



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

FILIPE MATOS RODRIGUES PEREIRA

**ENCARGOS SOCIAIS E CUSTOS DO TRABALHO: Uma análise comparativa entre o Brasil e os Estados Unidos. Diferenças na legislação e os impactos na economia.**

Brasília – DF

2017

FILIPPE MATOS RODRIGUES PEREIRA

**ENCARGOS SOCIAIS E CUSTOS DO TRABALHO: Uma análise comparativa entre o Brasil e os Estados Unidos. Diferenças na legislação e os impactos na economia.**

Monografia apresentada ao  
Departamento de Administração  
como requisito parcial à obtenção do  
título de bacharel em Administração

Professor Orientador:  
Mestre, Roque Magno de  
Oliveira.

Brasília – DF

2017

FILIFE MATOS RODRIGUES PEREIRA

**ENCARGOS SOCIAIS E CUSTOS DO TRABALHO: Uma análise comparativa entre o Brasil e os Estados Unidos. Diferenças na legislação e os impactos na economia.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do

(a) aluno (a)

**Filipe Matos Rodrigues Pereira**

Mestre Roque Magno de Oliveira

Professor-Orientador

Mestre, Olinda Maria Gomes

Professor-examinador

Mestre, Marcos Alberto Dantas

Professor-examinador

Brasília, 07 de dezembro de 2017

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pela oportunidade e saúde, à minha família, em especial minha mãe por todo apoio e incentivo e à minha namorada Beatriz Saar por estar comigo em todos os momentos

## RESUMO

O debate acerca da legislação trabalhista nunca esteve tão em evidência. As previsões de reformas na estrutura do trabalho e da previdência trazem ainda mais relevância à este trabalho. O objetivo deste estudo foi comparar as estruturas legais trabalhistas de Brasil e Estados Unidos, bem como analisar os encargos sociais presentes em ambos os países. Ainda, buscou-se a reflexão acerca dos impactos da redução dos encargos sociais como medida para impactar positivamente a economia. Com relação aos fins, a pesquisa foi descritiva e, por possuir característica de comparação, não permite a formulação de afirmações categóricas visto que existem mais variáveis além das diferenças trabalhistas que impactam a economia de cada país como a cultura por exemplo. Ainda assim, ao final do trabalho surgem hipóteses relativas aos diferentes cenários. Quanto aos meios, foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográfica, por meio de livros, e da pesquisa documental através de artigos científicos. A pesquisa é qualitativa e quantitativa, visto que utiliza-se de informações qualitativas coletadas através de revisão de literatura, e também de dados quantitativos. Concluiu-se que a burocracia e a rigidez da regulação das relações trabalhistas altamente baseada em leis é mais nociva à economia do que os encargos sociais. Ainda, foi possível concluir que uma redução nos encargos sociais não geraria um impacto significativo na economia.

Palavras-chave: Custos, Encargos, Trabalho, Legislação.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
1.1 Contextualização.....	8
1.2 Formulação do Problema.....	11
1.3 Objetivo Geral.....	13
1.4 Objetivos Específicos.....	14
1.5 Justificativa.....	15
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
2.1 Custos do Trabalho.....	17
2.2 Encargos Sociais.....	21
2.3 Impacto dos Encargos.....	27
2.4 CLT.....	30
2.5 Trabalho nos EUA e a Lei de Padrões Justos (FLSA).....	37
2.6 Encargos nos Estados Unidos.....	41
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>42</b>
3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa .....	42
<b>4. Resultados e Discussões.....</b>	<b>43</b>
4.1Diferenças entre Brasil e Estados Unidos.....	43
4.2Relações Trabalhistas: Rigidez na Regulação.....	46
4.3Redução de Encargos resolveria os problemas? .....	51
<b>5. Considerações Finais e Recomendações .....</b>	<b>55</b>
<b>6. Referências.....</b>	<b>58</b>

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 Contextualização

O século XX foi marcado por conquistas e avanços sindicais em relação aos direitos dos trabalhadores. De acordo com Pastore (1996), variando em sua intensidade, a grande maioria dos países ocidentais expandiram os benefícios sociais ao longo dos últimos cem anos. Debates recentes tem associado os altos custos trabalhistas aos direitos sociais e do trabalho, discussão essa muito pertinente no caso do Brasil, visto que o país possui uma das maiores cargas do mundo relacionadas à encargos sociais e trabalhistas.

Para contratar um funcionário, o salário não é o único custo com que o empregador deve se preocupar. Além da remuneração estabelecida, existem custos indiretos que compõem a folha salarial de uma organização e, de modo geral, tem um grande impacto sob o custo total de um funcionário. Os encargos sociais são taxas e contribuições pagas para o financiamento de políticas públicas que beneficiam os trabalhadores. Incluem-se nessa categoria o INSS (Seguridade Social), FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), PIS/PASEP (Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público) dentre outros. Já os encargos trabalhistas, são pagos diretamente ao trabalhador. Nessa categoria estão: Décimo terceiro, férias, licenças, vale transporte/alimentação, rescisão contratual e outros. Resumidamente, encargos sociais e trabalhistas são custos sobre a folha salarial e despesas com previdência e seguridade social pagos pelo empregador. O alto custo desses encargos no Brasil eleva os gastos com mão de obra e na produção de bens e serviços.

Um estudo realizado pela rede mundial de auditoria e contabilidade UHY aponta que o Brasil é o país com os maiores encargos trabalhistas dentre 25 analisados, que inclui os membros do G7 – grupo dos sete países mais industrializados, e os Brics (Brasil, Rússia, Índia e China) - países de

economia emergente. Em média, o empregador brasileiro paga 57,56% do valor bruto de salário em tributos, enquanto a média mundial é de 22,52%.

#### CUSTOS EXTRAS PARA UM TRABALHADOR COM SALÁRIO ANUAL DE US\$ 30 MIL

#	País	Custo extra para salário de US\$ 30 mil	Percentual sobre salário
1	Brasil	US\$ 17.267	57,56%
2	Itália	US\$ 15.544	51,84%
3	França	US\$ 12.836	42,79%
4	Eslováquia	US\$ 10.560	35,20%
5	República Tcheca	US\$ 10.200	34%
6	Espanha	US\$ 10.020	33,4%
7	Áustria	US\$ 9.357	31,19%
8	China	US\$ 9.263	30,88%
9	Romênia	US\$ 8.421	28,07%
10	Japão	US\$ 7.738	25,79%
11	Alemanha	US\$ 6.841	22,81%
12	México	US\$ 6.788	22,63%
13	Rússia	US\$ 6.319	21,06%
14	Austrália	US\$ 5.249	17,50%

15	Holanda	US\$ 4.867	16,22%
16	Israel	US\$ 4.221	14,07%
17	Malásia	US\$ 3.804	12,68%
18	Nigéria	US\$ 3.600	12%
19	Irlanda	US\$ 3.225	10,75%
20	Canadá	US\$ 2.745	9,15%
21	Estados Unidos	US\$ 2.652	8,84%
22	Reino Unido	US\$ 2.486	8,29%
23	Emirados Árabes Unidos	US\$ 2.182	7,26%
24	Dinamarca	US\$ 1.632	5,44%
25	Índia	US\$ 1.101	3,67%

Fonte: UHY



Cada país possui uma legislação própria que rege as relações de trabalho. Essas leis impactam diretamente a maneira como as organizações gerem seus empregados e, conseqüentemente, como os trabalhadores se planejam em relação à carreira, férias, gastos com saúde, e buscas por novas oportunidades no mercado de trabalho.

No Brasil, uma análise de relações trabalhistas precisa levar em consideração alguns pontos: 1) Contrato individual, 2) contrato coletivo, 3) legislação trabalhista (CLT, Constituição Federal) e 4) um conjunto de normas implícitas, não formalizadas mas que fazem parte do “bom senso”.

Já nos EUA por exemplo, as leis trabalhistas são mais brandas e o contrato individual entre o empregador e o funcionário tem autonomia para se reger desde que não quebre algumas normas básicas como o pagamento por horas por exemplo. De qualquer maneira, questões como férias e outras bonificações vistas como direitos no Brasil, ficam mais a cargo do contrato individual do que sob uma lei geral que rege as relações.

## 1.2 Formulação do problema

O progresso nas relações trabalhistas em favor dos trabalhadores, ou do que Karl Marx chamaria de classe operária, sem dúvidas gerou enormes ganhos sociais para milhares de pessoas. O avanço dos direitos foi fundamental para combater situações de exploração em setores como o agroindustrial e na manufatura de itens como bolsas, calçados e acessórios. Porém, hoje em dia tem se discutido a respeito de até que ponto leis trabalhistas extremamente rígidas são realmente benéficas para os trabalhadores e para a economia como um todo.

Desde a era Vargas, os benefícios sociais vem aumentando. Após a assembleia constituinte de 1988, alguns direitos já previstos na CLT (Consolidação das leis trabalhistas) foram elevados para a carta maior, reforçando ainda mais o posicionamento estatal em relação aos contratos de trabalho. Todavia, após a abertura econômica realizada no governo Collor, ideias liberais ganharam força na tentativa de adaptar a realidade das empresas nacionais com a exposição ao mercado internacional em busca de competitividade.

