

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Luciara Lima Santos

CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ARACAJU

2018

LUCIARA LIMA SANTOS

CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação de Ciência Contábeis da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe- Fanese, como requisito parcial para obtenção de título Bacharel em Ciências Contábeis.

S237c

SANTOS, Luciara Lima.

Custo Do Trabalho No Brasil E A legislação Trabalhista /
Luciara Lima Santos, 2018. 28 p.

Artigo (Graduação) – Faculdade de Administração e
Negócios de Sergipe. Coordenação de Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. José Valter de Sá Santos

1. Legislação Trabalhista 2. Custos Trabalhista 3.
Justiça do Trabalho I. TÍTULO.

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

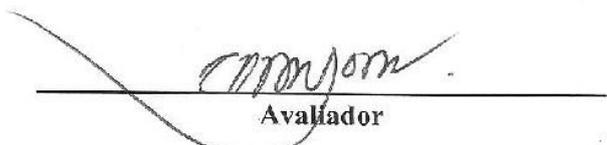
LUCIARA LIMA SANTOS

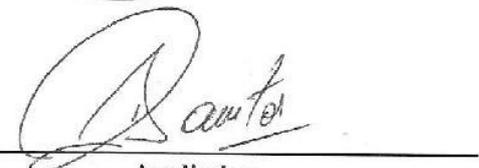
CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócio de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado (a) com média: 9,5


Prof. Esp. JOSÉ VALTER DE SÁ SANTOS


Avaliador


Avaliador

Aracaju (SE), 25 de junho de 2018

RESUMO

Esse trabalho argumenta a intensa discussão do custo do trabalho no Brasil, no entanto, pouco consenso existe acerca de quanto custa de fato contratar, manter e desligar um trabalhador. Tendo como uma das principais razões a legislação trabalhista e a quantidade de impostos e obrigações impostas aos empregados e trabalhadores. Um importante componente que não podemos deixar de citar na formação do custo é o custo da Justiça trabalhista. Associados a questão judicial podemos destacar o passivo comum que é quando os empresários não cumprem com suas obrigações legais e o passivo oculto, que não decorre do descumprimento da legislação, mas sim de uma mudança de entendimento dos dispositivos legais pelos tribunais ou pela interpretação de um juiz diante de uma situação fática. Através de um cenário nacional, procura-se mostrar o desenvolvimento histórico dos direitos trabalhista, bem como suas transformações até os dias atuais, no que diz respeito ao padrão cultural, sua flexibilidade e a atuação sindical.

Palavras-chaves: Legislação Trabalhista, Custos Trabalhista, Justiça do Trabalho

ABSTRACT

This paper argues the intense discussion of the cost of labor in Brazil, however, there is little consensus about how much it costs to actually hire, maintain and shut down a worker. One of the main reasons is the labor legislation and the amount of taxes and obligations imposed on employees and workers. An important component that we can not ignore in cost formation is the cost of labor justice. Associated with the judicial question can we highlight the common liability that is when businessmen do not comply with their legal obligations and the hidden liability, which does not stem from noncompliance with the law, but from a change of understanding of legal provisions by the courts or by the interpretation of a judge in the face of a factual situation. Through a national scenario, it seeks to show the historical development of labor rights, as well as its transformations up to the present day, regarding the cultural pattern, its flexibility and the union activity.

Keywords: Labor Legislation, Labor Costs, Labor Justice

LISTA DE ABERTURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico
FGTS	O Fundo Garantidor do Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
OCDE	Organização para Cooperação de Desenvolvimento Econômico
FAT	Fundo de Amparo do Trabalhador
DSR	Descanso Semanal Remunerado
CPP	Contribuição Previdenciária Patronal
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
CPRB	Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta
DARF	Documento de Arrecadação da Receita Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO -----	07
2. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA -----	09
2.1 Surgimento e Evolução da Consolidação das Leis do Trabalho -----	09
2.2 A Consolidação das Leis do Trabalho -----	09
3. ENCARGOS SOCIAIS E DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO -	12
3.1 Custo do Trabalhador para Empresa -----	12
3.2 Desoneração da Folha de Pagamento e seus Efeitos -----	12
4. CUSTO DA JUSTIÇA TRABALHISTA -----	21
5. REFORMA TRABALHISTA -----	23
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	24
8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS -----	26

1. INTRODUÇÃO

No contexto histórico que levou ao surgimento das leis do trabalho, instituído no governo de Getúlio Vargas, no qual o país passava por uma fase de desenvolvimento, números de trabalhadores aumentava junto com suas reivindicações. Em 1943 no dia 19 de maio foi promulgada a CLT, nela estava previsto direitos trabalhistas como salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal, férias remuneradas entre outros direitos. (Cezar 2012). Com quase 75 anos da implantação da CLT, e as polêmicas sobre sua origem e seu futuro. O que mudou com a reforma trabalhista?

Constantemente surgem debates acerca do custo do trabalho no Brasil. Em geral sobre o impacto da legislação trabalhista sobre o custo do trabalho. Há economistas que defendem que os encargos trabalhistas no Brasil estão entre os mais altos do mundo (Pastore, 1996). As empresas brasileiras chegam a pagar de encargos sociais cerca de 115% sobre a folha de pagamento. Por outro lado, há aqueles que argumentem que o custo do trabalho no Brasil não é alto, já que os encargos representam apenas um quarto da remuneração total recebida pelos trabalhadores (Pochmann, 1994). Mencionando que uma grande parcela do que se costuma chamar de encargos sociais é, na verdade, parte integrante da própria remuneração.

