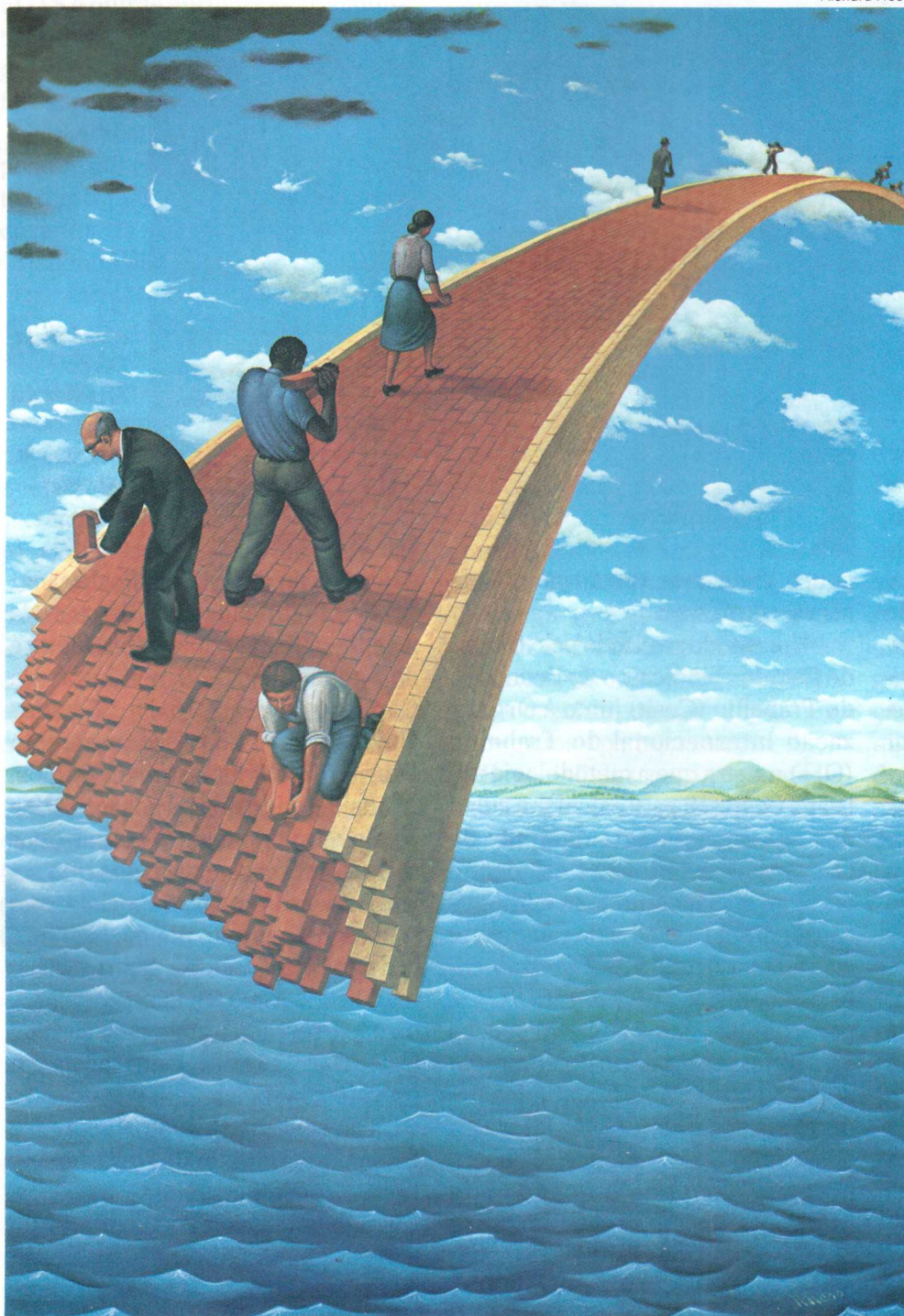


O custo do emprego

Richard Hess



Este final de século revela uma realidade assustadora: 800 milhões de pessoas estão desempregadas ou subempregadas no mundo inteiro.