Países com leis trabalhistas mais protecionistas tem os índices de imigração em busca de emprego superior aos países mais liberais. Portugueses e Espanhóis ano após ano saem de suas casas em busca de emprego em terras inglesas. Esta afirmação nos leva a questionar o protecionismo excessivo como fator de benefício para os trabalhadores, visto que, caso os trabalhadores de países protecionistas se sentissem satisfeitos não buscariam empregos em outros lugares.

Nos Estados Unidos por exemplo, existe uma lei federal (FLSA – Fair Labor Standards Act) que determina a remuneração mínima e o pagamento por horas extras. Em qualquer caso que esta lei possa ser sobreposta por lei estadual, vale a que tiver as melhores condições para o empregado. No entanto, não existe regulamentação para benefícios existentes no Brasil como décimo terceiro salário, férias remunerada, feriados e repouso remunerado.

Diante das discrepâncias entre as legislações trabalhistas e os encargos presentes nos Estados Unidos e no Brasil, este trabalho irá verificar quais são estas diferenças, analisar os custos trabalhistas em cada país, levando o Estado da Flórida como base para o estudo, e identificar os impactos na economia em cada situação.

### **1.3 Objetivo Geral**

Apresentar as diferenças na legislação trabalhista do Brasil e dos Estados Unidos, observar os custos referentes aos encargos sociais e trabalhistas presentes nos dois países, e apontar os impactos dessas diferenças na economia.

#### **1.4 Objetivos Específicos**

Para alcançar o objetivo geral proposto acima, faz-se necessário a busca pelos objetivos específicos listados a seguir:

- Destacar os pontos mais relevantes da legislação trabalhista brasileira presentes na Constituição Federal e na CLT.
- Apresentar os pontos mais relevantes das leis trabalhistas federais dos Estados Unidos.
- Analisar o tipo de relação trabalhista presente no Brasil e nos Estados Unidos com base na rigidez da legislação.
- Verificar se a redução dos encargos sociais resolveria problemas de produtividade, geração de empregos, competitividade e altos custos do trabalho.

## 1.5 Justificativa

O estudo deste tema é de extrema importância para o entendimento do impacto causado pela legislação trabalhista de países com políticas econômicas e sociais protecionistas. Além disso, o Brasil passa por um momento de reformas trabalhistas e previdenciárias, fato este que por si só já torna a discussão acerca da desoneração da folha de pagamento através da redução de custos trabalhistas relevante.

Dentre um grupo de vinte e cinco nações analisadas pela rede global de auditoria e contabilidade **UHY**, o Brasil é o país com os encargos trabalhistas mais altos. Em média, o empregador brasileiro paga 57,56% do valor bruto do salário em tributos enquanto no mundo, essa média é de 22,52%. Falando em números, significa dizer que em um salário anual bruto de US\$ 30.000, o empresário no Brasil desembolsa pouco mais de US\$ 17.000 de contribuições trabalhistas.

Segundo o diretor de Outsourcing e Consultoria da UHY, esse volume de encargos estimula o aumento de postos de trabalho informal e desacelera o empreendedorismo por onerar demais o empregador.

De acordo com Pastore (1996), para identificar os custos do trabalho, o cálculo mais simples a se fazer é a soma do salário nominal com todos os gastos descritos em lei e realizados pelo empregador, incluindo-se impostos, benefícios, contribuições, fundo de garantia, férias remuneradas, repouso semanal remunerado, entre outros. Além destes, ainda há custos mais difíceis de serem mensurados nas pesquisas como adicional de horas extra, custos adicionais definidos em acordos coletivos de categorias específicas, que tem força de lei durante a vigência do contrato coletivo.

Os Estados Unidos tem uma política menos intervencionista nesta área. Existe uma lei federal que determina o mínimo a ser pago pelos empregadores por hora trabalhada, além das normas para pagamento de adicional por horas extras. Os estados tem autonomia para votar suas próprias leis trabalhistas e, em caso de divergência em relação à lei federal,

aplica-se a que tiver o padrão mais alto. Com relação à carga horária de trabalho, a lei federal dos EUA (FLSA) determina que semanalmente o trabalhador deve cumprir no máximo quarenta horas de trabalho, sendo que se o empregado fizer mais de oito horas em um dia, porém não ultrapassar as quarenta horas semanais, não existe necessidade de pagar adicional. Além disso, ultrapassando as quarenta horas, o valor pago pela hora deve ser 1.5 vezes maior que o pago normalmente. Com relação às férias, não existe uma norma que determine as regras e, portanto, esse ponto varia de empresa para empresa mas, de modo geral, o trabalhador americano não tem direito à férias remunerada. Quando tira férias, é por conta do próprio bolso e o período é muito menor que no Brasil, cerca de 5 a 10 dias por ano, enquanto no Brasil a CLT garante ao trabalhador 30 dias por ano de férias remuneradas. Com relação à 13º salário, nos Estados Unidos não existe tal benefício. Por fim, ocorrem basicamente três deduções no contracheque dos funcionários: 6,2% é retido para o *Social Security (aposentadoria)*, 1,45% é retido para o Medicare (Saúde) e o Imposto de renda onde a porcentagem cobrada varia de acordo com estado civil, possíveis deduções, isenções e créditos.

Diante dessas diferenças, o presente trabalho visa levantar quais são os custos do trabalho nos países em questão, entender quais são as principais diferenças e os impactos que esses custos tem sobre as empresas, empregados e economia em geral.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO.

### 2.1 Custos do Trabalho

A legislação trabalhista do Brasil é um tanto quanto complexa. De acordo com Negri, Negri e Coelho (2006, p.164), os custos do trabalho podem ser definidos como:

O somatório do salário nominal, adicionado a todos os gastos definidos por lei e realizados pelo empregador, independentemente de serem impostos federais (previdência social, por exemplo), impostos associados a benefícios aos empregados pagos pelo empregador, mas cujo custeio é parcialmente financiado através de reduções fiscais (como o vale-transporte), contribuições obrigatórias para associações (o chamado Sistema S), fundos disponíveis na ocorrência de riscos ou como uma espécie de poupança involuntária - como pode ser considerado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) - ou ainda benefícios tipicamente trabalhistas com retorno certo ao trabalhador, como o direito a férias remuneradas e seu adicional.

Segundo Crichton (1968), em sua obra "Personnel Management in Context", o custo do trabalho, ou seja, o custo necessário para obter mão de obra no processo produtivo, seria a soma dos seguintes itens: Valor básico estabelecido em negociação individual ou coletiva – horária, diária, etc; Ajuda de custo; Bônus de incentivo (abonos); Gratificação por mérito; Pagamento de horas extras; Benefícios – Férias pagas, pensão por aposentadoria, abono de faltas por doenças, participação nos lucros, participação societária, seguro contra acidentes de trabalho e contribuições sociais.

Matz & Curry (1967), em "Accounting Costs", trabalham com a definição de que o custo de mão de obra é o valor gasto para manter um empregado no trabalho por um dia ou uma hora. Ainda, incorporam ao custo de mão de obra outros elementos como: Seguro de vida, seguro saúde, auxílio aos idosos, custos de treinamento, custos com demissão, férias, bônus por desempenho, etc.

Para Rocha (1992), o conceito de custo do trabalho abrange todos os gastos envolvidos no processo do "ciclo de vida da mão de obra".



Resumidamente, este ciclo de vida compreende as etapas de maturação do trabalhador em seu ambiente de trabalho passando por admissão, manutenção e desligamento.

Acerca da remuneração, Rocha (1992) traz os seguintes conceitos:

- Remuneração básica: Pagamento efetuado ao empregado em contrapartida ao serviço prestado, por força de lei, negociação individual ou coletiva, ou, ainda, por liberdade do contratante. Divide-se em três componentes.
  - Remuneração do tempo à disposição do empregador
  - Remuneração complementar
  - Ausências remuneradas
- a) Remuneração do tempo à disposição do empregador: É o pagamento realizado pelo empregador ao empregado em contrapartida ao serviço prestado efetivamente ou ao período em que o empregado esteve à disposição do empregador. Pode ser estipulada pelo tempo, sendo realizado por hora, dia mês, etc. Pode também ser realizada com base na produtividade da tarefa (peças produzidas, unidades vendidas, aulas ministradas, etc). Ainda, pode ser mista, parte com base no tempo e parte com base na produção.
- b) Remuneração complementar: É o pagamento realizado pelo empregador ao empregado não em contrapartida ao serviço efetivamente prestado, porém, efetivado como complemento da remuneração do tempo à disposição do empregador. Incluem-se os prêmios: Por assiduidade, pontualidade, produtividade, pela não ocorrência de acidentes, etc. Também entram aqui os adicionais como horas extras, adicional noturno, periculosidade, insalubridade, tempo de serviço, etc. Por fim, também se encaixam nesta categoria as ajudas de custo, diárias para viagens, gratificações e bonificações.