A explicação para estes resultados conflitantes tem como cerne o entendimento do que consiste a remuneração recebida pelos trabalhadores. O peso excessivo dos encargos sociais e a impossibilidade de sua flexibilização, em casos de redução de atividade econômica, levariam as empresas a uma atitude conservadora na criação de novos postos de trabalho ou à alternativa de utilização de mão de obra informalmente contratada (terceirização).

Fatores que são inibidores do crescimento do emprego muito mais importante que o peso dos encargos sociais estaria situado em outra esfera, diretamente relacionado às condições que dificultam o investimento e a demanda interna: altas taxas de juros, arrocho monetário, arrocho fiscal. Em fase de tanta discursão sobre o custo do trabalho no Brasil, observo que a quantidade de processos trabalhista é bastante relevante, decorrente da alta carga tributária e de atos ilícitos dos empregadores.

Este trabalho apresenta uma análise sobre quais são os principais componentes do custo de trabalho no Brasil. Em avaliação empírica desses componentes, com resultados preliminares obtido através de estudo de campo realizado na empresa

A finalidade do meu trabalho é analisar o custo do trabalho no Brasil e, em particular, medir o peso da legislação sobre tal custo. A medição do custo atende a diversas finalidades, como os Gestores de política econômica, grupos empresariais e grupos políticos, sendo utilizada para vários fins, como tomar decisões de investimentos, indicativo de atividade econômica, como também desenvolver propostas e projetos e decidir leis para o mercado de trabalho com referência na importância do custo do trabalho para as empresas.

2. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

2.1 Surgimento e Evolução da Consolidação das Leis do Trabalho

No final do século XIX, a economia brasileira era basicamente agrícola e contava com a força de trabalho escravo, que atuavam em diversas atividades como: agricultura, transporte, serviços domésticos, comércio etc., o trabalhador brasileiro não tinha nenhuma proteção legal. Esse século foi marcado pela transição do modelo escravista para o início da era dos trabalhadores livres. Dedecca (2005).

Segundo Dedecca (2005), mesmo antes da abolição da escravatura, o império criou duas leis que foram marcos para o estabelecimento dos primórdios do mercado de trabalho livre no Brasil.

A primeira lei que o autor cita é, A Lei de Terras, criada em 1850, tratava da propriedade privada das terras ocupadas. A lei garantia a posse das terras sob o regime das sesmarias. A segunda lei, de 1879, tratava das relações de trabalho no regime de colonato e parceria, a lei garantia autonomia ao proprietário das terras na gestão do contrato de trabalho.

Para que a transição fosse feita para um mercado de trabalho livre, impunha-se a liberação dos escravos. É impensável um sistema de proteção trabalhista em uma conjuntura social e econômica em que a posse da produção, do trabalho e do trabalhador, fica na mão de um senhor maior. Dedecca (2005).

Segundo Dedecca 2005, a Lei Áurea, assinada pela princesa Isabel em 1888, fez parte do desenvolvimento da história trabalhista no Brasil, partindo do princípio de que o estabelecimento de normas para as relações entre contratante e contratada exigem um trabalhador livre e independente.

O processo imigratório idealizado pelo governo brasileiro para suprir a mão de obra escrava, primeiramente no meio rural e, por consequência, estendendo para as cidades, fato significativo para o surgimento da legislação trabalhista. Os imigrantes europeus eram acostumados com movimentos sindicais contestatórios e reivindicatórios, passando assim a influenciar a classe e a estimular uma postura de lutas, caracterizando um novo perfil de trabalhador. Em função disso, as primeiras revoltas operárias começaram a surgir, as quais foram motivadas pelas baixas condições de trabalho, cujos trabalhadores atuavam sob condições de precariedade em termos de higiene e segurança, assim como pela intensa aglomeração de pessoas nas fábricas. (Julio Bernardo do Carmo – desembargador do Tribunal Superior do Trabalho, em seu artigo “Setenta anos da CLT)

Com dependência de outros países o Brasil, que tinha grande força exportadora, sofreu muito com a crise mundial de 1929, e com grandes radicalizações dos movimentos sociais. (Cezar 2012).

No fim de 1929, o nível de desemprego era grande. Em São Paulo e no Rio de Janeiro, centenas de fabricas fecharam, atingindo quase todo Brasil. Os trabalhadores que conseguiram manter os seus empregos tiveram uma grande redução do salário, tanto os trabalhadores urbanos como os rurais. O preço internacional do café despencou de 200 mil réis (1929) para 21 mil réis (1930). (Cezar 2012).

Segundo Cezar (2012). Com essa crise em grande cenário de revolta e contestação popular, surgiu a figura política de Getúlio Vargas. Com apoio da cidade de Minas Gerais, pouco atingida pela crise em razão da sua produção ser direcionada para o mercado interno, era a cidade com maior poder político e econômico do país, lançando assim Getúlio Vargas como candidato à presidência em concorrência direta com Júlio Prestes, sendo o candidato apoiado por São Paulo. Vargas perde a eleição, mas acabou assumindo o posto por meio do governo provisório, depois do assassinato de João Pessoa.

Com grande habilidade política e com visão nacionalista e populista, Vargas tinha uma preocupação constante com os direitos trabalhistas, conseguindo dialogar com seus discursos ideológicos, tanto da esquerda como da direita, construiu um modelo de regulamento trabalhista como nunca foi apresentado. (Cezar 2012).

