo geral, eles incluem as despesas com as obrigações sociais propriamente ditas (INSS, FGTS, Salário Educação, etc.). Os encargos sociais compulsórios são inflexíveis e variam entre 97 e 165% em alguns casos. Daí, para evitar altos riscos, as empresas que contratam mão-de-obra na base informal tendem a aplicar uma taxa de rotatividade pois quanto menor é o tempo de serviço, menores são os encargos a serem pagos numa eventual ação trabalhista.

ENCARGOS SOCIAIS NO SETOR INDUSTRIAL

Tipos de Encargos	Incidência (%)
A - OBRIGAÇÕES SOCIAIS	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário Educação	2,50
Acidente do trabalho	2,00
SESI	1,50
SENAI	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	<u>35,80</u>

B - TEMPO NÃO TRABALHADO I

Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermagem	0,55
Subtotal B	<u>38,23</u>

C - TEMPO NÃO TRABALHADO II

13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
Subtotal C	<u>13,48</u>

D - REFLEXOS DOS ÍTENS ANTERIORES

Incidência de A sobre B	13,68
Incidência do FGTS no 13º SALÁRIO	0,87
Subtotal D	<u>14,55</u>

<u>TOTAL GERAL</u>	<u>102,06</u>
---------------------------	----------------------

Fonte: Itens da Constituição e CLT

4.2 - SALÁRIOS POR PRODUTIVIDADE

Em muitos países os empresários preferem pagar mais salários e menos encargos sociais, isso devido ao fato de que quanto mais salário maior a produtividade.

A troca de salários por produtividade é fundamental para a negociação sadia. E a troca é tanto mais eficaz quanto mais visíveis forem os objetos da transação. Quando os encargos sociais são altos, os trabalhadores não sentem claramente a remuneração do tempo não trabalhado como parte de seus ganhos.

Alternativas a parte, tão relevantes quanto reduzir encargos é mudar o modo de usá-los. Boa parte dos atuais encargos poderiam passar de fixos e compulsórios para variáveis e negociados, assim como passar de tutelados para autogeridos.

Tendo em vista a precariedade dos serviços públicos nos campos da previdência, saúde e educação, os trabalhadores brasileiros - como empregados e consumidores - sentem-se injustiçados pois eles também contribuem com uma parcela importante para manter aqueles serviços que, afinal, não podem usar. Por isso, nos setores com sindicalização mais forte, tem sido comum a negociação de convênios médicos e previdência complementar que levam os empregados a pagar as obrigações sociais em dobro. (Pastore, 1994).

Como pode-se verificar, não é com altos encargos que o trabalhador venha a ter garantias sociais. Salários justos, sim, é a melhor saída, pois faz com que o empregado motivado produza mais. O que ocorre é uma situação

desfavorável ao trabalhador, onde a empresa paga muito, o trabalhador ganha pouco e os benefícios são péssimos.

4.3 - CUSTO - BENEFÍCIO

Estamos cientes de que o Brasil é um país onde os direitos sociais e trabalhistas são garantidos, pelo menos no que reza a Constituição Federal. Isso significa dizer que os encargos sociais de certa forma, são assegurados. Mas, atualmente, o que ocorre no mundo é a redução e flexibilização de tais encargos, pois a economia mundial anda em crise e enquanto nos outros países a flexibilização proporciona emprego e redução de custos, no Brasil a Legislação é muito inflexível fazendo com que o nível de desemprego aumente e conseqüentemente os problemas sociais.

A idéia que se pode tirar de encargos sociais é que são despesas relativas a contribuições sociais que não fazem parte da renda e não entram no bolso do trabalhador como, por exemplo, o INSS, Seguro-Acidentes, Salário-Educação, Contribuição do Sesi, Senai, Incra etc.

Estes recursos destinam-se ao governo ou a entidades privadas de promoção social e formação profissional com o fim de sustentar serviços destinados à toda coletividade e não especificamente a este ou àquele trabalhador.

Trazendo o problema para a área da economia se pode observar que os custos fixos relativos aos encargos compulsórios, evidentemente, afeta o nível dos trabalhadores e o nível de emprego legal, pois as empresas só se dispõem a contratar legalmente quando têm muita certeza de poder produzir e vender seus bens e serviços por preços compensadores. Um aumento dos custos fixos eleva o custo marginal de contratação de novos trabalhadores. Quando os custos fixos são altos, num primeiro momento, as empresas procuram atender a um eventual aumento de demanda com mais horas-extras.