- c) Ausências remuneradas: São as obrigações devidas pelos empregadores referentes aos períodos em que o empregado não permaneceu à disposição. Aqui encontram-se: Repouso semanal remunerado, feriados, ausências por motivos pessoais, ausências por motivos como serviço militar e obrigações eleitorais, auxílio acidente, auxílio doença, etc.
- Remuneração Suplementar: São os pagamentos realizados pelo empregador ao empregado, por obrigação legal, acordos individuais ou coletivos, ou por liberdade do empregador, não em contrapartida aos serviços efetivamente prestados, mas como uma ampliação da remuneração básica. Nesta categoria se enquadram: Décimo terceiro salário, férias e adicional constitucional de férias.
  - Remuneração Indireta: São os pagamentos realizados pelas entidades, por força de lei ou negociação, individual ou coletiva, com o intuito de viabilizar fundos e custear necessidades e atividades sociais dos empregados. Encontram-se nesta categoria: Serviços médicos, serviços de alimentação, creche, seguro de vida, seguro saúde, plano de aposentadoria complementar, transporte gratuito ou subsidiado, viagens, entre outros.
  - Contribuições Sociais: Impostos pelo governo, as contribuições sociais são pagamentos realizados pelas entidades empregadoras com base em sua folha de pagamento, com o intuito de constituir fundos voltados para o financiamento de atividades sociais do estado. Aqui estão: Previdência social, FGTS, seguro contra acidentes de trabalho, programa de integração social, PIS sobre a folha de salários, etc.

Sendo assim, de acordo com Rocha (1992) podemos assumir que o custo de mão de obra é todo o gasto realizado direta ou indiretamente, relacionado aos serviços prestados pelos empregados durante o processo produtivo de bens e serviços, contando todos os tributos e

benefícios adicionais previstos em lei e ainda todas as despesas necessárias para contratar, manter e desligar os funcionários.

Segundo Bitencourt e Teixeira (2008), o mercado de trabalho no Brasil tem como grande desafio tornar-se mais competitivo em um ambiente econômico fortemente globalizado. No fator trabalho, a maior dificuldade em ganhar mais eficiência e, conseqüentemente competitividade, está relacionada com os altos encargos sociais e trabalhistas. Além disso, o crescimento da população economicamente ativa sem a criação de novos postos formais de trabalho também freia esse desenvolvimento de eficiência além de aumentar o índice de desemprego.

De acordo com CNI (1998), o Custo Brasil envolve diversos fatores que encarecem todo o sistema de produção e escoação no país, fazendo com que nossos processos e produtos sejam menos competitivos em comparação aos concorrentes globais e nosso trabalho, principalmente na indústria, menos eficiente. Esses fatores estão relacionados à precariedade das estruturas de transporte e telecomunicações, às péssimas condições e altos custos dos portos nacionais, com as distorções do sistema tributário; dos encargos sociais e da legislação trabalhista, falhas no sistema energético, dentre outros setores que, por não funcionar de maneira adequada, acabam impactando negativamente toda a cadeia produtiva nacional.

Ao se discutir medidas para estimular o crescimento e desenvolvimento da economia brasileira, a partir da criação de empregos, medidas e ações para desonerar a folha de pagamento viram alvo de discussão. A redução dos encargos sociais que incidem sobre o pagamento da folha salarial e a flexibilização das relações de trabalho são vistos como alternativas para a redução dos custos com o trabalho.

## 2.2 Encargos Sociais

Para Santos (1995), "Encargo Social é todo custo suscetível de avaliação financeira em que habitualmente incorre a empresa por usar os serviços de seus empregados, inclusive a contraprestação das horas efetivamente trabalhadas". Segundo Modenesi (1972), o custo anual com o trabalho pode ser separado em duas variáveis: o salário pago aos trabalhadores em contrapartida aos serviços prestados e, os encargos sociais pagos pelo empregador. Nessa situação, para entender o peso dos encargos sobre o custo da mão de obra, é necessário separar o que é salário do que é encargo.

Ainda segundo Modenesi (1972), tomando como base salarial o pagamento realizado mensalmente, a remuneração neste caso é referente à trinta dias corridos de trabalho. Assim, o autor compreende a remuneração indistinta dos dias de prestação de serviço efetiva dos dias de descanso legal do trabalhador. Seguindo esta linha, considerando-se o valor total pago por ano ao trabalhador em salários, neste montante estarão inclusos todos os dias de descanso remunerado do ano – repousos semanais, férias e feriados. Sendo assim, os encargos sociais serão aqueles que acarretam em despesas adicionais para o empregador, tornando o custo da mão de obra superior ao salário efetivamente pago.

Em outro enfoque, Modenesi (1992) afirma que convencionalmente divide-se o custo da mão de obra entre o custo da prestação de serviços propriamente dita e encargos sociais. Tomando agora como base para o cálculo o pagamento de salário por dia, o custo anual direto do trabalhador será a multiplicação do valor do salário diário pelo número de dias trabalhados durante o ano. Neste caso, além dos custos adicionais do enfoque anterior, também são considerados encargos sociais as obrigações legais que resultam na diminuição do número de dias trabalhados durante o ano, visto que tais encargos aumentam o custo da relação custo de mão de obra / produção ao

diminuir os dias de produtividade efetiva, apesar de não aumentarem o valor monetário do custo de mão de obra.

Entendendo esta diferenciação, Modenesi (1992) apresenta duas ideias de encargos sociais, de acordo com o conceito adotado para unidade salarial. No primeiro caso, considerando como unidade salarial a remuneração de um mês, lembrando que nesta visão incluem-se todos os dias em que o colaborador não tem obrigação de comparecer ao trabalho (repouso semanais, feriados), entende-se como encargo social somente os gastos adicionais como décimo terceiro salário, auxílio doença, aviso prévio, despesas com desligamento, auxílio acidente e encargos sociais. Por outro lado, quando olhamos para a unidade salarial como fator de recompensa à produtividade, além destes gastos adicionais incluem-se o repouso semanal remunerado e os feriados, visto que a não obrigatoriedade do funcionário em comparecer ao trabalho diminui o número de dias de produtividade

Para analisar o peso dos encargos sociais no Brasil, tomaremos como base as análises de José Pastore (1996) e DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos. (1997).

A abordagem defendida por Pastore, citado por CNI (1998), afirma que no Brasil, os encargos chegam a 102,6% da folha de pagamento, enquanto na Alemanha esse número é de 60%, na Inglaterra 58,8%, na Holanda 51% e nos Estados Unidos apenas 9%. Para o DIEESE, o impacto dos encargos no país é de 25,1% sobre o salário. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (1997), essa grande diferença se dá pelo fato de que José Pastore coloca nessa conta a parte do salário referente à: descanso semanal remunerado, férias e feriados, 13º salário, afastamento por motivos de doença pagos pelo empregador, aviso prévio e despesa em caso de rescisão contratual.

TABELA 1  
COMPOSIÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS PARA UMA INCIDÊNCIA DE 102%

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

Fonte: PASTORE (1996).

Para o DIEESE (1997), é preciso primeiro entender a diferença entre encargos sociais e salário para poder então acompanhar como são calculados esses encargos na folha de pagamento. A remuneração total recebida pelo trabalhador como pagamento pelos serviços prestados é o salário. Essa remuneração se divide em três partes: salário contratual, pago mensalmente pelo empregador, salário diferido ou adiado – recebido uma vez por ano – 13º salário e 1/3 das férias, e o salário recebido eventualmente – FGTS e outras verbas indenizatórias. Já os encargos sociais são as contribuições pagas pelo empregador ou empresa, que entram como custo total do trabalho mas que não se convertem diretamente em benefício integral para o trabalhador. Esses encargos são recolhidos pelo estado e alguns repassados à entidades patronais de assistência e formação profissional (DIEESE, 1997)

Hipoteticamente, uma organização que contrata um trabalhador com vencimentos de R\$ 100,00 irá gastar R\$ 153,93. Nisso está incluído a remuneração mensal do empregado (R\$ 123,04), assim como os encargos sociais sobre a folha de pagamento (R\$ 30,89). Assim, o custo

total, incluídos os encargos sociais, ultrapassa em 53,93% o total do valor do salário especificado em contrato. Percentual porém, muito abaixo dos 102% que são divulgados por grande parte do setor empresarial. Pode-se dizer então, que os encargos sociais representam 30,89 % do salário contratual ou 27,8% da folha média mensal das empresas, segundo o DIEESE (1997).

**TABELA 2**  
**DESEMBOLSO TOTAL MENSAL PARA EMPREGAR UM TRABALHADOR COM SALÁRIO CONTRATUAL HIPOTÉTICO DE R\$ 100,00**

Itens de despesa	Subparcelas	Desembolso (em R\$)
1. Salário contratual	-	100,00
2. 13ª 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)	-	11,93
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4)	-	123,04
6. Encargos Sociais (incidentes sobre R\$ 111,11)	-	30,89
6.1 – INSS (20%)	22,22	-
6.2 – Seguro de acidentes de 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)	-	153,93

Fonte: Dieese (1997).