Fausto (2003). Ressalta que no governo de Getúlio Vargas, sua atenção em especial era as causas trabalhistas, criando assim no início do seu governo o Ministério do Trabalho, Industrias e Comércios, e leis de proteção e regulação do trabalhador, tendo como as principais, a de Enquadramento dos Sindicatos pelo Estado, a de Proteção ao trabalhador e a de Arbitragem das relações entre em patrão e empregado.

Segundo Cezar (2012), as três fases marcantes em que o presidente Getúlio Vargas implantou uma legislação mais sólida em relação a proteção aos trabalhadores foi no período de 1930 e 1942, tais como segue abaixo;

- a) Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que teve início no dia 26 de novembro de 1930, e fim no dia 15 de julho de 1934, após a revolução de 30 com diversos decretos criados pelos ministros do governo provisório.
- b) A Constituição de 1934 permaneceu vigente, tendo como presidente no Ministério do Trabalho Agamenon Magalhães, que teve início no dia 16

de julho de 1934, e seu fim em 9 de novembro de 1937, após a restituição do Congresso Nacional.

- c) Marcada pelo início da vigência da Carta Constitucional de 1937, nela foi instituída a justiça do trabalho através decretos-leis, tendo seu início em 10 de novembro de 1937.

2.2 A Consolidação das Leis do Trabalho

A CLT, ou a Consolidação das Leis do Trabalho, consiste em um conjunto de regras criado para regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil, buscando proteger as partes contratantes, o empregador e o trabalhador, de abusos, violações de direitos descumprimento do contrato. (FONCECA,2013)

A CLT, que constituiu um extraordinário avanço na ciência do direito brasileiro, foi aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas, logo após a criação da Justiça do Trabalho, no ano de 1941. Mesmo sendo aprovada em maio de 1943, porém, entrou em vigor apenas em novembro do mesmo ano. Após inúmeras propostas de juristas, magistrados e entidades públicas e privadas que versavam sobre a organização da legislação trabalhista existente no Brasil. (FONCECA,2013)

A CLT é fruto de 13 anos de trabalho desde 1930, em um contexto de Estado regulamentador, com o intuito de consolidar diversas leis esparsas que já haviam sido criadas para organizar as relações individuais e coletivas.

Segundo Fonseca (2013), após mais de 70 anos de história, o espírito da CLT continua vivo e atual, sendo paradigma para outros ramos de direito, sendo o principal instrumento para disciplinar e proteger as relações do trabalho, pois determina normas sobre jornadas de trabalho, identificação do trabalhador (CTPS), processos judiciais trabalhistas, segurança e saúde do trabalho, período de descanso, férias entre outros.

Inúmeras leis foram elaboradas após a sua promulgação, a fim de garantir vários direitos, como repouso semanal, FGTS, 13º salário, horas extras, abono de férias, licença maternidade e licença paternidade.

Estudo feito pelo juiz do trabalho e professor de Direito da Universidade de São Paulo (USP) Jorge Luiz Souto Maior aponta que, dos 922 artigos que constavam da CLT original de 1943, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente

ditos. Os demais regulavam o processo do trabalho. Desses 625, apenas 255 não foram alterados ou revogados total ou parcialmente por leis posteriores.

3 ENCARGOS SOCIAIS E DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

3.1 Custo do Trabalhador para Empresa

O custo do trabalhador, em média, pode chegar a 2,83 vezes - ou 183% - o salário que ele recebe da empresa, no caso de vínculo de 12 meses de duração do contrato, de acordo com estudo que o Centro de Microeconomia Aplicada da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI).

Neste caso, se um trabalhador tem salário mensal bruto R\$ 730, o custo dele é de R\$ 2.067,44 para a empresa. Isto, segundo o estudo, não deriva apenas de encargos, mas de um conjunto de obrigações acessórias, benefícios negociados, burocracia e até da gestão do trabalho.

No total, a pesquisa contemplou 34 componentes, entre eles o décimo terceiro salário, adicional de férias, vale-transporte, INSS do empregador, administração de pessoal, licença maternidade e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). "Estes itens não exaurem todos os custos porque há nas planilhas das empresas outros custos indiretos que não foram contemplados na pesquisa", segundo o professor da FGV, André Portela. "O trabalhador que é doente, por exemplo. Por faltar mais, ele custa mais para a empresa."

O custo do trabalhador, no entanto, pode cair para 2,55 vezes o salário - ou 155% - se o vínculo se estender para cinco anos. Neste caso, utilizando o mesmo exemplo, um trabalhador que recebe R\$ 730 mensais representa um custo para a empresa de R\$ 1.858,89. Esse valor cai devido a fatores como aviso prévio indenizado, multa do FGTS e investimentos em treinamento e formação específicos. Isso ocorre porque, segundo a pesquisa, no prazo mais longo o empresário tem mais tempo para diluir vários custos. (Assis 2012)

O custo que um funcionário em regime CLT representa para uma empresa não se limita ao salário que ele recebe todo mês. Na complexa conta, entram os custos fiscais, tributários e administrativos. Acredita-se que o conceito "custo de mão-de-obra" compreende todos os gastos relacionados ao "ciclo de vida da mão-de-obra", ou seja, admissão, manutenção e desligamento. Sendo seus elementos componentes: Gastos com

admissão; Gastos com aprendizagem, treinamento, desenvolvimento e formação profissional; Remuneração indireta (benefícios adicionais); Contribuições sociais; Gastos com desligamento.

Os custos básicos de uma empresa são INSS, contribuições sociais e FGTS, que incidem sobre a remuneração e vale transporte. Os custos com sindicato são descontados do salário do funcionário. Além desses, há também benefícios previstos em convenções ou acordos coletivos e custos operacionais indiretos.

