

# ARQUIVO 2

# Encargos Sociais: a flexibilização necessária

**Ivo Villani Marques\***

**Muito** se tem debatido sobre a necessidade de flexibilização dos Encargos Sociais que oneram Empresas e Trabalhadores no Brasil, comprometendo cada vez mais o chamado “Custo Brasil” e prejudicando a competitividade de nossos produtos no mercado nacional e internacional, a exemplo do que ocorre no mundo inteiro.

França, Itália, Espanha, Portugal e Alemanha, países altamente regulamentados, possuem métodos flexíveis para adequar os encargos sociais às questões do trabalho, através de fórmulas de redução de tais encargos, dependendo da destinação do trabalho.

Na América do Sul, a Argentina já pratica várias modalidades de contratos que cuidam especialmente da situação. A “Pymes” – Lei de Flexibilização do Trabalho para Pequenas e Médias Empresas, sancionada em 15 de março de 1995, se aplica às empresas até quarenta empregados - hoje responsáveis por sessenta por cento do emprego no país, e estabelece o seguinte:

- 1) O período de experiência, até então inexistente, passou a ser de 180 dias, prorrogável por acordo ou convenção coletiva. Nesse período, as empresas passarão a recolher menos encargos sociais;
- 2) O 13º Salário, que era pago em duas parcelas, passou a ser pago mensalmente, na base de 8,33% da remuneração, sem encargos sociais;

- 3) A indenização de dispensa, que era de um salário por ano de firma até o máximo de três salários, passou a ser de meio salário, mantendo-se o mesmo teto;
- 4) A jornada de trabalho, que era de oito horas diárias e 48 semanais, passou a ser de doze horas diárias, desde que a média semanal se mantenha em oito horas diárias;
- 5) Os prêmios por assiduidade e produtividade, que eram direitos adquiridos, passaram a ser concedidos de acordo com o desempenho das empresas e a critério delas;
- 6) As empresas que entrarem em processo de reestruturação poderão suspender os efeitos dos acordos e convenções coletivos e negociar outros.

Este avanço na flexibilidade do trabalho completou a “Lei do Emprego”, aprovada em 1994, cujo objetivo era o de estimular a geração de empregos legais nas Províncias menos desenvolvidas através de uma redução de encargos sociais de até 50%. Cabe lembrar que os encargos sociais legais na Argentina são da ordem de 60%, não existe FGTS, as férias são progressivas, sendo de 14 dias para quem tem até cinco anos de firma, o descanso semanal dos trabalhadores da produção não é remunerado e o País possui cinco feriados anuais, contra 12 existentes no Brasil. A legislação argentina abriga quatro modalidades de contrato de trabalho com menos encargos sociais,

especialmente para os jovens em fase de formação e para os trabalhadores de meia-idade que têm dificuldade de reentrar no mercado de trabalho.

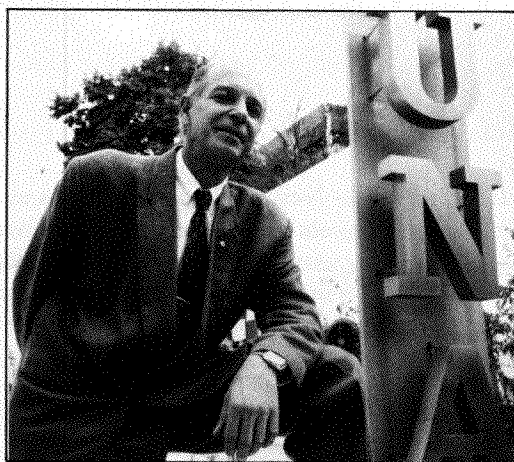
### No Chile e Peru a desregulamentação é quase total

Em recente trabalho desenvolvido pela Assessoria Jurídica da FIEMG e publicado no Informativo Jurídico daquela entidade, ficou explícito e demonstrado o grande ônus gerado pelos encargos sociais no Brasil, para trabalhadores e empregadores, podendo ser utilizado como um importante referencial de reflexão.

Encargos Sociais são todos os gastos com mão-de-obra, exceto a unidade salarial considerada. São, portanto, os custos excedentes à unidade salarial. Da unidade salarial somada aos encargos sociais resultam os gastos totais de uma empresa com mão-de-obra.

Unidade Salarial + Encargos Sociais = Custos Totais de Mão-de-Obra.

Ivo Villani Marques: "a não flexibilização dos encargos sociais gera economia informal."