Pastore (1996), explica os argumentos do DIEESE afirmando que a principal diferença no resultado dos percentuais do peso dos encargos sociais, deve-se ao número de dias efetivamente trabalhados. O autor levou em consideração 365 dias no ano. Segundo ele, para o cálculo de encargos sociais, deve-se levar em conta “o tempo realmente utilizado no processo de produção”. Ao longo dos 365 dias do ano, 90 são “improdutivos”; 52 repousos remunerados; 26 dia de férias (30 menos 4 domingos); e 12 feriados oficiais. Sobram assim, 275 dias de trabalho. Conforme a definição, o salário é a remuneração como contraprestação dos serviços prestados. Sendo assim, o salário anual é o pagamento pelos 275 dias trabalhados. As outras despesas decorrentes da lei, são encargos sociais. O 13.º salário, por exemplo, surge da divisão de 30 dias por 275, o que dá 10,91%; as férias derivam da divisão de 26 dias

por 275, o que dá 9,45%; o abono de férias resulta do quociente entre 10 dias remunerados e 275 dias trabalhados, 3,64%; e assim por diante, até chegar aos 102%, que incluem também as obrigações sociais (INSS, FGTS, salário-educação etc.) (Pastore, 1996).

Além das divergências de metodologia acerca do cálculo dos encargos sociais, também há discordância a respeito dos impactos desses encargos na economia. Para o DIEESE (1997), o estímulo à criação de empregos e o fomento ao crescimento e desenvolvimento econômico, está muito mais atrelado à criação de um ambiente propício ao investimento através de baixas taxas de juros, diretrizes claras de política industrial, agrícola, cambial e de crédito e também à medidas ativas de emprego como diminuição do limite legal de horas extras e redução da jornada de trabalho do que à redução dos encargos sociais. Todavia, autores como Pastore (1994) e Amadeo (1992), concluem que uma diminuição dos encargos sociais seria benéfica para a economia visto que fomentaria a geração e formalização do emprego no país, aumentando a competitividade da indústria e economia em geral em decorrência dos altos custos do trabalho.

Existe ainda, uma metodologia internacional da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que divide o custo trabalhista em rendimentos do trabalho e contribuições sociais (Bitencourt, 2008). Segundo esta metodologia, as contribuições sociais são aquelas impostas por lei ou mediante convenções firmadas por acordos coletivos com o intuito de financiar fundos voltados para políticas públicas, ao passo que todo o resto, seriam os rendimentos do trabalho. Ainda de acordo com Bitencourt (2008), caso fosse adotada no Brasil, esta metodologia alteraria conceitos sobre encargos como por exemplo o FGTS, que passaria a ser considerado um rendimento do trabalho e não mais um encargo.

Camargo (1996), baseado na metodologia da OIT, chega em outro percentual de encargos sobre o salário. De acordo com o autor, os custos extra salariais com o trabalhador chegam à aproximadamente 90% do salário total. Considerando o método utilizado pela OIT, do custo não salarial total, 45% vão para o trabalhador em forma de rendimentos



indiretos, 28% vão para o governo com o objetivo de financiar previdência e educação, e por fim, 17% destinam-se às organizações patronais, a fim de financiar o desenvolvimento e a educação profissional através de capacitação. Sendo assim, de acordo com esta metodologia, os encargos sociais puramente ditos chegam em 45% sobre o salário.

Já Chahad e Fernandes (2002), também acreditam que uma redução dos encargos sociais seria positiva para empregos e salários, porém, chamam a atenção para a importância de distinguir encargos que geram benefícios diretos ao trabalhador de encargos que funcionam mais como impostos. Assim, os resultados de políticas que visam aumentar o emprego formal dependem dos encargos que forem objetos de redução, sendo mais eficaz nos casos dos encargos que atuam como tributação.

Constata-se que apesar da relevância do tema, no que se refere à uma abordagem quantitativa dos impactos dos encargos sobre a economia, existe uma carência na literatura o que aumenta ainda mais a relevância de estudos nesta ceara.

### 2.3 Impacto dos encargos sociais

Como já visto anteriormente, no Brasil existe uma forte divergência sobre o conceito de encargo social e, dessa maneira, não existe um consenso a respeito do percentual desses encargos sobre a folha salarial. Porém, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define encargo social como sendo o valor pago pelas organizações que não se traduzem em benefício direto ao trabalhador. Essa contribuição é recolhida pelo governo e algumas são repassadas à entidades patronais de assistência e formação profissional.

Usando este conceito como base para a discussão, encontra-se na literatura dois valores de referência para calcular o peso dos encargos. Primeiro, o DIEESE estabelece um percentual de 25,10% também já apresentado anteriormente e, segundo, Camargo (1996) determina que os custos com encargos sociais chegam à 45% da folha salarial. Vale lembrar que Camargo (1996) afirma que os custos de mão de obra excedentes ao pagamento pelo serviço efetivamente prestado se aproximam de 90% do salário total, porém, 45% deste excedente é revertido como benefícios ao trabalhador e os outros 45% são os encargos sociais.

Mayara Batista Bitencourt e Erly Cardoso Teixeira em estudo intitulado *“Impacto dos encargos sociais na economia brasileira”*, analisam os impactos dos encargos sociais sobre indicadores macro econômicos através de um modelo multissetorial aplicado de equilíbrio geral. No estudo, os autores simulam seis cenários de redução nos encargos sociais e trabalhistas utilizando como base as duas alíquotas encontradas na literatura – 25,01% e 45%.

A hipótese trabalhada por Bitencourt e Teixeira (2008) é de que a redução nos encargos sociais pode contribuir para o aumento da competitividade na indústria nacional. Além disso, visto que o custo do trabalho e sua variação em relação ao câmbio e ao crescimento da produtividade são fatores decisivos na competitividade da economia como um todo, a redução deste custo, embasada pela desoneração da folha de

pagamento proveniente da redução de encargos, poderia reduzir também o chamado custo Brasil.

Tomando como referência as duas alíquotas presentes na literatura, 25,01% (DIEESE) e 45% (Camargo, 1996), Bitencourt e Teixeira (2008) projetaram três cenários para cada uma delas. O primeiro seria uma redução de 5,8% referentes às contribuições sociais do Sistema S destinadas ao Serviço Social da Indústria (Sesi), Serviço Social do Comércio (Sesc), Serviço Social do Transporte (Sest), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), bem como ao salário educação. Portanto, os pesos dos encargos sociais passam a ser de 19,30% (cenário 1) e 39,20% (cenário 4).

O segundo cenário projetado por Bitencourt e Teixeira (2008) considerou uma redução de 50% fazendo com que o peso dos encargos caísse respectivamente para 12,55% (cenário 2) e 22,5% (cenário 5). Nesse caso, a redução simulada inclui todos os impostos, contando INSS e FGTS. Essa projeção, segundo os autores, foi baseada no trabalho do Banco Mundial, citado por DIEESE (1997), que simulou uma redução de 50% nos encargos sociais que não se traduzem em benefício direto para o trabalhador. O trabalho do Banco Mundial concluiu que o efeito de tal medida seria uma redução de apenas 2 a 5% no custo total das organizações, valores que não acarretariam em investimentos significativos e consequente geração de empregos.

O terceiro cenário do estudo de Bitencourt e Teixeira (2008) propôs o nivelamento do peso dos encargos sociais no Brasil com países concorrentes. Segundo os autores, os encargos sociais nos Estados Unidos, Japão, Tigres Asiáticos e Europa chegam a 9%, 12%, 10% e 60%. Em contrapartida ao alto percentual de encargos, segundo Pastore (2000) a Europa se sobressai em competitividade devido aos subsídios concedidos aos produtores e empresas. Adotou-se no estudo de Bitencourt e Teixeira

(2008) uma alíquota de 9% como sendo a representação dos países concorrentes.

Segundo Bitencourt e Teixeira (2008), a respeito da conclusão do estudo sobre o impacto dos encargos sociais na economia, “s resultados produzidos neste trabalho mostram que, para alcançar maior competitividade no mercado internacional, bem como dinamizar o mercado interno, via geração de emprego e renda, somente seria possível através de forte redução dos encargos sociais (considerando que o peso dos encargos social seja de 25% sobre a folha de pagamento), mas isso implicaria, conseqüentemente, a alta redução de arrecadação do governo. Enfim, um choque na magnitude simulada seria inconsistente com a realidade econômica, devendo ser descartado para efeitos de propostas para aumentar a competitividade da indústria nacional, e, sobretudo, gerar outros postos de trabalho. E, quando se propõem menores reduções nos encargos sociais, os resultados mostraram um impacto muito pequeno sobre os indicadores macroeconômicos. Esses resultados corroboram com o trabalho do Banco Mundial (DIEESE, 1997).”

## 2.4 CLT

No mundo moderno, o trabalho traz consigo valores sociais e morais como a dignidade, responsabilidade, status, poder econômico, dentre outros. Na antiguidade, mais precisamente entre os gregos e romanos, o trabalho era sinônimo de escravidão, a atividade laboral destinava-se aos que não possuíam habilidades políticas ou artísticas. Debates filosóficos do próprio Aristóteles, questionavam se existiam homens predestinados ao trabalho e outros à liberdade. Com as revoluções industriais, passamos a viver uma dinâmica diferente de relações trabalhistas: Há pessoas que possuem meios econômicos para manter um empreendimento e, conseqüentemente contratar pessoas, e, por outro lado, outras que possuem sua força de trabalho como meio de sustento. Surge assim, a relação patrão e empregado.

