

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP)

INSTITUTO DE ECONOMIA (IE)

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT)

Caixa Postal 6135 - 13083-857 - Campinas - SP

www.eco.unicamp.br/cesit

E-mail: cesit@eco.unicamp.br

CADERNOS DO CESIT

(Texto para discussão n. 26)

**ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL: UMA NOVA ABORDAGEM
METODOLÓGICA E SEUS RESULTADOS**

**Anselmo Luis dos Santos
Marcio Pochmann**

Campinas, fevereiro de 1998

Conselho Editorial do CESIT

Antonio Prado – DIEESE; Cândido Guerra Ferreira – UFMG; Carlos Alonso Barbosa de Oliveira; Cláudio Salm – UFRJ; Claudio Salvadori Dedecca; Gerald B. Rodgers – OIT-Chile; Geraldo Di Giovanni; Jacques Freyssinet – IRES-França; João Manuel Cardoso de Mello; Jorge Eduardo Levi Mattoso; José Francisco Siqueira Neto; José Sergio Gabrielli de Azevedo – UFBA; Laís Abramo – ILPES/CEPAL-Chile; Leonardo Guimarães Neto – UFPE; Luiz Gonzaga de Mello Belluzzo; Marcio Pochmann; Marco Antonio de Oliveira; Maria Cristina Cacciamalli – USP; Maria Lorena Cook – Cornell-USA; Newton Lima Neto – UNITRABALHO; Paulo Eduardo de Andrade Baltar; Rinaldo Barcia Fonseca; Sergio Mendonça – DIEESE; Tânia Maria Bacelar – UFPE; Victor Hugo Klagsbrunn – UFF; Waldir José de Quadros; Walter Barelli; Wilnês Henrique.

Editores

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira
Jorge Eduardo Levi Mattoso
Marcio Pochmann

Equipe de Produção

Normalização: Célia Maria Passarelli Quitério
Editores: Neide Pereira Baldovinotti
Capa: João Baptista da Costa Aguiar
Impressão e Acabamento: Gráfica Central da UNICAMP

Ficha catalográfica elaborada pelo Centro de Documentação – CEDOC
do Instituto de Economia da UNICAMP

Santos, Anselmo Luis dos

Encargos sociais no Brasil: uma nova abordagem metodológica/Anselmo Luis dos Santos, Marcio Pochmann. Campinas, SP: UNICAMP. IE. CESIT, 1998. 23p. (Cadernos do CESIT, n. 26)

ISSN 1414-5979

Título anterior: Cadernos do CESIT (Texto para Discussão).

1. Trabalho – Brasil. 2. Mão-de-obra – Custo. 3. Encargos sociais. 4. Competitividade internacional. I. Pochmann, M. II. Título. III. Série.



Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Economia
Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT
✉ Caixa Postal 6135 - CEP: 13083-970 - Campinas, SP - Brasil
☎ (019) 239.1565 📠 (019) 239.1512 📧 cesit@eco.unicamp.br

Encargos sociais no Brasil: uma nova abordagem metodológica e seus resultados

Anselmo Luis dos Santos

Marcio Pochmann

Resumo

Esse texto investiga a evolução do debate em torno da questão dos encargos sociais no Brasil, procurando destacar a conformação de uma metodologia convencional de cálculo dos encargos sociais. Partindo de uma visão crítica dessa metodologia, procura-se mostrar que ela é imprecisa e inadequada à mensuração da magnitude dos encargos sociais no Brasil. Propõe-se uma nova abordagem metodológica, com base em estudos realizados por importantes instituições de pesquisas internacionais, que visa dar maior precisão ao conceito de encargos sociais e melhores condições para sua mensuração. Com essa nova abordagem metodológica foi calculado o peso dos encargos sociais no custo da mão-de-obra no Brasil, resultado utilizado numa comparação internacional e numa discussão que relaciona os encargos sociais, o custo do trabalho e a competitividade internacional.

Palavras-chave: Trabalho – Brasil; Mão-de-obra – Custo; Encargos sociais; Competitividade internacional.