Os encargos sociais podem ser classificados em quatro grandes grupos, a saber:

- GRUPO A - Recaem sobre o total da Folha de Pagamento;
- GRUPO B - Obrigações trabalhistas. Remuneração complementar e/ou suplementar (dias pagos e não trabalhados);
- GRUPO C - Encargos trabalhistas independentes dos anteriores, que não atuam e não sofrem incidência dos demais;
- GRUPO D - Incidência cumulativa do Grupo A sobre o Grupo B.

Os encargos sociais do empregador estão subdivididos em grupos segundo características que lhes são próprias, a saber:

**I - Grupo A** - Refere-se àqueles encargos que recaem sobre o total da folha de pagamento, e, assim, incidem sobre os do Grupo "B", que também são pagos, com os salários. São eles:

Encargo Social	Valor Percentual
01 - Contribuição INSS	
02 - Salário Família	20,0%
03 - Salário Maternidade (1)	
04 - INSS sobre 13% Salário	
05 - INSS (Funrural)	
06 - Salário Maternidade	0,03% (2)
07 - SESI	1,5%
08 - SENAI	1,0% (3)
09 - SEBRAE	0,6%
10 - Salário Educação	2,5%
11 - Seguro Acidente do Trabalho	3,20% (4)
12 - FGTS	8,0%
13 - INCRA	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>37,03%</b>

Obs: (1) O valor pago a título de salário maternidade pelo empregador pode ser compensado na quitação do INSS (art. 72 da Lei 8.212/91).

(2) Percentuais estimados.

(3) Não foi levado em consideração no estudo a contribuição adicional de 0,2% para o Senai, das empresas com mais de 500 empregados.

(4) Valor intermediário.

**Total Grupo A - 37,03%**

**II - GRUPO B** - Este agrupamento de encargos diz respeito às obrigações trabalhistas do empregador, pagas diretamente ao assalariado, sem que tenha havido a contraprestação de serviço, recebendo assim a incidência cumulativa do Grupo A, a saber:

Encargo Social	Valor Percentual
01 - Repouso Semanal Remunerado	20,63%
02 - Férias e Adicional de 1/3	13,72% (1)
03 - Feriados	4,37% (2)
04 - Aviso Prévio	2,48%
05 - Auxílio Enfermidade	0,6%
06 - 13º Salário	11,9%
<b>Total</b>	<b>53,70%</b>

Obs: (1) Adicional de 1/3 conforme art. 7º XVIII da CF/88;  
(2) O custo dos feriados é variável a cada ano.

A determinação dos encargos do Grupo B é resultado da divisão dos dias não trabalhados, correspondentes a cada uma das obrigações, pelo total de dias úteis, produtivos ou efetivamente trabalhados, multiplicados por cem.

Para efeito dos cálculos foram determinados 252 dias produtivos em um ano, tomando-se como parâmetro o Calendário Oficial de Belo Horizonte. De um total de 365 dias foram excluídos os dias considerados improdutivos, assim discriminados:

- 52 Domingos;
- 26 sábados ( já que nos sábados a jornada é de apenas 4 horas);
- 11 feriados;
- 24 dias de férias.

O repouso semanal remunerado:

$$RSR = N^{\circ} \text{ de Domingos/Dias Produtivos} \times 100.$$

$$RSR = 52 / 252 \times 100 = 20,63\%$$

**Férias:** Dias gozados x Fator representativo do acréscimo constitucional de um terço sobre o salário de férias/ Dias efetivamente trabalhados x 100.

$$F = 26 \times 1,33/252 \times 100 = 13,72\%$$

**Feriados:** Soma dos feriados ocorridos no ano x 100 / Dias efetivamente trabalhados. (Considerados somente os feriados para a indústria no exercício de 1995.

$$Fe = 11 \times 100/252 = 4,37\%$$

**Aviso Prévio:** N° diário de horas de folga no curso do aviso prévio x N° de dias úteis no correr do referido mês/N° de dias efetivamente trabalhados no ano x Jornada horária diária x 100.

$$Avp = 02 \text{ horas} \times 25 \text{ dias}/08 \text{ horas} \times 252 \text{ dias} \times 100 = 2,48\%$$

**Auxílio Enfermidade:** Dias de afastamento do serviço pagos pela empresa / Dias efetivamente trabalhados x Percentual correspondente ao contingente estimado de empregados que recorreram a essa modalidade de benefício.

$$Ae = 15 \text{ dias}/252 \text{ dias} \times 10\% = 0,60\%$$

Obs: Considerados os 15 dias máximos pagos pelo empregador.