Nos países que acompanharam o pioneirismo Inglês da Revolução Industrial, além de claro, na própria Inglaterra, as condições de trabalho dos operários de fábricas e indústrias eram desumanas. Os trabalhadores cumpriam uma rotina de trabalho degradante de até 16 horas por dia, em condições insalubres e expostos aos mais diversos tipos de risco e doenças. Além disso, o que ganhavam muitas vezes mal dava para sustentar a família e mulheres e crianças formavam uma segunda classe de operários ainda mais baratos para os empregadores.

A CLT, sigla popularmente conhecida para denominar a *Consolidação das Leis do Trabalho*, é um conjunto de regras desenvolvido para normatizar relações individuais e coletivas de trabalho. Este dispositivo, tem por objetivo proteger as partes, contratantes e contratados, ou seja, empregador e trabalhador, de abusos e transgressões legais em caso de descumprimento contratual.

O decreto-lei número 5.452 do dia 1 de maio de 1943, sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas, foi responsável por unificar toda as leis

trabalhistas existentes até aquele momento, na sequência da criação da Justiça do Trabalho, em 1941.

A pauta da regulamentação do trabalho já estava em discussão após a abolição da escravidão em 1888, que trouxe um novo viés político-econômico para o país. A elaboração da CLT constituiu um marco histórico do Brasil por consolidar os direitos dos trabalhadores dentro das leis do país.

Mesmo após a aprovação do projeto da CLT, as discussões em prol de melhorias para os trabalhadores não foram encerradas. Pontos como salário mínimo, jornada de trabalho limitada à oito horas diárias, férias remuneradas, repouso semanal e indenização por demissão sem justa causa tornaram-se realidade no Brasil. Ainda, em 1967, a Constituição Federal trouxe ainda mais benefícios à classe trabalhadora: Contratos temporários passaram a ser englobados pela CLT, a aposentadoria da mulher com trinta anos de contribuição com valor integral, previsão do FGTS, contribuição sindical, voto sindical obrigatório e o pagamento do seguro-desemprego, embora este último só tenha sido concretizado em 1986.

Os pontos mais relevantes para a discussão no que refere-se à CLT são:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social

*Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. (“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)*

- Jornada de Trabalho

*Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.*

*§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)*

*§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)*

- Descanso

*Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.*

*Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

*§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvida o Serviço de Alimentação de Previdência*

*Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.*

*§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994)*

- Disposições Gerais

*Art. 117. Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido. Art. 118. O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato, ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido*

- Férias

*Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977) (Vide art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988) Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. § 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. § 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*



- **Contrato de Trabalho**

*Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977) Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. (Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977) (Vide art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988) Art. 148. A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449. (Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

- **Sindicatos**

*Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.*

*§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.*

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá: (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 6.386, de 9/12/1976) I – na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração; (Inciso com redação dada pela Lei nº 6.386, de 9/12/1976) II - para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente; (Inciso com redação dada pela Lei nº 7.047, de 1/12/1982) III - para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

#### CLASSE DE CAPITAL ALÍQUOTA

- |   |  |       |
|---|--|-------|
| 1 | até 150 vezes o maior valor-de-referência                      | 0,8%  |
| 4 | acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor-de-referência       | 0,2%  |
| 5 | acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor-de-referência   | 0,1%  |
| 6 | acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor-de-referência | 0,02% |

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei

*nº 6.386, de 9/12/1976) § 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do art. 580, o equivalente: a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo; b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão. (Alínea com redação dada pela Lei nº 6.386, de 9/12/1976) § 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 6.386, de 9/12/1976)*

Além disso, a CLT ainda traz diversas prescrições sobre as condições do ambiente de trabalho com relação ao conforto, parte elétrica do local, ventilação e diversas outras nuances próprias e específicas para professores, químicos, músicos profissionais, bancários, jornalistas, trabalhadores dos portos marítimos e outras categorias profissionais. Ainda, estão previstas todas as penalidades, para empregadores e empregados, em caso de descumprimento das normas estabelecidas.

## 2.5 Trabalho nos Estados Unidos e a Lei de Padrões Justos de Trabalho

Historicamente, a sociedade americana sofreu forte influência do calvinismo e do liberalismo clássico. Sendo assim, a formação jurídica do país que rege as relações trabalhistas é baseada em aspectos que valorizam a liberdade individual, a propriedade privada e, de maneira geral, um pensamento jurídico liberal que, diferente do Brasil, proporciona à relação empregador-empregado uma flexibilidade para fazer acordos e determinar como vai ser a prestação de serviços com base no contrato assinado.

Em termos de lei, a “Fair Labor Standards Act”, conhecida popularmente pela sigla FLSA, rege as relações trabalhistas à nível federal. Foi criada durante o governo de Franklin Roosevelt em 1935 e estabelece o salário mínimo, política de horas extras (quando a jornada semanal ultrapassa 40 horas), estabelece as bases dos contratos por hora trabalhada, prevê todas as formas de trabalho para o empregado nas mais diferentes funções, lugares e atividades da economia e determina todas as condições e tipos de trabalho que podem ser desempenhados por jovens com menos de 18 anos.

Seguem os principais pontos da FLSA disponíveis no site do governo dos Estados Unidos em:

<https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfsBrazil.pdf>

- Salário Mínimo
  - Salário Mínimo Federal: U\$ 7,25 por hora efetiva
  - Empregados que recebem parte do salário em gratificações ou gorjetas podem receber o valor de U\$ 2,13 por hora. Caso o total de gorjetas do empregado somadas ao salário pago por hora forem inferiores ao salário mínimo aplicado, o empregador deverá pagar a diferença.

- Horas Extras
  - O excedente à 40 horas semanais deverá ser pago em uma vez e meia da taxa mínima regular por hora do funcionário.
  - Obs.: Caso o empregado ultrapasse 8 horas em determinados dias, porém, ao final da semana, não ultrapassar as 40 horas semanais, o empregador não tem o dever de pagar horas extras.

A FLSA também regula o trabalho de jovens menores de 18 anos.

- Trabalhos permitidos aos menores:
  - 13 anos ou menos: babá, entregador de jornal, trabalhos como ator/artista.
  - Entre 14 e 15 anos: Permitido trabalhar em alguns tipos de estabelecimentos como escritórios, supermercados, mercearias, lojas, restaurantes, cinemas, parques de diversão.
  - 16 e 17 anos: Qualquer trabalho que não seja considerado perigoso.
  - 18 anos: Nenhuma restrição.
- Horários em que jovens menores de 14 e 15 anos podem trabalhar:
  - Depois das 7 da manhã até as 7 da noite.
  - Até 3 horas por dia, incluindo as sextas-feiras nos dias uteis escolares.
  - Até 18 horas durante uma semana escolar.
  - Até 8 horas em dia sem atividade escolar.
  - Até 40 horas em uma semana que não houver atividades escolares.
  - Obs.: Regras diferentes se aplicam em jovens que trabalham nas lavouras. Os estados também regulam por si só as regras para trabalho de menores de 18 anos.

- Licença Médica e Familiar
  - A lei de licença médica e familiar (FMLA) aplica-se aos empregadores que possuem 50 empregados ou mais, agências públicas e escolas de ensino fundamental e médio.
  - Os empregados incluídos neste benefício podem tirar licença sem remuneração com garantia de proteção do emprego e da continuação da cobertura do seguro de saúde em grupo por até 12 semanas de trabalho em um período de 12 meses nos seguintes casos:  
Nascimento e cuidado de um recém-nascido;  
Acolhimento e cuidado de criança colocada para adoção ou tutela; Grave condição de saúde do empregado, cônjuge ou filhos; Exigências qualificadas oriundas de um membro com cobertura militar e no cumprimento do dever.
  - 26 semanas de licença de trabalho durante um período único de 12 meses para o cuidado de um servidor militar vítima de doença ou acidente grave.

A FISA também prevê normas de proteção ao trabalhador rural.

- A Lei de Proteção ao Trabalhador Agrícola Migrante e Sazonal (MSPA) exige que os empregadores de trabalho em fazendas, empregadores agrícolas e associações agrícolas que empregam trabalhadores cumpram:
  - Pagar os salários aos trabalhadores quando devido.
  - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e de saúde conforme exigência Federal e Estadual caso seja providenciada moradia para os trabalhadores migrantes.
  - Assegurar que os veículos usados para o transporte dos trabalhadores tenham seguro e que sejam operados por motorista licenciado, além de estarem

atualizados de acordo com os padrões federais e estaduais de segurança.

- Providenciar e divulgar informação escrita para ciência dos termos e condições do emprego.

Definitivamente os custos com o trabalho nos Estados Unidos são muito menores que no Brasil. A legislação americana trata mais a respeito de regras da relação empregador-empregado do que onera os empregadores. Os contratos individuais entre empregador e empregado tem muita força e, dessa maneira, a economia tem uma flexibilidade muito grande com relação à tempo de trabalho, formas de trabalho e modelos de contrato. O pagamento por horas de trabalho e não por mês, facilita também a entrada e saída dos funcionários das empresas. Além disso, não há a necessidade, a não ser para empresas com mais de 50 funcionários quando demitem em massa, de se realizar o aviso prévio.