Os principais componentes do custo do trabalho para as empresas, agrupados em quatro classificações que são sugeridas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), adaptadas ao caso brasileiro:

- a) **Salário base:** salário mensal líquido recebido pelo trabalhador.
- b) **Recebimento:** Salário base acrescido do pagamento de horas-extras, bônus, adicionais, participação nos lucros e resultados (PLR), 13º salário, adicional de férias e vales alimentação e transporte.
- c) **Compensação dos empregados:** É o recebimento acrescido das contribuições ao FGTS, ao INSS e a planos de previdência privados, assistência médica ou seguro saúde, auxílio farmácia, auxílio creche e demais benefícios, além dos custos rescisórios (multa do FGTS e aviso prévio).
- d) **Custo Total do Trabalho:** É a compensação do trabalho acrescida dos custos treinamento e capacitação, outros custos do trabalho ainda não classificados (custos para transportar trabalhadores, vestuário de trabalho, recrutamento) e impostos/contribuições (IRPF, salário educação, INCRA e sistema S).

O empregador contribui 20% para o INSS, de 1% a 3% para seguro de acidente do trabalho, mas dependendo do grau de risco e podendo ser aumentado até duas vezes pelo FAP (Fator Acidentário de Prevenção), porém contribuição de terceiros usualmente é de 5,8% e 8% para FGTS. As empresas optantes pelo Simples não pagam a cota do empregador de INSS, só a parte do empregado.

No entanto em termos percentuais um funcionário contratado pelo salário mínimo vigente tem o custo superior a dois salários. Contudo essa variação oscila em função a quantidade de dias úteis e tende a cair progressivamente de acordo com o aumento do salário. (Dieese 2006)

Ainda pelo Dieese 2006, há os que entendem salário como apenas a remuneração pelo número de horas trabalhadas, não levando em conta o salário indireto

diferido no tempo (13º salário, férias, abono de férias, descanso remunerado, entre outros). O peso dos encargos sociais para esta vertente tem maior representatividade, superando os 102% do total da folha de pagamento.

Pastore 1997, defende que aos encargos sociais não se confunde com salário, sendo a remuneração do trabalho efetivamente realizado. Portanto a remuneração dos dias de férias não pode ser considerada como salário por não ser fruto do trabalho executado.

Pastore defende a tese que o Brasil tem um modelo de muitos encargos e pouco salário, tendo amparo legal presente na CLT desde sua criação, portanto os arranjos trabalhistas são feitos por leis e não através de negociação. Salários são negociáveis, mas os encargos sociais são compulsórios.

Custo do Trabalho segundo Pastore(1996)

Tabela 1: Encargos Sociais Básicos sobre o Salário

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

Fonte: Pastore (1996)

Custo do Trabalho segundo Pochmann (1994)

Tabela 2

Itens de despesa	Subparcelas (em \$)	Desembolso (em \$)
1. Salário contratual Previdência Social		100,00
2. 13º e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal)		11,11
3. Folha de pagamento média mensal(1+2) (base de cálculo dos encargos sociais)		111,11
4. FGTS e verbas rescisória (proporção mensal)		11,80
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4)		122,91
6. Encargos Sociais (incidentes sobre R\$ 111,11)		30,89
INSS (20%)	22,22	
Seguro de acidente trabalhado (2% média)	2,22	
Salário-educação (2,5%)	2,78	
Incrá (0,2%)	0,22	
Sesi ou Sesc (1,5%)	1,67	
Senai ou Senac (1,0%)	1,11	
Sebrae (0,6%)	0,67	
7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)		153,80
Peso dos encargos [(7) / (5) – 1]		25,13%

Fonte: Pochmann (1994)

Pochamann desmistifica a ideia de que os encargos sociais representam o maior peso no custo total do trabalho, com base na tabela acima, de acordo com o custo salarial pode ser dividido em três partes: direto, pagamento indiretos, pagamento diferidos no tempo. O pagamento direto se refere ao que é recebido por hora de trabalho, premiação, comissões, horas extras. O pagamento indireto trata do contabilizados no formato de férias, decimo terceiro, aviso prévio. Já o pagamento diferido no tempo se refere ao adicional de tempo de serviço, a indenização por demissão contratual, os seguros em geral.

Estudos feitos pelo Dieese com relação aos custos para manter um funcionário em uma empresa, seja pelo **SIMPLES**, ou pela **CLT**, são considerados muito altos. Pelo regime celetista, tomando como base um salário de R\$1.200, o custo desse funcionário para a empresa será de aproximadamente R\$2.406,41 mensalmente incluindo a **DSR** e dividindo o 13º e 1/3 por 12 meses, R\$2.606,41, se incluirmos os custos com vale transporte de R\$10 por dia. Basicamente, mais do que o dobro do salário que o trabalhador recebe, lembrando que o trabalhador recebe menos do que R\$1.200.

Custo de funcionário no lucro presumido e no lucro real, na questão de encargos trabalhistas, tanto lucro real quanto lucro presumido tem alíquotas semelhantes.

Já no caso das empresas optante pelo SIMPLES, além da isenção de alguns tipos de contribuições, elas pagam menos impostos sobre a folha de pagamento. Portanto, um funcionário com salário de R\$1.200,00 custa cerca de R\$1.676,00 por mês para uma empresa optante do SIMPLES nacional.