“Se não começarem a ser adotadas logo mudanças políticas radicais, será impossível contornar o quadro de altíssimos níveis de desemprego que se abaterá no mercado de trabalho mundial nos próximos 50 anos”. É o que afirma o economista americano Jeremy Rifkin, em seu livro *The end of work* (O fim do emprego, na edição brasileira). A situação é crítica e o maior agravante é que nenhuma solução foi apresentada e nem ao menos chegou-se a um consenso sobre as causas da crise do emprego.

No Brasil a discussão caminha para a tese de que os encargos sociais sobre a folha de pagamento representam um dos obstáculos na criação de empregos. A questão é que ninguém sabe ao certo o valor desses encargos, pois ainda existem divergências sobre a forma de calculá-los.

Em uma definição simples, defendida pelos setores empresariais, encargo social é tudo o que se gasta com empregados, incluindo nesta conta os benefícios diversos e as despesas da contratação. Isto envolve a contribuição de 20% para a previdência social, mais 2,5% para as entidades de formação profissional, como Senai/Sesi ou Senac/Sesc, 1% a 3% para custear o seguro aos acidentados no trabalho, 2,5% para o salário-educação, 0,6% para o Sebrae e 0,2% para o Incra. Além disto, tem os 8% para o FGTS.

As empresas também trabalham com conceitos e definições mais amplas, considerando encargo todo e qualquer pagamento feito sem a correspondente contraprestação - trabalho efetivo, como férias, 13º salário, aviso prévio e licenças. Acrescentando esses valores aos mencionados anteriormente, chega-se ao total de mais de 100% além da folha de salários. Isto significa que, se o empregado recebe R\$ 100, o empresário desembolsa um valor igual ou superior para mantê-lo no emprego.

Acordo - A discordância começa aí. Economistas, empresários e até mesmo o governo não chegaram a um acordo sobre a metodologia correta para quantificar o peso dos encargos no custo de produção. Empresários e governo dizem que um trabalhador com carteira assinada custa mais de 100% além do salário. De acordo com o economista Dércio Garcia Munhoz, eles estão errados. Ele explica que existe uma confusão entre encargos sociais e direitos sociais. "São duas coisas completamente distintas. Férias, 13º salário e licenças são elementos da legislação trabalhista, que

dá direitos ao trabalhador", afirma.

Sendo assim, os empresários estão enganados: os encargos não são tão altos. O que custa caro são as obrigações decorrentes da contratação do empregado. "Mas são altas porque nós não estamos na Idade Média. O fato do trabalhador ter férias durante o ano ou ter direito a uma indenização quando é dispensado sem justa causa, representa a modernidade das relações de trabalho. Eliminar essas coisas é regredir no tempo. Daqui a

Pela pesquisa do Cesit, o FGTS, o 13º salário e o abono pecuniário relativo às férias não são encargos e sim salário indireto. A contribuição ao INSS, o salário-educação e o seguro de acidente de trabalho são impostos trabalhistas. Refazendo as contas, a entidade conclui que os encargos correspondem a 20% dos salários e não a 100%. "Os custos dos encargos não são maiores do que os de muitos países. Na Itália, esse índice chega a 35%. Na Inglaterra é de 12%. Estamos



Maria Bernardete

O economista Dércio Munhoz diz que confundem encargos com direitos

pouco, chegamos à escravidão", observa o professor.

Um estudo realizado pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostra que a metodologia utilizada no Brasil para calcular o custo dos encargos é muito diferente da utilizada no exterior. O Cesit define encargo social como toda a imposição legal sobre a folha de salário que visa formar o fundo de financiamento das políticas públicas. "O FGTS, por exemplo, não é encargo pois os 8% retirados do salário do empregador vão para a Caixa Econômica Federal e, apesar do Estado fazer uso desse fundo, ele pertence só ao empregado", explica o economista Márcio Pochmann, diretor do Cesit e professor da Universidade de Campinas (Unicamp).

dentro da média", afirma Pochmann.