Abstract

This article presents a review of the debate concerning social assignments in Brazil, emphasizing the aspects of conventional calculation methodologies of those assignments. Starting from a critical overview of those methods, it goes on to show its inadequacy when it comes to measure the magnitude of social assignments in Brazil. A new methodological approach is proposed, based on studies used by some important international research institutions, aiming to provide more precision to the concept of social assignments, and also to furnish a better standards of measurement. By using this new approach it was possible to determine the stress of social assignments in the labor costs in Brazil, the results being used in international comparison that provided data for a discussion relating social, labor costs, and international competitiveness.

Key-words: Brazil – Social assignments; Labor costs; International competitiveness.

Introdução

A discussão sobre os chamados encargos sociais vem ganhando importância nos estudos recentes sobre economia do trabalho no Brasil. No passado, o tema estava tradicionalmente associado à concepção jurídica, não sendo objeto de muitos estudos entre os economistas.

Devido à relevância do assunto e sua interface com outros temas (como o custo do trabalho, a estrutura tributária e fiscal, a flexibilização do mercado de trabalho, os fundos sociais, a competitividade internacional), o presente texto tem como objetivo inicial discutir a questão dos encargos sociais a partir da utilização de uma metodologia de cálculo diferente daquelas que convencionalmente têm sido utilizadas no Brasil. Isso porque se supõe que a metodologia tradicionalmente aplicada no país não é capaz de oferecer tanto critérios adequados para a separação dos diversos itens de despesas incidentes sobre a folha de pagamento das empresas, quanto cifras que realmente possam ser consideradas como representativas da magnitude dos encargos sociais. Para superar esses e outros problemas, buscou-se uma nova abordagem metodológica para o cálculo dos encargos sociais no Brasil que é muito semelhante à sistemática de uso generalizado por instituições de pesquisas reconhecidas internacionalmente. Esse ponto de partida julgamos ser de fundamental importância para as discussões decorrentes dos valores atribuídos aos encargos sociais no Brasil. Apontar esses valores e discuti-los, principalmente relacionando-os, através de seus impactos, com o custo do trabalho no Brasil, também faz parte dos objetivos desse estudo.

Assim, o texto apresenta, na primeira parte, os principais pontos do debate sobre os encargos sociais no país, para, na segunda parte, focar as questões metodológicas envolvidas no cálculo dos

encargos sociais, introduzindo nessa discussão aspectos referentes aos procedimentos metodológicos de uso internacional. Na terceira parte são apresentados os resultados obtidos, para o caso brasileiro, com a nova abordagem metodológica proposta, e na quarta parte são discutidas as relações entre encargos sociais e custo do trabalho no Brasil e em alguns países selecionados.

1 O debate sobre encargos sociais no Brasil

O aprofundamento do processo de internacionalização da economia mundial nos últimos quinze anos reacendeu o debate sobre velhos temas.

O papel das instituições, por exemplo, tem sido um desses temas abordados em diferentes perspectivas. Do ponto de vista do funcionamento do mercado de trabalho, as instituições têm sido fortemente questionadas em decorrência de seus efeitos principalmente sobre salário, emprego, custo do trabalho e competitividade internacional. Nas economias desenvolvidas, as medidas de flexibilização do mercado de trabalho e de alteração do custo da mão-de-obra encerram realidades históricas e econômicas determinadas, que consideram, na maior parte das vezes, apenas a possibilidade de políticas voltadas para a escolha entre salário ou emprego (Freyssinet, 1995; Rodgers, 1991).

No Brasil, talvez pelo fato da institucionalização do mercado de trabalho não atingir o mesmo nível verificado nos países desenvolvidos e de existirem ainda elevado grau de flexibilidade quantitativa da mão-de-obra e baixos salários, o debate sobre emprego e salário tem sido tratado, em várias oportunidades, pela ótica dos chamados encargos sociais. Historicamente, as controvérsias sobre os encargos sociais não se restringem apenas ao seu peso em relação ao salário recebido, mas consideram também a natureza dos encargos.

Desde a criação das primeiras medidas voltadas para a institucionalização do mercado de trabalho urbano no Brasil, a partir dos anos 30, destacaram-se posições favoráveis e contrárias à imposição de adicionais legais sobre o salário direto pago ao empregado.¹ O acordo social que viabilizou o processo de industrialização naqueles anos refletiu a aceitação pelo empresariado urbano de um código amplo e minucioso do trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), que era avançado para época,² e considerado uma contrapartida à disciplina e à paz social nas empresas (Oliveira Vianna, 1951).