Encargos Básicos - Tabela “1”. Nesta tabela foram reunidas as contribuições incidentes sobre o total da Folha de Pagamento, no decorrer do mês, aos empregados de empresas optante pelo Lucro Real e pelo Lucro Presumido. As empresas optantes pelo Simples Nacional pagam apenas o FGTS conforme tabela abaixo:

Tabela “1”	
Contribuição à Previdência Social (INSS)	20%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	8%
Salário-Educação	2,5%
SENAC/SESC	1,5%
SENAI/SESI	1%
SEBRAE	0,6%
INCRA	0,2%
Risco de Acidente do Trabalho (RAT)	2%
TOTAL	35,80%

Tabela “2” - Encargos que Recebem a Incidência da Tabela “1”

A Tabela “2” é constituída de encargos pagos diretamente ao funcionário, incluídos na folha de pagamento e por isso sofrem a incidência dos encargos da Tabela “1”.

O ponto de partida para o cálculo desses encargos é a determinação do número de dias produtivos do trabalhador em um ano de 365 dias.

Para se chegar a esse número é necessário determinar o número de dias não trabalhados no ano, ou seja, de férias, descanso semanal remunerado (DSR), feriados e de faltas abonadas legalmente.

Considerando 365 dias do ano, menos 52 domingos, 25 dias de férias, em média, 12 dias entre feriados e dias santificados além, do feriado estadual, temos:

Dias úteis: $365 - (52 + 25 + 12) = 365 - 89 = 276$

a) Repouso Semanal Remunerado (RSR)

O (RSR), constituído de 52 domingos anuais e 12 feriados, pode ser calculado da seguinte forma:

$$\text{RSR} = 52 + 12 = 64 / 276 = 0,2319 \times 100 = 23,19\%$$

b) Férias. As férias foram calculadas à base de 25 dias, embora o direito do empregado corresponda a 30 dias, posto que, no período de 30 dias de gozo há, em média, 4 domingos e 1 feriado intercalados.

$$\text{Férias: } 25 / 276 = 0,0905 \times 100 = 9,05\%$$

Para o cálculo do 1/3 Constitucional sobre as férias, deve ser considerado os 30 dias de férias:

$$30 / 276 = 0,1086 / 3 = 0,0362 \times 100 = 3,62\%$$

$$\text{Férias} + 1/3 \text{ constitucional} = 9,05 + 3,62\% = 12,67\%$$

c) Feriados. Para o cálculo dos feriados (7 nacionais, 1 estadual e 4 municipais), temos:

$$\text{Total de feriados no ano} = 12 = 12 / 276 = 0,0434 \times 100 = 4,34\%$$

Nota: Lembramos que os dias em que se comemora o Carnaval não se encontram discriminados entre os feriados oficiais, exceto para o Estado do Rio de Janeiro que, a terça-feira é feriado (Lei nº 5.243/08).

d) Aviso Prévio. Vamos considerar neste exemplo que em média a rotatividade de funcionários seja de 1 ano e que o Aviso-Prévio seja indenizado, teremos o seguinte:

$$30 \text{ dias} / 276 = 0,1086 \times 100 = 10,86\%$$

e) 13º Salário. Considerando que o valor do 13º salário corresponde a 30 dias de trabalho e, que o ano de 365 dias, tem 276 dias úteis, temos como encargo dessa verba:

$$30 / 276 = 0,1086 \times 100 = 10,86\%$$

f) Auxílio-Doença e Acidentes de Trabalho. Em se tratando de afastamento, seja por doença ou acidente, a empresa paga os 15 primeiros dias desse afastamento e, a partir do 16º dia, o mesmo é custeado pelo INSS. Para este item utilizaremos dados estatísticos divulgados pelo IBGE onde há uma incidência de 35% de casos de auxílio doença e/ou acidente de trabalho. Logicamente que esse percentual pode variar em razão de campanhas desenvolvidas em cada empresa, na qual se reduzirá o número dos afastamentos, seja por doença ou por acidente de trabalho.

$$15 \times 0,35 = 0,0190 \times 100 = 1,90$$

g) Licença-Paternidade. Pela legislação todo funcionário tem o direito de ausentar-se do serviço por cinco dias quando do nascimento de filho.

Para este item também utilizaremos dados estatísticos do IBGE, onde em média nascem filhos de 1,5% dos trabalhadores no período de um ano. Dessa forma, poderá ser adotado o seguinte cálculo:

5 dias de licença-paternidade ÷ 30 dias/mês = 0,17

0,17 x 0,015 x 100 = 0,02%.

TABELA “2”	
09 - Repouso Semanal Remunerado	23,19%
10 – Férias + 1/3 Constitucional	12,67%
11 – Feriados	4,34%
12 - Aviso Prévio Indenizado	10,86%
13 - 13º Salário	10,86%
14 - Auxílio-Doença - 15 dias	1,90%
15 - Licença-paternidade	0,02%
Total	63,84%

Empresas optantes ou não optantes pelo simples Nacional. Para as empresas não optantes pelo SIMPLES Nacional para determinação da taxa de incidência da Tabela “1” sobre a Tabela “2”, deve ser obtido da seguinte forma:

Total de encargos da Tabela “1” x Tabela “2”: $0,3580 \times 0,6384 = 0,2285 \times 100 = 22,85\%$

Empresas optantes pelo SIMPLES Nacional

Para definição da taxa de incidência de Tabela “1” sobre a Tabela “2”, para as empresas optantes pelo SIMPLES Nacional, deve ser levado em consideração a atividade da empresa a qual estiver enquadrada. Vamos considerar que a empresa estará sujeita somente ao encargo sobre a folha de pagamento de 8% de FGTS.