Segundo dados da OIT, o custo da mão-de-obra na indústria brasileira é de apenas US\$ 2,79 por hora. Na Coreia, é de US\$ 4,15. Nos Estados Unidos, US\$ 14,83. Isso porque no Brasil, os salários são baixíssimos. "Considerando que os nossos salários são os mais baixos do mundo, por mais numerosos e variados que sejam os nossos encargos sociais, eles representam muito pouco. Não procede no Brasil a queixa contra os chamados encargos sociais, autênticos ou não", ressalta o advogado carioca Celso Barroso Leite, especialista em previdência social.

O economista José Alexandre Scheinkman, diretor do Departamento de Economia da Universidade de Chicago, em seminário realizado recentemente no Brasil, reconheceu que não existe país no mundo em que os em-

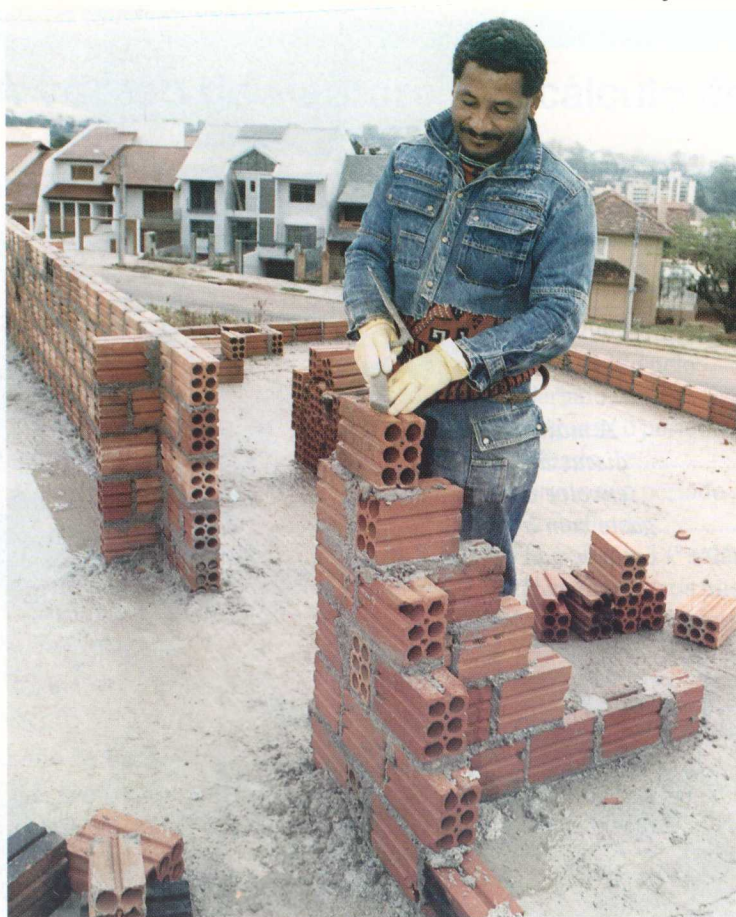
presários não reclamem dos custos de produção. “Nos Estados Unidos há muitos empresários que pedem redução de custos e proteção de mercado”.

Retrocesso - No início do ano, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e oito entidades vinculadas à Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) firmaram um acordo para reduzir os encargos, no qual os trabalhadores poderiam ser contratados por um período determinado, sem direito à férias, 13º salário, FGTS e outras obrigações trabalhistas (*box na pág. 14*). Considerado ilegal pela Justiça do Trabalho, o acordo foi suspenso dois dias depois.

“Sindicatos e empresários não podem, por conta própria, tirar direitos dos trabalhadores”, afirma o procurador da Justiça do Trabalho, Cristiano Paixão. “É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil mas esse acordo é um retrocesso”, completa.