No Brasil, os custos altos com salários tem provocado um aumento significativo no nível de desemprego, isso decorrente da concorrência estrangeira com preços de bens e serviços bem abaixo dos nacionais. Isso faz com que a indústria nacional reduza seus custos, demitindo empregados e adquirindo bens de capital e tecnologia, a fim de que produza mais a custos menores.

4.4 - FLEXIBILIZAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS

A flexibilização em si não gera empregos. Mas, ela desobstrui o que impede o emprego e reemprego no mercado de trabalho formal. Ela não é uma

condição suficiente mas é, certamente, uma condição necessária para se facilitar o emprego legal.

O alto custo dos encargos e a rigidez de muitos deles tem levado os países da Europa a intensificar a desregulamentação dos sistemas de relação de trabalho. Isso é verdade. assim como também é verdadeira a constatação de que os custos fixos são mais altos na Europa do que na Ásia - onde o desemprego é bem mais baixo.

O nível de desemprego tem aumentado no Brasil, sem dúvida, mas o salário real e os encargos sociais não podem ser responsabilizados inteiramente pelo nível de emprego. O que ocorre é um conjunto de fatores que atualmente tem como elemento principal a alta taxa de juros, provocando um desequilíbrio na economia brasileira. Levando-a a diminuição do nível de emprego.

Existem encargos hoje no Brasil com características de imposto, como já foi visto, é o caso do PIS, COFINS e CONTRIBUIÇÃO SOCIAL. Tais encargos apresentados com os demais representa um peso para mais de 120% em média. Além do mais os benefícios prestados pelas instituições nos campos da saúde, previdência e assistência social são péssimos. Por isso muitas vezes os trabalhadores preferem a parte desses benefícios em dinheiro.

A flexibilização não é a solução definitiva, mas é o caminho para que as relações de trabalho sejam resolvidas sem intermediários e para que o Brasil se torne mais competitivo nessa economia que se globaliza.

5 - ENCARGOS SOCIAIS NO MUNDO

Os países mais avançados procuram hoje flexibilizar os seus sistemas de relação de trabalho através da legislação trabalhista e providenciária, da transformação de custos fixos em custos variáveis, da descentralização da negociação, da eliminação de intermediários entre empregados e empregadores e da melhoria da qualidade da mão-de-obra.

Muitas dessas providências vem sendo tomadas, pois elas guardam entre si uma grande complementaridade. A Europa é o continente que sempre foi o mais regulamentado no campo trabalhista e, portanto, onde há muito a ser feito. A China e os Tigres Asiáticos estiveram no outro extremo, onde a legislação era incipiente e as relações de trabalho se baseavam muito mais no entendimento direto entre as partes do que em contratos formais. Os Estados Unidos e o Japão mantiveram-se tradicionalmente numa situação intermediária, com um mínimo de lei e julgamento, e um máximo de negociação e entendimento direto.

A Europa foi muito regulamentada no campo trabalhista. Comparada com o Brasil ela possui encargos sociais mais baixos. Para o custo do trabalho os países europeus vem flexibilizando a legislação trabalhista e a própria negociação. Quase 30% da força de trabalho atual é composta de trabalhadores temporários.

Os países da Europa vem modificando inúmeros direitos conquistados pelos trabalhadores, por lei ou por negociação, na época em que a competitividade e o desemprego eram menores. A França congelou os benefícios da previdência e aumentou o número de anos de contribuição obrigatória. A Espanha apronta-se para flexibilizar o seu rígido sistema de estabilidade no emprego. Na Holanda, fala-se em terminar com o salário mínimo.

A Inglaterra, durante os onze anos da administração de Margareth Thatcher, passou por enormes transformações no campo trabalhistas. Os sindicatos perderam vários privilégios de negociação de jornada e salário; os benefícios foram reduzidos; e a privatização das empresas estatais fez encolher o número de empregos. Em 1994, a economia britânica passou a apresentar um extraordinário desempenho quando comparada com o restante da Europa. A Inglaterra teve um crescimento de 3,5%; inflação abaixo de 2% ; e uma substancial redução do custo unitário do trabalho - que caiu de 15,2 em 1973 para 3,3 em 1993. No período de 1987-93, aquele país atraiu mais de 40% dos investimentos japoneses feitos na Europa. Em 1993, as empresas britânicas apresentaram lucros de 17% do PIB um desempenho inigualável em toda Europa. (Pastore,1994)

A Alemanha vem cortando os custos com seguro-desemprego, aposentadoria e auxílios a maternidade. A lista para 1995 incluiu: redução de férias, eliminação do bônus de férias (50% do salário) e corte de subsídios para alimentação e transporte.