Os sindicatos, por sua vez, foram oficialmente criados para atuarem distantes das empresas, sendo o financiamento de suas atividades feito através da contribuição sindical, independente da quantidade de sindicalizados. A inexistência da contratação coletiva de trabalho transformou a Justiça do Trabalho e a CLT nos instrumentos reguladores dos conflitos trabalhistas e do padrão de uso e remuneração formal da força de trabalho no país. A fragilidade das negociações coletivas e a predominância dos contratos individuais de trabalho contribuíram para que os sindicatos no período democrático (1945/64) orientassem suas demandas para o poder público, e não para os empregadores privados, conforme a experiência internacional (Weffort, 1972; Rodriguez, 1979). Em momentos históricos determinados, a incorporação, pelas legislações social e trabalhista, de novos direitos resultantes de contribuições incidentes sobre o salário direto (salário-família, décimo-terceiro salário, entre outros) mostrou-se possível através de forte pressão sindical.

(1) Sobre a discussão a respeito da implantação das normas de remuneração do empregado assalariado nos anos 30 e 40 ver: Ferreira (1937), Oliveira Vianna (1951).

(2) A novidade do conjunto de leis sociais e trabalhistas e seus efeitos para a economia brasileira foram discutidos por Coriat & Saboia (1988).

Da mesma forma, tanto o governo quanto os empresários beneficiaram-se do mecanismo institucional de imposição legal de adicionais sobre a folha de salário para estabelecer diversos fundos de recursos públicos (Werneck Vianna, 1989; Medeiros, 1992). O governo, em muitas oportunidades, ampliou ou introduziu taxas, como nos casos do salário-educação, da previdência social, do salário-família, da reforma agrária, entre outros, para financiar diversas políticas públicas (habitação, educação, saúde). Os empresários, por seu turno, também beneficiaram-se dos recursos fundados na folha de salários para viabilizar financeiramente a criação e manutenção de institutos de formação profissional, de lazer e de apoio às pequenas e micro empresas (SENAI, SESI, SEBRAE).

Um dos primeiros estudos abrangentes sobre a dimensão dos encargos sociais no Brasil foi realizado no início dos anos 60 pelo Conselho Nacional de Economia.³ A metodologia aplicada pelo estudo buscou estimar o peso dos encargos sociais, a partir de uma concepção jurídica sobre o salário e as contribuições social e trabalhista. Naquela oportunidade, todo e qualquer adicional legal incidente sobre o salário direto do empregador foi tratado como encargo social, independentemente de sua natureza e finalidade.

O método aplicado no estudo *Leis sociais no Brasil*, publicado pela revista do Conselho Nacional de Economia, passou a ser seguido posteriormente de forma indiscriminada por diversos autores. Em várias oportunidades, a revista *Conjuntura Econômica* da Fundação Getúlio Vargas tem divulgado diversas estimativas sobre o peso dos encargos sociais no Brasil, conformando uma metodologia tradicional.

Nos anos 70, destacaram-se dois trabalhos que buscaram tratar dos encargos sociais e de suas implicações no mercado de trabalho brasileiro (Santos, 1973; Bacha et al. 1972). De maneira não crítica à concepção jurídica (metodologia tradicional) sobre salário e encargos sociais desenvolvida no Brasil, os dois estudos chegaram a conclusões distintas.

De acordo com Bacha et al. (1972), no Brasil os salários eram baixos, porém o custo do trabalho era elevado, tendo em vista os adicionais legais que decorriam dos encargos sociais. Por consequência, o alto custo do trabalho estimulava as empresas a adotarem técnicas poupadoras de mão-de-obra, o que distorcia a trajetória de crescimento da economia com ampla capacidade de geração de empregos. Tendo o mesmo enfoque, o estudo de Zerkowski (1977) identificou para os anos 70 um movimento distinto entre o crescimento dos encargos sociais e o decréscimo da participação dos salários na renda nacional.

Santos (1973) destaca que o custo do trabalho era baixo no país, pois os salários eram deprimidos e não implicavam restrições para a competitividade das empresas. Apesar de compartilhar com a metodologia tradicional que estimava elevado valores para os encargos sociais no país, Roberto Santos concluiu que os adicionais legais, incidindo sobre salários reduzidos, redundavam em baixo custo da mão-de-obra no Brasil.