## 2.6 Encargos nos Estados Unidos

De acordo com a consultoria empresarial radicada nos Estados Unidos, *America Expert LLC*, as responsabilidades fiscais do empregador são:

1. 6.2% sobre o valor bruto pago ao empregado referente ao Social Security (Seguridade Social)
2. 1.45% sobre o valor bruto pago ao empregado referente ao Medicare (espécie de seguro saúde)
3. Imposto de auxílio desemprego – A taxa deste imposto varia de estado para estado. Na Flórida, o percentual inicial é de 0,027% em cima dos primeiros U\$ 7.000,00 que cada funcionário receber à cada período de um ano. A porcentagem deste imposto pode aumentar em casos como a demissão de funcionário que porventura solicite o auxílio junto ao estado.
4. Imposto de Auxílio Desemprego – 0,006% em cima dos primeiros U\$ 7.000,00 (valor bruto) que cada funcionário receber a cada período de um ano.

Esses impostos seguem as regras de quitação do Fisco americano e o atraso no pagamento dos mesmos acarreta a geração de multas.



### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa**

Segundo Barros e Lehfeld (2000), a metodologia tem como função avaliar e examinar as técnicas utilizadas na pesquisa, bem como a produção dos métodos escolhidos para captação e processamento dos dados com o objetivo de resolver os problemas investigativos.

Com relação aos fins, a pesquisa foi descritiva e, por possuir característica de comparação, não permite a formulação de afirmações categóricas visto que existem mais variáveis além das diferenças trabalhistas que impactam a economia de cada país como a cultura por exemplo. Ainda assim, ao final do trabalho podem surgir hipóteses relativas aos diferentes cenários.

Quanto aos meios, foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográfica, por meio de livros, e da pesquisa documental através de artigos científicos. A pesquisa é qualitativa e quantitativa, visto que utiliza-se de informações qualitativas coletadas através de revisão de literatura, e também de dados quantitativos, obtidos através de publicações oficiais dos governos do Brasil e dos Estados Unidos ou de órgãos especializados de pesquisa.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **4.1 Diferenças na lei Brasil vs Estados Unidos**

A dinâmica econômico trabalhista de Brasil e Estados Unidos tem muitas diferenças sociais, históricas e culturais. Para a discussão deste estudo, vamos nos ater às diferenças encontradas na legislação de cada país.

Os Estados Unidos são vistos como um país de muitas oportunidades, principalmente em relação ao trabalho. Segundo o Departamento de Segurança Interior (DHS) do governo norte americano, em 2011 o país tinha 11,5 milhões de imigrantes ilegais. Em 2007 foi registrado o maior número de imigrantes irregulares, chegando à 11,8 milhões de pessoas vivendo de maneira irregular. No governo Obama, as deportações de imigrantes ilegais chegaram ao incrível número de 409.849 indivíduos em 2012. Dentre eles, segundo a Agência de Imigração e Alfandega (ICE), 55% tinham antecedentes criminais.

Segundo dados do governo, aproximadamente 85% dos imigrantes ilegais são do México e da América Central. Este dado chama a atenção para o seguinte questionamento: Pessoas oriundas de países com legislações mais protecionistas, ou seja, teoricamente com mais direitos e benefícios aos trabalhadores, estão indo buscar oportunidades de trabalho em um país com uma política econômica mais liberal, que busca normatizar suas questões de maneira menos controladora e intervencionista, dando liberdade aos agentes econômicos para regerem seus acordos e contratos desde que sigam normas básicas estipuladas em lei federal.

Os direitos trabalhistas nos Estados Unidos garantem menos benefícios aos trabalhadores do que no Brasil. Apesar disso, a legislação americana prevê diversos pontos que devem ser garantidos com o objetivo de promover boas condições de vida aos trabalhadores. Como cada estado é independente para legislar sobre diversas questões, com o trabalho não é diferente e, por este motivo, existem peculiaridades e questões que variam de estado para estado. Porém, a Lei de Padrões Justos de Trabalho,

tradução da sigla FLSA, é uma lei federal que define as principais questões referentes ao salário mínimo e pagamento de horas extras.

Seguem os pontos principais previstos pela FLSA e a diferença encontrada entre os EUA e o Brasil:

- Salário Mínimo:

No Brasil, o salário mínimo é definido por mês e, segundo a CLT, existe uma série de normas a serem seguidas com relação à jornada de trabalho, intervalos e descansos. Já nos Estados Unidos, o pagamento mínimo ao trabalhador é definido por hora. Este valor mínimo varia de acordo com o tipo de contrato (trabalho em tempo integral ou parcial) e de acordo com a natureza do trabalho realizado. Por exemplo: Atividades que recebem gratificações e gorjetas como garçons, que normalmente recebem dos clientes um valor de aproximadamente 20% da conta (gorjeta é algo cultural nos EUA), por lei tem como salário mínimo um valor por hora de até quatro vezes menos do que o mínimo pago para outras atividades. Na Flórida, o salário mínimo é de \$8,05 dólares. Garçons estão isentos deste mínimo e recebem em torno de \$2 dólares/hora.

- Hora Extra

De acordo com a FLSA, após 40 horas semanais o empregador deve pagar 1.5 vezes o valor da hora para o funcionário. Porém, se o funcionário não extrapolar as 40 horas na semana, mesmo que ultrapasse 8 horas em um dia, o empregador não precisa pagar hora extra.

- Férias

Além da FLSA, nos EUA não existe um regime de obrigações que determine todos os pontos de uma relação trabalhista. Muitos fatores se resolvem no contrato inicial acordado entre empregador e empregado e as férias são um exemplo disso. As férias remuneradas não são uma obrigação legal do empregador nos Estados Unidos, caso

não sejam acordadas em contrato. Porém, é relativamente comum em empresas de estrutura razoável a concessão de férias remuneradas como uma maneira de estimular os funcionários e manter uma relação positiva entre empresa e empregados.

- 13º Salário

No Brasil o 13º salário é direito do funcionário garantido por lei e as empresas são obrigadas a cumprir com esta obrigação estando sujeitas a sanções caso não o façam. Já nos EUA, o 13º salário é algo totalmente fora dos padrões. Não existe esse benefício e o mais próximo que se chega disto é um bônus anual que algumas empresas oferecem aos funcionários como forma de incentivo, porém, o valor do bônus normalmente é inferior ao do salário regular.

#### **4.2 Relações Trabalhistas: Rigidez na Regulação**

Segundo Pastore (2005), a geração formal de empregos depende de três elementos estruturais: crescimento econômico, educação de qualidade e legislação de acordo com a realidade trabalhista do país. O Brasil encontra-se em uma situação deficitária nos três quesitos. De acordo com o autor, a legislação trabalhista do Brasil não está ajustada com a realidade de um mercado de trabalho complexo e heterogêneo, e de uma economia que precisa buscar mais competitividade.

Por outro lado, o Brasil tem um potencial enorme na geração de empregos. Infraestrutura, agronegócio, turismo, educação, saúde e outros setores básicos que estão completos em países desenvolvidos, no Brasil, ainda falta muito à se fazer. Para ilustrar melhor a ideia, Pastore (2005) nos mostra dados relativos à infraestrutura de transportes. O Brasil tem aproximadamente 150 mil quilômetros de rodovias pavimentadas. Austrália tem 250 mil, Itália 300 mil, o Japão, com medidas muito menores que o nosso país possui aproximadamente 800 mil quilômetros de pavimentação em rodovias. Já os Estados Unidos possuem incríveis 5 milhões de quilômetros de estradas asfaltadas. Isso nos dá uma ideia da potencial demanda por emprego que o Brasil pode gerar.

É fato que o mercado de trabalho precisa de regulação. Pastore (2005) apresenta duas formas de regular o mercado: A primeira delas é a negociação de contratos individuais ou coletivos – entre empresas e empregados. Neste caso, a regulação da relação trabalhista é feita pelas cláusulas presentes no contrato. Trata-se da regulação realizada por negociação. Por outro lado, existe a regulação feita por lei. Neste caso os mecanismos legais são os reguladores da relação trabalhista. É a chamada regulação legislada. Na maioria dos países, a regulação das relações trabalhistas é feita por uma combinação entre regulação legislada e negociada. Nos EUA por exemplo, a maior parte da regulação das relações trabalhistas é feita através de negociação e, a legislação trabalhista interfere pouco nesse sentido, regulando aspectos mais gerais para garantir direitos básicos do trabalhados. No Brasil, quase 100% da

regulação é feita por lei. Apenas dois direitos podem ser negociados de acordo com a Constituição Federal e a CLT: O salário (desde que não seja inferior ao salário mínimo) e a participação nos lucros da empresa.

O *National Bureau of Economic Research* realizou um trabalho analisando questões do emprego, desemprego e informalidade à luz da regulação das relações trabalhistas em 85 países (Djankov et. Al, 2003) e chegou à algumas conclusões:

1. A regulação por meio da lei é menor nos países ricos. Esses países regulam as relações mais por meio de negociações e dos contratos individuais e coletivos.
2. Quanto maior o nível de regulação por lei, maiores as taxas de informalidade e desemprego, principalmente entre a população mais jovem.
3. Dentre os países analisados, o Brasil tem o maior nível de regulação legislada.