Décimo Terceiro Salário:

DT = N° de dias correspondentes ao 13° / N° de dias efetivamente trabalhados no ano.

$$DT = 30/252 \times 100 = 11,90\%$$

**Total Grupo B = 53,70%**

**III - Grupo C** - Nesse Grupo de encargos estão aquelas obrigações sociais que não incidem sobre outros encargos trabalhistas e são, portanto, independentes dos grupos anteriores, não sofrendo, do mesmo modo, a incidência desses. Nesse Grupo estão:

**A) Depósito por Rescisão contratual imotivada**

O percentual de 40% a título de indenização compensatória contra a despedida sem justa causa deverá incidir sobre o montante dos depósitos do FGTS, contabilizado na conta vinculada, bem como a correção monetária e juros capitalizados, correspondentes ao período em que o empregado laborou para a empresa.

**Cálculo do coeficiente desse encargo:**

DR: (Depósito por Rescisão imotivada contratual) é igual:

- Fator correspondente aos encargos do Grupo B x Alíquota das contribuições ao FGTS x Depósito sobre o saldo do FGTS da dispensa sem justa causa.

$$Dr = 1,5370 \times 8\% \times 0,40 = 4,92\%$$

B) Vale Transporte : é um encargo de difícil quantificação. A sua mensuração variará de acordo com o número de empregadores e a localização da empresa. Além disto, há casos em que a empregadora conta com meio de transporte próprio, sendo devido, neste caso, hora "in itinere". Na quantificação dessa obrigação, adotada pela Fundação Getúlio Vargas, as empresas têm gastos médios de 7,5% dos salários dos empregados na aquisição desses vales, que, assim, concorrem com 1,5% do custo total.

**Total Grupo C = 6,42%**

IV - GRUPO D - São os encargos derivados da incidência cumulativa das obrigações do Grupo A sobre o Grupo B, bem como a incidência do FGTS sobre o 13º Salário.

- Incidência do FGTS sobre o 13º Salário = Fator representativo do 13º x Alíquota do FGTS.

$$a) 0,123\% \times 8\% = 0,98\%$$

- Incidência cumulativa do Grupo A sobre o Grupo B.

$$b) 0,3703 \times 53,70 = 19,89\%$$

**Total Grupo D = 20,87%**

Para aferirmos a alíquota global de encargos incidentes sobre a contraprestação de serviços, teremos que somar os encargos componentes dos diversos grupos. Assim, teremos:

Grupamento de Encargos	Alíquota correspondente ao Grupo
Grupo A	37,03%
Grupo B	53,70%
Grupo C	6,42%
Grupo D	20,87%
Encargos Globais	118,02%

Importante ressaltar que na análise acima elaborada não foram considerados os encargos que alcançam em menor escala o universo da atividade industrial, ou outros que importam em um maior grau de singularização, tais como:

\* Cláusulas Convencionadas

\* Horas "In itinere"

\* Turnos de Revezamento

\* Adicionais de insalubridade, de periculosidade, por horas-extra, por tempo de serviço, por trabalho noturno.

\* Ausências Remuneradas: alistamento eleitoral, alistamento militar, registro de filho, doação de sangue, casamento, falecimento do cônjuge, ascendentes ou descendentes, irmão ou pessoa que viva sob a dependência econômica do empregado.

\* O recolhimento do FGTS durante a prestação do Serviço Militar.

\* Manutenção de creches, refeitórios.

Destarte, o melhor critério para a empresa orientar-se no que concerne à mensuração e análise de seus encargos trabalhistas é, indubitavelmente, aquele que contemple essas singularidades, revelando a própria individualidade que o caso concreto comporta.

Deve ter ficado claro de quais "encargos" estamos tratando. Há aqueles que beneficiam o Estado, os que são dirigidos às associações e aqueles que beneficiam o salário.

A participação dos encargos sociais e dos custos indiretos (benefícios sociais) no custo da mão-de-obra tem sido uma preocupação crescente, em função do encarecimento desta e dos seus impactos no custo do produto.

Pela legislação atual, a empresa só pode contratar empregados pagando todos os encargos sociais negociados em cada categoria ou impostos pelo governo. Ou se contrata com todos os encargos ou se contrata sem nenhum. Diante disto, observa-se anualmente o crescimento do mercado informal de trabalho, que segundo estimativas já ultrapassa a casa dos 50% da força de trabalho.