Taxa de incidência de Tabela “1” sobre Tabela “2” = $0,08 \times 0,6384 = 0,05107 \times 100 = 5,11\%$

Tabela “3” - Encargos Sociais - Rescisão - FGTS

Depósito por dispensa sem justa causa

Assumimos que a empresa pague um valor mensal referente ao depósito por dispensa sem justa causa igual a 40% do recolhimento do FGTS do mês, o percentual a ser considerado:

Incidência do FGTS sobre a Tabela “2”

$40\% \text{ (Multa)} \times (8\% \times 63,84\% + 8\%)$

$0,4 \times (0,08 \times 0,6384 + 0,08) = 0,0524$

$0,4 \times 0,0524 \times 100 = 2,10\%$

Adicional da LC nº 110/01 – 10% referente as perdas do Plano Collor e Verão

Referente ao recolhimento da Contribuição Social de 10% do FGTS, o percentual a ser considerado:

$$10\% (\text{Multa}) \times (8\% \times 63,84\% + 8\%) = 0,1 \times (0,08 \times 0,6384 + 0,08) =$$

$$= 0,1 \times 0,1310 = 0,0131 \quad 0,0131 \times 100\% = 1,31\%$$

TABELA “3”	
16 - Multa rescisória de 40% do FGTS nas dispensas sem justa causa	2,10%
17 - Adicional 10% referente a Lei Complementar nº 110/01	1,31%
Total	3,41%
Incidências da Tabela (“1” sobre a Tabela “2”) + a soma das Tabelas “1” + “2” + “3” $(0,3580 \times 0,6384) = (22,85\%) + 35,80\% + 63,84\% + 3,41\% = \text{Total dos Encargos} = 125,90\%$	

3.2 Desoneração da Folha de Pagamento

Como forma de redução do custo de contratação de mão de obra e estímulo à competitividade das empresas diante da chamada Guerra Cambial, foi adotada medidas para desoneração da folha de pagamento dos encargos sociais que incidem sobre ela. A medida do governo federal foi instituída pela Lei 12.546 de 14 de dezembro de 2011. (Dieese 2012)

O benefício tem por objetivo reduzir a carga tributária sobre os salários, de modo a diminuir os custos com a mão de obra e permitir o aumento da contratação de funcionários. Trata-se de um regime fiscal que passou por várias modificações legais, dentre as quais podemos citar os seguintes momentos:

- a) lei 12.546/2011: instituiu (criou) o regime, e que veio a se tornar obrigatório para muitas empresas;

- b) lei 13.161/2015: tornou o regime opcional (o empresário deverá verificar o que mais o convém: recolher a contribuição convencional ou aderir à nova forma de tributação);
- c) medida provisória (MP) nº 774/2017: restringiu o benefício para alguns poucos setores da economia: transporte, construção civil e comunicações;
- d) medida provisória 794/2017: revogou (tornou sem efeito) a MP 774/2017, e assim as empresas, em geral, voltaram a se beneficiar da vantagem concedida.

A desoneração da folha de pagamento funciona da seguinte forma, dentre os vários tributos pagos por uma empresa, encontra-se a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP), devida ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Ela é apurada aplicando-se o percentual (alíquota) de 20% sobre a folha de pagamento. É um encargo da firma, não devendo ser confundido com a contribuição paga pelos empregados.

A desoneração consiste na substituição da CPP por outro tributo: a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Perceba, então, que a folha de pagamento fica livre de um tributo (desonerar = tirar o ônus, o peso), o qual passa a incidir sobre as receitas da empresa. Como apurar e recolher a CPRB

O recolhimento a CPRB é apurada com a base de cálculo (receita bruta), sobre ela deverá ser aplicada a correspondente alíquota (atualmente: 2,5 ou 4,5%, conforme o setor de atividade). O tributo será recolhido mediante Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF). (Artigo - Rede Jornal Contábil)

Para avaliar a efetividade da desoneração da folha de pagamento é necessário saber se haverá mesmo o aumento da competitividade, aumento do emprego e incentivo à formalização, bem como conhecer os possíveis impactos da desoneração nos diversos setores e nas receitas previdenciárias. Podemos chamar atenção para alguns aspectos;

- a) Não é razoável que se reduzam as alíquotas da Previdência Social e de programas educacionais, sem que se definam fontes alternativas para o seu financiamento. É imprescindível preservar a receita da Previdência;
- b) Além da geração de empregos e da formalização, está também a questão da geração de trabalho decente nos setores e em toda cadeia produtiva que se beneficia com a desoneração;

- c) Sendo a competitividade a principal premissa para desonerar a folha de pagamentos, é importante que os benefícios desta proposta não sejam apropriados somente pelos empresários, mas por toda sociedade e devem ser debatidas contrapartidas sociais.

Chamo atenção para este tipo de opção, A Desoneração. Embora a finalidade tenha sido positiva para as empresas que se utilizou desta modalidade no pagamento diminuindo a carga dos tributos previdenciários, não houve nenhum incentivo nem aumento de empregos, houve sim um desserviço à Previdência e ao Brasil. Neste período a previdência Social deixou de arrecadar mais de R\$200.000.000.000,00 (duzentos bilhões de reais), e o percentual de desemprego aumentou, mostrando que em nada acrescentou.

4. CUSTO DA JUSTIÇA TRABALHISTA

Em uma classificação proposta por Casali e Kieckbusch (2010), podemos distinguir entre dois tipos de custos relacionados à justiça Trabalhista: o Passivo Comum e Passivo Oculto.

Segundo Casali e Kieckbusch (2010), a relação entre empregado e empregador é a maior causa para formação dos passivos, esses passivos têm gerado desgastes e perdas metódicas ao setor empresarial, em uma conjuntura de insegurança jurídica. A legislação trabalhista é extremamente detalhada e complexa e, como fator agravante, não apresentou avanços condizentes com os novos processos produzidos na dinâmica tecnológica.