Retrocesso ou não, existe uma crença generalizada no meio empresarial de que os encargos são muito altos e os pequenos empresários são os mais sacrificados. “O Real acabou com os pequenos empresários. Eu assino a carteira dos meus empregados, mas se pudesse, não pagaria 13º salário, férias, nem Fundo de Garantia. Fica muito caro”, admite a proprietária de uma loja em Brasília, revelando as vantagens do mercado informal.

O ministro do Trabalho, Paulo Paiva, enviou ao Palácio do Planalto o projeto de lei para oficializar a realização dos contratos temporários de trabalho. Pelo projeto as empresas ficam liberadas do pagamento do aviso prévio, em caso de demissão, e da multa de 40% do FGTS. A contribuição para o FGTS cai de 8% para 2%, as contribuições para terceiros (Sesc/Senac, Sesi/Senai, salário-educação, Sebrae, etc...) e para o seguro de acidente do trabalho são reduzidas a 10% do percentual atual. Os direitos do trabalhador, como 13º salário, férias e licença-maternidade serão mantidos. A contratação nestas con-



O meio empresarial alega que os encargos são muito altos

dições só pode atingir 20% dos empregados de uma empresa. Com isso, os encargos, que segundo o governo representam 60,9% sobre a folha de pagamento, diminuem em 42%. Paulo Paiva garante que a medida deverá elevar a oferta de empregos, mas para conseguir a aprovação do projeto, ele precisa convencer patrões, empregados e parlamentares.

Especialistas garantem que a flexibilização das leis trabalhistas não gera empregos. “A redução dos encargos resulta apenas na diminuição

da informalidade”, argumenta Décio Garcia Munhoz, explicando que a redução das alíquotas permitiria que um número maior de pessoas, já ocupadas, fossem registradas pelas empresas. Para o deputado Paulo Paim (PT/RS), o governo deveria criar uma legislação mais rígida para inibir as demissões e, não facilitá-las, acabando com o aviso prévio e com a multa sobre o FGTS. “O Brasil é um dos países que tem mais trabalhadores sem carteira assinada. ➔

O que é o Custo Brasil

O Custo Brasil é o conjunto de fatores que onera a economia brasileira e torna os produtos e serviços nacionais pouco competitivos no exterior. Os empresários citam a carga tributária excessiva, o elevado índice de encargos sobre a mão-de-obra, a exorbitante taxa de juros e as condições precárias de infraestrutura (portos, estradas, energia, telecomunicações, saúde, educação, etc.).

A maior discussão envolve o gasto com o empregado formal

Luis Câmara



Paim: "Brasil tem o maior número de trabalhadores sem carteira"

Mais flexível que isso, impossível". **Causas** - O deputado Delfim Neto concorda com a diminuição dos encargos - "Tudo o que puder ser economizado deve sê-lo, porque ajuda a reduzir o Custo Brasil", mas acredita que o problema é bem mais complexo. "Existe alguma evidência empírica de que é a inflexibilidade do salário real a principal causa do atual aumento do desemprego no Brasil?", questiona. Para ele, a causa do desemprego é conjuntural, produzida por uma retração da demanda global exigida pela excessiva sobrevalorização do Real. "Ele tem muito pouco a ver com a ausência de flexibilidade nas relações de trabalho, que é muito maior do que parece".



Divergências no conceito

A metodologia utilizada para calcular os encargos sociais de uma empresa é motivo de divergência entre os diversos segmentos da economia. Um levantamento do Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis de São Paulo (Secovi) mostra que os encargos correspondem a 186,53% do salário pago ao trabalhador. Assim, se o trabalhador recebe R\$ 100,00, a empresa ainda tem que pagar mais R\$186,53 de encargos.