Atualmente, nos Estados Unidos as obrigações sociais representam 20 a 30% do custo total do trabalho. Estão incluídos as despesas com aposentadoria, assistência à saúde, seguro-saúde e seguro desemprego. Os demais itens que compõem os encargos sociais são negociados, tais como férias, licenças, indenizações de dispensa, etc. Ao que se refere as férias, os Estados Unidos possuem um sistema progressivo, como a maioria dos países. O trabalhador começa com 9 dias de férias, em média, para o primeiro ano de trabalho na empresa. Para os que têm 10 anos a média é de 16 dias; para os que chegam a 20 anos de firma, a média sobe para 20 dias; e para os que tem 30 anos a média é de 22 dias de férias.

No Japão, sempre predominam sistemas muito flexíveis de remuneração e rotação de mão-de-obra dentro da própria empresa. O caso Japonês é que cerca de 40-50% da remuneração do trabalhador provém de bônus semestrais atrelados ao desempenho da empresa e, em muitos casos, à produtividade dos trabalhadores. A empresa japonesa recolhe apenas 11,8%

sobre a folha de salários para cobrir aposentadoria, seguro de saúde, seguro de acidentes e seguro emprego. O Japão não possui seguro-desemprego, mais sim um fundo para bancar o “seguro-desemprego”. Os recursos desse fundo são aplicados na empresa para que elas não demitam seus empregados. A menor parte é destinada ao desemprego.

Os sistemas de proteção do trabalho na China e nos Tigres Asiáticos são incipientes. Aqueles países diferem da Europa e do Brasil pois, seus sistemas, nunca chegaram a se regulamentar.

Na China, a força de trabalho chega à espantosa cifra de 600 milhões de pessoas. A educação e a saúde são universais e cobertas pelo Estado. A jornada de trabalho legal é de 8 horas por dia e 48 semanais. Na prática, trabalha-se mais de 50 horas semanais. As férias variam entre 7 e 20 dias por ano, de forma progressiva.

Nos Tigres Asiáticos, os salários são bem mais altos do que na China e as jornadas mais curtas. Mas, os encargos sociais, continuam baixos. Em Hong Kong, não há qualquer desconto sobre as folhas de salário. A aposentadoria é privada e paga pelos próprios trabalhadores. Ultimamente, as maiores empresas estão recolhendo 5% sobre os salários para a constituição de fundos de aposentadoria. Em Taiwan, trabalha-se 48 horas por semana e, na prática, mais

de 50 horas. Sete por cento (7%) dos salários em Taiwan é usado para financiar o seguro-saúde, lá a distribuição de lucros é obrigatória.

A produtividade nos Tigres Asiáticos é muito alta quando comparada à do Brasil. Em Hong Kong, Taiwan e Singapura é comum a subcontratação e o trabalho é feito em casa, muitas vezes, por toda a família e sem pagamento de qualquer encargo social.

CONCLUSÃO

Como foi visto, é difícil imaginar que a indústria brasileira venha a ter desempenho na diminuição de seus custos e para isso a redução dos encargos sociais é uma saída. Seria mais interessante, como em outros países, poder pagar na forma de salários os benefícios dos encargos, que hoje no Brasil tornaram-se um problema devido a própria legislação pertinente. Muitos encargos, até, tornaram-se compulsórios com a Constituição de 1988 deixando o empregador sem alternativas de negociação.

Não é possível, na situação em que vivemos, está protegidos por uma legislação que procura dificultar as relações trabalhistas e a promover o desemprego que hoje é uma realidade crescente no Brasil. É preciso encontrar fórmulas mais objetivas que facilitem e diminuam custos nas contratações trabalhistas.

Atualmente a tendência é de mais objetividade nas contratações de trabalho, daí o exemplo da flexibilização que vem, de certo modo, contribuir para redução de custos e aumentar o nível de emprego com destaque na redução dos encargos sociais. No Brasil o peso dos encargos sociais é muito alto e o empregador chega a pagar em alguns casos até um salário a mais a título de

encargos. É preciso mudar a forma de contratação e torná-la mais próxima da realidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

EDMAR LISBOA, Milton da Mota e Ruy Lyrio Modenes (1972). Encargos Sociais e Trabalhistas e Absorção de mão-de-obra, IPEA.

Fundação Getúlio Vargas (1994). A Economia Mundial em Transformação.

PASTORE, José (1994). Encargos Sociais no Brasil e no Exterior. Edição SEBRAE.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (1995). Iniciação ao Direito do Trabalho. Ltr.

WEITZMAN, Martin L. (1987). A Economia Participativa. Editora da Universidade de São Paulo.

LEGISLAÇÃO:

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Legislação Complementar (1995).

Constituição Federal (1988).