O Passivo Comum decorre do descumprimento de preceitos da legislação, mesmo que esses preceitos sejam inadequados ou de difícil cumprimento, é possível para o empresário tomar ciência deles através da consulta a atos normativos. Temos muitos exemplos desse tipo de passivo, o mais comum é o descumprimento da cota de trabalhadores com deficiência. Nesse caso o passivo pode surgir com o descumprimento de regras, ou pela impossibilidade em encontrar pessoas com deficiência que queiram ser contratadas. A empresa é autuada e multada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pelo descumprimento da norma, podendo ainda, ser objeto de uma ação civil pública, com pedido de danos morais coletivos.

O Passivo Oculto é oriundo da insegurança associada às leis e justiça trabalhista, não decorre do descumprimento da legislação, diferente do passivo comum, o passivo oculto transcorre de uma mudança de entendimento dos dispositivos legais pelos tribunais, podendo surgir de uma declaração de ilegalidade ou inconstitucionalidade de determinado normativo. Nesse caso, mesmo que o empresário pode ter cumprido toda a legislação estabelecida, pode ocorrer uma condenação em função das novas interpretações, podendo gerar um passivo oculto retroativo de, no máximo, cinco anos. (Dieese 20102)

Com os tribunais cheios de processos, é impossível contar-se com sentenças bem fundamentadas. Só na justiça do trabalho havia 7 milhões de processo em 2012 – que aumentam 6% ao ano. Parte da explosão de ações trabalhistas decorre de empregadores que descumprem a lei. Outra parte decorre do extremo detalhes do nosso quadro legal e da facilidade de recorrer. (Nalini 2014- O Estado de São Paulo)

Segundo Nalini 2014, para contornar esse quadro em que se encontra a vara trabalhista é imprescindível simplificar as leis, reforçar a garantia de direitos negociados e admitir o uso de métodos alternativos de resolução de conflitos como a comissões de conciliação prévia e a arbitragem – ambas amparada por leis, mas combatidas pela Justiça do Trabalho. É lamentável ver a quantidade de casos idênticos, que se repetem a cada dia e, pior, que deságuam em sentenças diferentes.

Na área do trabalho é razoável dizer-se que nenhuma empresa sabe exatamente qual é seu passivo trabalhista. Quando muito, pode estimar o que está declarado nas ações que tramitam no Poder Judiciário, mas não sabe qual é o passivo oculto que decorre de leis e sentenças de efeito retroativo.

A Lei 12.505/2011 estabelece que, para cada ano de trabalho, o empregado tem direito a três dias de aviso prévio adicionais. Isso gerou um passivo que exige recursos das empresas que evidentemente não foram incluídos nos preços dos bens e serviços vendidos no passado. Muitas são as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que tributam o passado das empresas, sem atentar para as consequências econômicas e sociais. Temos como exemplo, a negociação em que empregados e empregadores estão impedidos de realizar, em relação a redução do horário de refeição, a súmula 437 alcança as empresas que, com base na Portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho, negociam tais acordos e que, por força de sentença judiciais, se veem obrigadas a pagar o período não trabalhado como hora extra, com juros e correção monetária, além dos encargos sociais majorados. (Nalini 2014)

Em estudo realizado por André Portela e Eduardi Zylbertajn mostra que medidas que inibem a negociação geram prejuízo não apenas para os empregadores, mas também para os empregados pelo fato de as partes ficarem impedidas de praticar ganha-ganha.

A jurisprudência vai mais longe ao desprestigiar a negociação, como a Súmula 277 do TST, no que diz respeito ao período de vigência que foi estabelecido pelas partes nos acordos e convenções coletivas, esse tipo de súmula conspira contra a previsibilidade que os investidores necessitam para tomar decisões. Causando incertezas que interfere de forma direta no custo do Brasil.

Segundo Nalini o Brasil precisa de um Poder Judiciário que dê garantia os contratos de longo prazo, que opere com baixo custo e com base em decisões rápidas e previsíveis, ao contrário do que temos hoje.

5. REFORMA TRABALHISTA

Utilizado como argumento para os defensores da reforma trabalhista, é que a redução de direitos irá gerar mais empregos, ou seja, caso a legislação se torne mais flexível, o empresário será estimulado a contratar mais trabalhadores. No entanto, as evidências estatísticas e a história recente parecem desmentir essa relação. Janon (2016).

Segundo Janon (2016) a dita “flexibilização” teve como consequência um dos mais altos índices de desemprego da Europa (26,8%), além da taxa de 34% de contratação temporária, sobretudo entre jovens, mulheres e profissionais menos qualificados, acentuando a precarização nas relações de trabalho. São trabalhadores que trabalham mais, ganham menos e não gozam de quase nenhuma proteção.