O Secovi incluiu em seu levantamento os encargos básicos como o FGTS (8%), INSS (20%), salário-educação (2,5%), contribuição para escolas gratuitas como Senai e Senac (3,1%), Incra (3%)

e serviço médico da categoria (1%). Além dos outros encargos, como repouso semanal remunerado, feriados, férias, 13º salário, licença-paternidade e faltas justificadas.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese), a metodologia utilizada pelo Secovi não está correta. Para o Dieese, o impacto dos encargos sociais sobre a folha de pagamento dos empregados é de apenas 27,8%. Os técnicos do Departamento explicam que a diferença de cálculo começa na definição. Os empresários acham que todos os custos relativos à mão-de-obra são encargos. Mas o Dieese não con-

sidera, por exemplo, os gastos com FGTS, repouso remunerado, 13º salário e assistência médica como encargos, restringindo estes apenas à contribuição previdenciária e a um grupo de outras contribuições discriminadas na guia de recolhimento do INSS.

As divergências não páram por aí. Economistas que estudam a matéria aumentam os mal-entendidos em torno desse assunto. Recentemente, o economista José Pastore, professor da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP), em artigo na Folha de S. Paulo, tenta provar que os encargos sociais chegam a 102%. Para chegar a esse percentual, Pastore soma não apenas as taxas e contribuições, como também os salários indiretos (13º e despesas com rescisão, entre outros), e ainda uma parte do próprio salário mensal, referente ao período não-trabalhado.

Já os economistas Demian Fiocca, pós-graduando do curso de Economia da USP, e Edward Amadeo, professor da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, desmentem os valores apontados por José Pastore, dizendo que o salário mínimo não custa R\$ 202,00 para a empresa. Fiocca questiona a definição de encargos sociais adotada pelo professor Pastore e rebate a idéia de que o descanso semanal é um encargo. O cálculo feito por Fiocca reduz os 102% de Pastore a 46%, levando em conta apenas as alíquotas de contribuições (26%) e os salários indiretos, incluindo o FGTS, que ficam em torno de 20%. Já Amadeo chega a um percentual inferior, de apenas 24,5%, dizendo que toda e qualquer mudança nas demais alíquotas representa "redução de salário".

Para Fiocca, a contabilidade de Pastore "é criticável, mas tem o benefício da polêmica".

A versão de Pastore

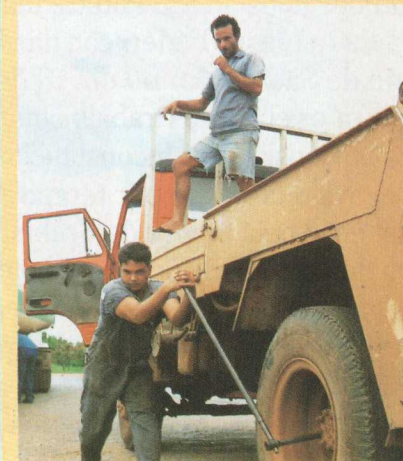
Tipos de encargos	% sobre salários
A- Obrigações Sociais	
Previdência Social	20
FGTS	8
Salário Educação	2,5
Acidentes de trabalho (média)	2
Sesi	1,5
Senai	1
Sebrae	0,6
Incra	0,2
Subtotal A	35,8
B- Tempo não trabalhado I	
Repouso semanal	18,91
Férias	9,45
INSS	4,36
Abono de férias	3,64
Aviso prévio	1,32
Auxílio enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C- Tempo não trabalhado II	
13º salário	10,91
Despesa 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

O cálculo de Fiocca

Salário médio pelo período trabalhado	72,34
Salário médio pelo período não trabalhado	27,66
Subtotal	100,00
13º e rescisão	9,75
Total recebido pelo assalariado	109,75
Encargos s/ o período trabalhado	25,90
Encargos s/ o período não trabalhado	9,90
FGTS sobre o 13º salário	0,63
Total pago a outros fins (*)	36,43
Total gasto pela empresa	146,18

(*) Se o abono de férias (que é pago em dinheiro) for incluído entre o que é recebido pelo trabalhador, esse item será um pouco maior e o item "outros fins" será um pouco menor.