Quando se fala em mais negociação e menos interferência do poder público nas questões referentes às relações Capital/Trabalho, a questão do custo da força de trabalho também precisa ser revista. A mudança desta situação torna-se imprescindível ao crescimento econômico, sendo medida essencial para melhoria das condições de trabalho, atingindo, portanto, a sociedade como um todo.

Toda essa reformulação se insere dentro do esforço de redução do chamado "Custo Brasil", ou seja, do custo de se desenvolver atividade produtiva em nosso país. Somente com a redução deste Custo Brasil é que o país poderá voltar a ter taxas elevadas de investimentos capazes de aumentar a produtividade e a competitividade dos nossos produtos, inserindo o Brasil na nova ordem

econômica mundial de globalização e abertura econômica comercial.

É importante que dentro deste processo de reformulação da Constituição e da iminência de se implantar o Contrato Coletivo de Trabalho, se permita que a maior parte dos componentes de remuneração direta para o trabalhador do custo do seu trabalho possa vir a ser negociado, flexivelmente, entre as empresas e os sindicatos, desde que ambas as partes concordem. Ou seja, se o empregador quiser, pode continuar pagando todos os encargos sociais, cujos benefícios vão diretamente para o bolso do trabalhador. Mas, se o empregador não quiser e, para isso, tiver o consentimento dos seus empregados e dos seus sindicatos, pode passar a negociar grande parte desses direitos diretamente com eles.

Exemplo disto são as cláusulas presentes em convenções coletivas, como cesta básica e lanche para os empregados, ou mesmo obrigações legais como vale transporte, que poderiam ser convertidos em salário direto para o trabalhador.

Importante salientar que estas obrigações convertidas em salário direto não representem um ônus adicional para a empresa através de recolhimentos de tributos sobre estes adicionais.

Recentemente, o Governo, através do Ministro da Saúde Dr. Jadib Jatene, vem propondo o retorno do IPMF – Imposto Provisório sobre Movimentações Financeiras, como alternativa de recursos para a área de Saúde. Se aprovada tal proposição, novamente serão sacrificadas as empresas e afetado o já referido “Custo Brasil”.

Entendendo a necessidade e a importância do Fundo de Saúde, a exemplo do Fundo Educação, e contrárias à criação de novo imposto, nossa proposta passa pela transferência das alíquotas hoje integrantes da folha de encargos sociais e destinadas a contribuições para Instituições tais como SESI, SENAI, SESC, SEBRAE, INCRA, etc., para a criação do referido Fundo, mantendo-se o percentual para Salário Educação. Estas instituições buscariam encontrar alternativas de serem remuneradas

pelos serviços que prestam à comunidade, tornando-se auto-suficientes, ou mesmo negociando verbas complementares para sua sustentação com as Confederações do Comércio, da Indústria e da Agricultura, respectivamente, e com o próprio empresariado.

Desta forma, estariam preservados os recursos para as áreas de Educação e Saúde, sem que mais uma vez sejam os ônus transferidos aos produtos com impactos desfavoráveis ao “Custo Brasil”. Assim:

Situação Atual		Situação Proposta	
SESI	1,5%	SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,5%
SENAI	1,0%	FUNDO SAÚDE	2,5%
SEBRAE	0,6%		
INCRA	0,2%		
SAL. EDUCAÇÃO	2,5%		
<b>TOTAIS</b>	<b>6,2%</b>	<b>TOTAIS</b>	<b>5,0%</b>

Implantada a proposição, estaria solucionada a questão dos recursos para viabilização da área da Saúde, preservados os recursos para a área da Educação, além de proporcionar redução dos atuais encargos incidentes sobre a folha de salários em 1,2%, impactando favoravelmente o “Custo Brasil”, e conseqüentemente contaria com ampla aceitação junto ao empresariado nacional.

Há que buscar alternativas para a substituição dos encargos sociais como fonte geradora de receitas. No momento da discussão da Reforma Tributária, deve-se buscar uma forma de suprir as carências com o cuidado de que tal incidência não recaia sobre bases já tributadas. Além do mais, a justiça tributária só se fará quando forem levados à tributação aqueles que estão à margem dela, pois a diminuição dos encargos sociais necessariamente representaria um incentivo ao retorno do investimento na produção, melhoria dos salários e abertura do mercado de trabalho, além de incentivo à legalidade globalizada dos agentes econômicos que hoje se encontram marginalizados.

\* Ministra as Cadeiras de Administração Financeira e Orçamento I e II no Curso de Ciências Contábeis da FCG/UNA. Atua ainda como Consultor Empresarial e Público pela Villani & Villani Consultores S/C Ltda., da qual é Diretor