O estudo citado elaborou um índice de rigidez da legislação baseado no exame das leis trabalhistas, dos sistemas de negociação e das leis previdenciárias. Com relação às leis trabalhistas, os autores analisaram a facilidade para contratar em tempo parcial e para contratos temporários, férias, descansos remunerados, jornada de trabalho, regras de demissão e indenizações, custos em geral e outros fatores. As leis previdenciárias e o sistema de negociação também foram analisados de acordo com vários indicadores.

Neste índice, o Brasil atingiu um nível maior do que todos os países desenvolvidos e, em comparação aos países de mesmo patamar de desenvolvimento, também ficou acima. O Brasil terminou como o país com a legislação mais rígida, com um score de 2,4 pontos, enquanto Egito (1,78), Filipinas (1,61), Marrocos (1,28), Romênia (1,76), Equador (1,76), Jordânia (1,46), República Dominicana (1,65), Jamaica (1,16), Peru (1,67) Colômbia (1,99), Rússia (2,21), Tailândia (1,78), Venezuela (2,32), México (2,01), Chile (1,56), Uruguai (1,27), Argentina (1,55).

O índice médio foi de 1,76. O país com o menor índice de rigidez foi Hong kong com 0,76. Outros países desenvolvidos também ficaram abaixo de 1 ponto. Austrália (0,92), Cingapura (0,85), Áustria (0,80), Estados Unidos (0,92) e Dinamarca (0,95).

O estudo realizado pelo *National Bureau of Economic Research* conclui que a rigidez na regulação legal reduz a agilidade dos negócios e a competitividade da economia. Consequentemente, impacta de maneira negativa na geração e formalização de empregos. Com mais dificuldade para contratar e demitir, as empresas disponibilizam menos vagas para o mercado e formalizam menos, aumentando a informalidade do mercado de trabalho. Assim, a Previdência Social sofre um déficit e busca financiamento no mercado privado, aumentando a taxa de juros, diminuindo os investimentos e desfavorecendo o emprego. Assim, o estudo mostra que é aqui onde podemos ver claramente a relação entre a natureza da legislação trabalhista com a geração de empregos.

Em outro estudo acerca da regulação nas relações trabalhistas, o Banco Mundial (World Bank, 2004), avaliou a legislação no campo do trabalho usando quatro indicadores: Flexibilidade para contratar, flexibilidade para descontratar, regulação das condições de emprego e rigidez na legislação trabalhista.

A flexibilidade para contratar mediu a facilidade ou dificuldade em termos de custo e tempo para se contratar um funcionário dentro da lei. O indicador varia de 0 a 100. Quando maior, mais burocrática e mais cara é a contratação. O Brasil ficou entre os 10 países com as piores situações, com nota 78.

Piores países	Dificuldade para contratar
México	81
Panamá	81
Taiwan	81
El Salvador	81
Brasil	78
Chad	78
Grécia	78
Guiné Bissau	78
Tailândia	78
Venezuela	78

Fonte: World Bank (2004)

O indicador de flexibilidade para descontratar, mediu as facilidades ou dificuldades em termos de custo e tempo proporcionadas pela legislação trabalhista para se demitir um funcionário. O Brasil alcançou 68 pontos nesse indicador acompanhando países pobres.

Piores países	Dificuldade para descontratar
Angola	74
Bielorússia	71
Rússia	71
México	70
Paraguai	71
Peru	69
Ucrânia	69
Panamá	68
Brasil	68

Fonte: World Bank (2004)

O indicador de regulação das condições de emprego mediu a facilidade ou dificuldade para manter um funcionário empregado dentro da lei em termos de custo e burocracia. O Brasil obteve uma pontuação considerada muito ruim visto que no país existem diversas despesas sobre o salário que oneram a folha de pagamento.



Piores países	Complexidade da regulação
Bolívia	95
Ruanda	94
Ucrânia	93
Chad	93
Hungria	92
Azerbaijão	90
Lituânia	90
Mongólia	90
Nicarágua	90
Paraguai	90
Angola	89
Bielorrússia	89
Croácia	89
Nigéria	89
Brasil	89

Fonte: World Bank (2004)

O indicador de rigidez trabalhista mediu o grau de liberdade que as empresas possuem para realizar negociações em volta das leis trabalhistas. Resultados acima de 40 pontos indicam uma grande complexidade neste aspecto. O Brasil atingiu 78 pontos neste indicador ficando como um dos países com uma das legislações mais rígidas do mundo.

Piores países	Grau de rigidez das leis
Brasil	78
Angola	78
México	77
Bielorrússia	77
Venezuela	75
Ucrânia	73

Fonte: World Bank (2004)

O estudo conclui que países com nível de regulação altamente legislada, crescem mais devagar, criando desigualdades, instigando a corrupção e possuem dificuldade para gerar empregos e manter os funcionários trabalhando.

#### 4.3 Reduzir os encargos resolveria o problema?

Mayara Batista Bitencourt e Erly Cardoso Teixeira em estudo intitulado *“Impacto dos encargos sociais na economia brasileira”*, analisam os impactos dos encargos sociais sobre indicadores macroeconômicos através de um modelo multissetorial aplicado de equilíbrio geral. No estudo, os autores simulam seis cenários de redução nos encargos sociais e trabalhistas utilizando como base as duas alíquotas encontradas na literatura – 25,01% e 45%.

A hipótese trabalhada por Bitencourt e Teixeira (2008) é de que a redução nos encargos sociais pode contribuir para o aumento da competitividade na indústria nacional. Além disso, visto que o custo do trabalho e sua variação em relação ao câmbio e ao crescimento da produtividade são fatores decisivos na competitividade da economia como um todo, a redução deste custo, embasada pela desoneração da folha de pagamento proveniente da redução de encargos, poderia reduzir também o chamado custo Brasil.

Citado por DIEESE (1997), o Banco Mundial realizou um estudo onde foi simulado uma redução de 50% nos encargos sociais que não são revertidos em benefícios diretos ao trabalhador. A conclusão do estudo é que esta redução de encargos seria capaz de gerar uma economia de custos de 2 a 5% para as empresas, percentual que não seria suficiente para investimentos em setores produtivos e geração de empregos.

Foram simulados três cenários para a redução de encargos para a alíquota de 25,1% defendida pelo DIEESE e outros três cenários para a alíquota de 45% defendida por Camargo (1996). O primeiro cenário foi baseado na redução de 5,8% referente à alíquota defendida pelo DIEESE de 25,01%. Sendo assim, o peso dos encargos sociais passa a ser de 19,3%. O segundo cenário foi baseado na redução de 50%, fazendo com que o peso dos encargos sociais passe à 12,55% levando em consideração a alíquota de 25,1%. Já o terceiro cenário, foi baseado na paridade de encargos com países concorrentes. Adotou-se na

pesquisa uma média aproximada de 9% de alíquota para representar o peso dos encargos em países competidores.

Com relação aos cenários projetados para a alíquota de 25,1%, na análise feita sobre o mercado de trabalho observou-se uma grande semelhança dos impactos oriundos dos três primeiros cenários. Com a redução da alíquota, houve pequena diminuição no pagamento de salários. Com relação às variáveis macroeconômicas, não foi possível observar variação significativa no índice de preços, visto que a redução não foi tamanha à esse ponto. No cenário 3, observou-se um aumento de 2,78% na variável investimentos, que pode ser explicado pelo aumento dos capitais rurais e urbano.

Ao analisar o cenário internacional, todos os cenários indicaram aumento de competitividade aumentando as exportações e diminuindo as importações. Isso pode ser explicado pela maior dinamicidade do mercado proporcionada pela redução do custo de produção e conseqüentemente maior investimento de capital.

Com relação à produção, para a maioria dos produtos, verificou-se um aumento proveniente da maior competitividade no setor industrial. No setor de serviços, que possui a maior demanda por mão de obra, a simulação apresentou um aquecimento do setor devido à redução dos custos com pessoal.

A partir da ótica social, observou-se uma pequena diminuição no nível de renda das famílias rurais em todos os cenários simulados para a alíquota de 25,1%. Esse fato pode ser explicado pelo aumento do desemprego em 1,5% baseado na taxa usada para o cálculo de 4,6%. Sendo assim, o desemprego subiu para 6,1%. Com relação às famílias urbanas, verificou-se aumento do nível de renda em todos os cenários, visto que a não redução salarial para a mão de obra qualificada sustentou este crescimento.

Com relação à arrecadação do governo, foi possível observar uma já esperada redução, visto que os encargos sociais formam uma importante fonte de renda do estado.

Conclui-se, que nos três primeiros cenários, simulados para uma alíquota de 25,1%, as reduções feitas nos dois primeiros cenários não gerariam impactos positivos para a criação de emprego e também não comprometeriam a arrecadação do governo. Somente reduções acima de 50% como no cenário 3 seriam capazes de promover um ganho na economia, com aumento da competitividade e geração de empregos significativa.

Para os cenários 4,5 e 6, projetados para a alíquota de 45%, verificou-se que a redução dos encargos teve efeito positivo sobre a geração de empregos, mesmo diante do fato de que houve aumento no capital rural e urbano o que poderia, a priori, substituir o fator trabalho reduzindo o emprego. Pode ser explicado pela dinamização da economia promovida pelo aumento de investimento em capital que gera crescimento econômico permitindo assim o investimento em capital humano. Com relação aos salários, houve retração no pagamento devido à redução dos custos de produção.