Já no Brasil, onde os terceirizados recebem salário 24,7% menor do que o dos empregados diretos, trabalham 7,5% a mais (3 horas semanais) e ainda ficam menos da metade de tempo no emprego. Segundo estudo do Dieese, “a média de permanência dos terceirizados no emprego é de 2,6 anos, enquanto a do trabalhador direto é de 5,8 anos. A rotatividade é de 44,9% entre os terceirizados e de 22% entre os contratados diretamente. Isso resulta em problemas para os trabalhadores, prejudica sua formação profissional e ainda gera mais gastos para o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador), pois aumenta os custos com seguro desemprego”

Ainda Janon (2016), quanto mais fácil ou mais barato for demitir um empregado, maior será o número de demissões porque o custo da dispensa para o empregador será menor. Assim, ao primeiro sinal de retração da economia, a dispensa de funcionários será a opção mais óbvia para o empresário reduzir as suas despesas, principalmente no caso da mão-de-obra menos qualificada. Da mesma forma, se o empregador puder exigir uma jornada de trabalho maior pagando o mesmo salário, é evidente que ele não contratará mais trabalhadores para atender à sua demanda, o que serve como um desestímulo para novas contratações. Se de fato, queremos combater o desemprego, devemos pensar em redução da jornada, e não em aumento, lembrando que os próprios empregadores seriam beneficiados com um aumento da produtividade laboral, conforme demonstra a bem-sucedida experiência da cidade sueca de Gutemburgo.

Com várias mudanças que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, a lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017, que só entrou em vigor no dia 11/11/2017, alterando mais de uma centena de pontos da CLT, que abrangem as relações sindicais, bem como outras que envolvem questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apresenta a discussão acerca do custo trabalhista no Brasil, na visão de Pochmann ele desmistifica a ideia de que os encargos sociais representam o maior peso no custo total do trabalho, já Pastore mostra que as variáveis de custos compulsórios são encargos sociais e trabalhista, tendo em vista que os recebimentos diretos não são mensurados pelo trabalhador.

Temos a informalidade como grande consequência da legislação trabalhista, o efeito que a legislação pode impor sobre a qualificação e qualidade da mão de obra, e sua alta rotatividade, com o atual modelo, podemos citar o acesso ao FGTS com multa de 40%, o aviso prévio indenizado, o seguro desemprego, e a possibilidade do trabalhador passar um tempo na informalidade, surge como incentivo para manter a alta rotatividade entre empregados, criando assim menos investimentos em qualificação afetando de forma negativa a produtividade na economia.

É importante mencionar que a alta rotatividade da mão de obra no país tem um significativo impacto no custo trabalhista, o custo por trabalhador diminui para empresa conforme aumenta a duração do vínculo, a exemplo do treinamento de novos funcionários, custo da demissão entre outros.

Em relação a flexibilidade da legislação brasileira é importante destacar que o sistema está ultrapassado e esgotado, necessitando urgentemente de iniciativas legislativas capazes de resgatá-lo enquanto conjunto de medidas que efetivamente regulem o mundo do trabalho, considerando a atual estrutura do modelo trabalhista no Brasil, com a reforma trabalhista, é temerário imaginar o impacto de flexibilização excessiva.

Uma alternativa é impulsionar a negociação coletiva transformando em um relevante instrumento de vitalidade econômica, estimulando a atuação dos sindicatos e entidades de classe, a participação dos atores sociais, políticos, empresários e o Estado, visando entender qual é a força que os acordos possuem, em relação aos regulamentos próprios e necessidades reais e específica de cada mercado de atuação.

Portanto, é necessário saber que, qualquer alteração quanto aos encargos deve considerar os efeitos sobre os fundos que constituem a rede de proteção social no país. Pesquisa feita pelo Dieese, dados de 2004 indicam a concessão de 23,1 milhões de benefícios pela Previdência Social, ou a existência de mais de 4,2 milhões de segurados no programa de seguro-desemprego. No caso de alterações na estrutura de recolhimento de encargos, é preciso ir além das sugestões de alternativas para desonerar o custo da mão-de-obra e indicar, com clareza, as fontes alternativas de financiamento da proteção social no Brasil.

REFERÊNCIAS

- André Portela e Eduardi Zylbertajn** – Artigo – Reforma Trabalhista, Estado de São Paulo 2010.
- BRASIL. Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.
- CASALI, e; KIECKBUSCH, R. E.** Texto para Discussão: Custo do Trabalho. Confederação Nacional da Indústria, 2010.
Centro de Microeconomia Aplicada da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e Confederação Nacional da Indústria (CNI). Pesquisa.
- CEZAR, Frederico Gonçalves.** O Processo de Elaboração da CLT: Históico da Consolidação da leis Trabalhista em 1943. Revista Processos de Estudo de Gestão, Brasília. 2012, Trimestral.
- DEDECCA, Cláudio Salvadori.** Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. Revista de Economia Política, São Paulo, 2005. Trimestral.
- DIEESE.** Encargos Sociais no Brasil: Conceito, Magnitude e Reflexos no Emprego. Pesquisa DIEESE, São Paulo, abril 2006, outubro 2012.
- FAUSTO, Boris.** História do Brasil. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2003.
- FONSECA, Vicente Malheiros.** Os 70 anos da CLT. Revista Amazônida, Belém-PA, 2013.
- JANON, Renato da Fonseca Janon.** Artigo Reforma Trabalhista, Estado de São Paulo, 2010.
- NALINI, José Renato Nalini,** Artigo Reforma Trabalhista, Estado de São Paulo, 2010.
- OCDE,** Organização para a cooperação e Desenvolvimento Econômico, Pesquisa.
- PASTORE, J.** A batalha dos encargos sociais. Folha de São Paulo, São Paulo, fevereiro 1996.
- PASTORE, J.** A tributação do trabalho Brasil. Folha de São Paulo, São Paulo, junho 1997.
- POCHMANN, M.** Cálculo dos componentes dos custos do trabalho nos setores mais importantes da economia. Campinas: Unicamp, CESIT 1994.
- PONTO RH – Tabela, Custo funcionário empresa, <https://www.pontorh.com.br>
- REDE JORNAL CONTÁBIL, Artigo – Desoneração da folha de pagamento-
<https://www.jornalcontabil.com.br>