Maria Bernardete



A redução de Amadeo

	Alíquota %	Valor
Salário básico	—	100
INSS	0,085	8,5
FGTS	0,08	8
SESI	0,015	1,5
Outros (*)	0,1	10
Pago ao trabalhador (1)	—	127,8
Horas não trabalhadas (2)	0,16	20,448
Total pago ao trabalhador: A (1+2)	—	148,248
INSS + Sal. educ. + Ac. trab. (3)	0,245	36,32076
1 + 2 + 3 = B	—	184,5688
Senai / Sebrae (4)	0,016	2,9531
Total: 1+2+3+4	—	187,5219
Diferencial B/A: encargos para o estado	—	1,245

(*) Licenças-maternidade e saúde, vale transporte, bônus, etc.

André Brant



Ministro Paiva pretende flexibilizar contrato de trabalho

O Plano Real virou o grande vilão dessa história. A necessidade de manter a inflação baixa, quase zero, forçou o mercado a se adaptar muito rápido a uma economia nova. As empresas, especialmente as menos estruturadas, passaram a trabalhar com uma margem de lucro muito pequena, ou sem nenhum lucro. A falta de remuneração do capital obrigou o trabalhador a assumir este ônus. "O desemprego está sendo usado como fator que obriga os empregados a aceitarem perda de salário", afirma o professor Dércio. A inflação está associada a problemas de cunho financeiro como a taxa de juros, bem como a correção anual dos salários. Segundo Munhoz, seria possível trabalhar com a inflação em torno de 30% sem nenhum problema. "O governo poderia admitir uma inflação um pouco maior, manter a periodicidade das correções salariais e com isso se teria mais empregos, mais exportações e maior demanda", explica. □

Acordo polêmico

O acordo assinado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e mais oito empresas ligadas à Fiesp (Federação das Indústrias do estado de São Paulo) no dia 13 de fevereiro, para reduzir os encargos trabalhistas, durou apenas 48 horas. Considerado inconstitucional, o acordo, que pregava o contrato por tempo determinado, foi suspenso pela Justiça do Trabalho sob a justificativa de ilegalidade por eliminar o registro de empregado, reduzir as contribuições ao INSS e substituir a do FGTS por outra não prevista na legislação.

Pelo acordo, os empresários podem contratar de 10% a 25% de sua mão-de-obra sem assinar carteira de trabalho, por períodos de três meses

a dois anos e jornada flexível de quatro a oito horas diárias. A contribuição previdenciária diminuiria de 20% para 10% e os 8% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) deixariam de ser depositados, sendo criado o Fundo de Garantia do Trabalhador (FGT), uma espécie de caderneta de poupança trimestral, que receberia mensalmente 10% da remuneração do empregado.

Apesar de considerado ilegal, o acordo serviu como modelo para o projeto de lei preparado pelo Ministério do Trabalho. O ministro Paulo Paiva pretende legalizar o contrato por tempo de trabalho, que reduz os encargos sociais com a diminuição de alíquotas de algumas contribuições.

Diferenças nas propostas do Contrato Temporário

Empresários e metalúrgicos - SP

- Contribuição à previdência do empregador seria de 8%, 9% ou 11%
- Sem registro em carteira, só contrato com o sindicato
- Não haveria depósito para o FGTS. Seriam creditados 10% em uma conta do trabalhador
- Redução de 30% nos encargos sociais
- A jornada de trabalho seria de 24 horas semanais (mínimo) ou 44 horas semanais (máximo)
- O contrato seria por tempo determinado

Ministério do Trabalho

- Contribuição à previdência do empregador continua entre 20% e 22%
- O contrato especial deve ser registrado em carteira
- O depósito para o FGTS cai de 8% para 2%. Os 6% restantes seriam depositados em caderneta de poupança
- Redução de 42% nos encargos sociais
- Redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais, com o acompanhamento dos sindicatos
- O contrato continua sendo por tempo determinado