Analisando as variáveis macroeconômicas, Bitencourt e Teixeira (2008) observaram favorecimento à competitividade devido ao aumento das exportações e redução nas importações. Ainda, a produção aumenta para suprir a demanda gerada pelas exportações crescentes.

Ainda, é possível observar um favorecimento ao mercado de trabalho pela geração de novos empregos. Assim, o mercado se aquece promovendo aumento no consumo e no nível de renda das famílias. Por outro lado, as arrecadações do governo tem queda considerável.

Os cenários projetados para a alíquota de 45% apresentam resultados mais expressivos. A simples redução de 5,8% já promove uma redução no desemprego, porém, somente no cenário 6 com a paridade de encargos com países competidores, levando o nível de encargos para 9% é que se observa ganhos significativos em competitividade, investimento e produção.

O estudo concluiu que para conseguir um ganho expressivo de competitividade, gerando emprego, renda e dinamizando o mercado interno, seria possível apenas com uma forte redução nos encargos. Porém, isso acarretaria em uma forte queda da arrecadação do governo.

Esse choque seria inconsistente com a realidade e portanto deve ser descartado para efeitos de recomendações para a indústria e geração de emprego. Reduções menores nos encargos não geram ganhos significativos, o que reforça a conclusão de estudo realizado pelo banco mundial simulando a redução de encargos em 50%.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo deste tema é de extrema importância para o entendimento do impacto causado pela legislação trabalhista de países com políticas econômicas e sociais protecionistas. Além disso, o Brasil passa por um momento de reformas trabalhistas e previdenciárias, fato este que por si só já torna a discussão acerca da desoneração da folha de pagamento através da redução de custos trabalhistas relevante.

O século XX foi marcado por conquistas e avanços sindicais em relação aos direitos dos trabalhadores. De acordo com Pastore (1996), variando em sua intensidade, a grande maioria dos países ocidentais expandiram os benefícios sociais ao longo dos últimos cem anos. Debates recentes tem associado os altos custos trabalhistas aos direitos sociais e do trabalho, discussão essa muito pertinente no caso do Brasil, visto que o país possui uma das maiores cargas do mundo relacionadas à encargos sociais e trabalhistas.

O Brasil é um dos países com a maior carga tributária incidente sobre a folha salarial. Contratar e demitir no país torna-se uma tarefa árdua que acaba dificultando a vida de empreendedores tanto pelo custo como pela burocracia decorrente da rigidez de nossa legislação trabalhista.

Não existe um consenso na literatura à respeito da porcentagem de encargos sociais sobre o salário. Para o DIEESE (1997), os encargos sociais totalizam 25,1% da folha salarial. Já Pastore (1996) afirma que os encargos ultrapassam os 100% do custo com salários para as empresas, rebatendo o conceito defendido pelo DIEESE apontando supostas inconsistências no cálculo dos encargos. Ainda, Camargo (1996), diz que os encargos sociais pesam 45% da folha de salários, desconsiderando do cálculo aqueles tributos que são convertidos em benefícios diretos ao trabalhador.

O fato é que, realmente os encargos sociais oneram em demasia o custo do trabalho no Brasil. Porém, analisando o histórico político-

econômico-trabalhista do país, podemos afirmar que os avanços em prol do trabalhador tiveram um papel fundamental na formação de nossa sociedade e principalmente para a dignidade do trabalhador, visto que o Brasil historicamente foi um país durante muito tempo formado por mão de obra escrava e, posteriormente, sofreu com a exploração de trabalho infantil e escravo (mesmo após a abolição da escravatura) principalmente nas lavouras.

A hipótese levantada por este trabalho era de que uma desoneração na folha de pagamentos baseada na redução dos encargos sociais poderia gerar além de uma economia para o empregador, um impacto positivo na economia no que se refere à competitividade e geração de empregos. Porém, ao longo do estudo acerca do tema de encargos sociais, custos trabalhistas e legislação trabalhista, a hipótese de que a redução dos encargos geraria ganhos significativos para a economia foi rejeitada.

Com base nos estudos do Banco Mundial, citado por DIEESE(1997), e também de Bitencourt e Teixeira (2008), o presente trabalho conclui que a desoneração da folha de pagamentos baseada na redução de encargos sociais não geraria um impacto grande o suficiente para alavancar a economia de maneira significativa.

As diferenças entre as legislações trabalhistas do Brasil e dos Estados Unidos não evidenciam apenas uma gritante discrepância entre o peso dos encargos sociais sobre a folha de pagamentos. Mais do que isso, essas diferenças chamaram a atenção para o tipo de regulação das relações trabalhistas

O Brasil possui uma regulação altamente baseada nas leis. O estado dita tudo o que pode e o que não pode, bem como aplica penas e sanções em caso de descumprimento das normas. Já os Estados Unidos, ao contrário, possui uma regulação das relações entre empregador e empregado com base nas negociações, individuais e

coletivas, embasadas pelo contrato assinado entre empregador e empregado.

Estudos realizados pelo *National Bureau of Economic Research* e pelo Banco Mundial, evidenciaram que países desenvolvidos, em geral, possuem regulações trabalhistas mais flexíveis e baseadas nas negociações, ao passo que países menos desenvolvidos possuem legislações altamente rígidas e regulações altamente baseadas na lei. Além disso, estes estudos concluíram que regulações mais flexíveis conferem mais agilidade e dinamicidade para o mercado de trabalho, favorecendo a criação de novos postos de trabalho e reduzindo o nível de informalidade no emprego, fatores que alavancam a economia em geral e impactam de forma positiva a previdência e o crescimento econômico.

Assim, diante do exposto acima e do que foi apresentado ao longo deste trabalho, conclui-se que a burocracia e a legislação altamente rígida com regulação baseada quase que inteiramente nas leis, são mais nocivas para a economia do que o peso dos encargos sociais sobre a folha salarial.



## 6.REFERÊNCIAS

- AMADEO, E. J. **Mercado de trabalho, relações industriais e competitividade**. Rio de Janeiro: BNDES, 1992, 100p.
- AMERICA EXPERT LLC. **Folha de pagamento**. Disponível em: <http://www.americaexpert.com/contabilidade-nos-eua/folha-de-pagamento/>>. Acesso em: 20 Nov. 2017.
- BITENCOURT, Mayra Batista & TEIXEIRA, Eryl Cardoso. **Impactos dos encargos sociais na economia brasileira**. Nova Economia, Belo Horizonte, v. 18, n. 1, 2008.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.
- CAMARGO, J. M. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996, 244p.
- CHAHAD, J. P. Z. & FERNANDES, R. (Orgs.). **O mercado de trabalho no Brasil: políticas, resultados e desafios**. São Paulo: LTr, 2002.
- CRICHTON, Anne. **Personnel management in context**. London: B. T. Batsford Ltda. 1968, p.278.
- CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Custo Brasil: o que foi feito, o que ainda precisa ser feito**. Brasília: CNI/PEC, 1998, 65p
- DIEESE. **Encargos sociais no Brasil: Conceito, magnitude e reflexos no emprego**. DIEESE, São Paulo, n. 12, ago. 1997.
- DJANKOV, Simeon et. al. **The Regulation of Labor**. Washington: National Bureau of Economic Research. 2003.
- MATZ, Adolph; CURRY, Othel J. & FRANK, George. **Cost Accounting**, v. 3. South-Western Publishing Company. Cincinnati, Ohio. 1967.
- MODENESI, R. L. **A evolução dos encargos trabalhistas no Brasil**. São Paulo: EPGE – IBRE – FGV, 1972, Ap. A-2.

- NEGRI, João Alberto; NEGRI, Fernanda & COELHO, Danilo (Orgs.).  
**Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: IPEA, 2006.
- PASTORE, J. **Encargos sociais no Brasil e no Exterior: Uma avaliação crítica**. Brasília: SEBRAE, 1994, 142p.
- PASTORE, J. **Falácias sobre encargos sociais**. A Folha de S. Paulo. São Paulo, 29 Mar. 1996.
- PASTORE, J. **Encargos sociais e revisão constitucional**. O Jornal da Tarde, São Paulo, 18 Jun. 1997.
- PASTORE, José. **Encargos Sociais**. São Paulo: Editora LTR. 1997.
- PASTORE, J. & MARTINS, I. G. S. **A Dimensão Tributária dos Encargos Sociais**. Desafios do Século XXI. São Paulo: Pioneira. 1997.
- ROCHA, W. **Custo de Mão de Obra e Encargos Sociais**. Cad. Estud. nº 6 São Paulo, 1992.
- SANTOS, A. L. & POCHMANN, M. **Custo do Trabalho e Competitividade Internacional**. Campinas, CESIT, UNICAMP. 1995.
- U.S. Department of Labor. **Fair Labor Standards Act-FLSA 29 U.S.** Disponível em:  
<<https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf#page=1&zoom=auto,-99,792>>. Acesso em: 20 Nov. 2017.
- WORLD BANK. **Doing Business in 2004: Understanding Regulation**. Washington. The World Bank Group. 2004.