Com a Constituição de 1988, quando novos direitos que oneram diretamente a folha de salários das empresas foram incorporados pelas legislações social e trabalhista, ganhou impulso a discussão a respeito dos encargos sociais no país. Assim, a controvérsia novamente foi estabelecida, tendo em vista a existência de distintos conceitos sobre os encargos sociais e, conseqüentemente, de diferentes valores estimados a partir do salário pago pelo empregador.

De um lado, podem ser reunidos os trabalhos que partem do conceito de encargos sociais enquanto fundo público de financiamento da previdência social, do seguro-desemprego, do seguro-

(3) Sobre o estudo que resultou da análise dos questionários aplicados em um conjunto de empresas, ver CNC (1961).

acidente de trabalho, entre outros (DIEESE, 1993; Azeredo, 1993; Amadeo, 1994). As estimativas do peso dos encargos sociais não atingem patamares superiores a 40% do salário recebido pelo trabalhador.

De outro lado, encontram-se os estudos que partem da concepção jurídica (metodologia tradicional) sobre encargo social, entendido como todo e qualquer adicional legal sobre a folha de salários das empresas (Cacciamali, 1993; FIESP, 1993; IOB, 1993; Pastore, 1994a). Nessa perspectiva, as estimativas do peso dos encargos sociais chegam a atingir valores superiores a 100% do salário recebido.

Ainda no âmbito dos estudos sobre os impactos dos encargos sociais no mercado de trabalho e na competitividade das empresas, processam-se maiores controvérsias. Destacam-se os estudos que explicam o crescimento recente dos empregos informais como decorrência da incidência de adicionais legais sobre o salário (Cacciamali, 1993), o que tem sido descartado como variável explicativa por outros estudos (DIEESE, 1995; Pochmann, 1995). Além disso, pode-se ressaltar os estudos que apresentam razões mais amplas para o movimento de precarização do mercado de trabalho brasileiro e de crescimento econômico com baixa ocupação, ocorrido no período recente (DIEESE, 1994; Baltar & Henrique, 1994; Mattoso & Pochmann, 1995).

Os estudos realizados sobre o peso dos encargos sociais no Brasil, e que também o comparam com os referentes a alguns países selecionados, revelam conclusões díspares, dependendo sempre da metodologia utilizada. Quando adotada a metodologia tradicional, os encargos sociais no Brasil são apresentados como um dos mais elevados do mundo (Pastore, 1994a). Ao contrário destes, há estudos que utilizam metodologias diferentes da tradicional adotada no país e que apontam um peso bem menor dos encargos sociais no Brasil, não muito distinto da experiência internacional (Pochmann, 1994; CESIT, 1994; Santos, 1995).

Assim, apesar da relevância do tema, os trabalhos desenvolvidos no país não indicam, em geral, uma convergência de resultados sobre o peso dos encargos sociais. A inexistência de uma metodologia homogênea dificulta o entendimento sobre o que são encargos sociais. Com isso, tornam-se ainda mais problemáticas e sujeitas a equívocos as análises que procuram apontar os impactos efetivos desses encargos sobre o mercado de trabalho, a competitividade das empresas, etc.

2 Os encargos sociais e a metodologia internacional

No Brasil, ao contrário do que ocorre nos países desenvolvidos, os estudos e pesquisas realizados sobre o custo do trabalho não são relativamente amplos. Os trabalhos existentes sobre encargos sociais não partem de pesquisa empírica, mas de valores estimados a partir da aplicação das alíquotas legais que incidem sobre o salário direto pago pelas empresas.

Em geral, as informações estatísticas freqüentemente disponíveis e as análises sistematizadas procuram focar o rendimento bruto recebido pelo empregado, tanto nos casos das pesquisas domiciliares da Fundação IBGE (PME, PNAD, Censo) e do Convênio DIEESE/SEADE (PED), como na pesquisa por estabelecimentos da Fundação IBGE (PIM), dos levantamentos de entidades de pesquisas (CODEPLAN, FEE, DIEESE, SEADE) de sindicatos patronais (FIESP, FACESP) e laborais (Metalúrgicos do ABC de São Paulo) e ainda dos registros administrativos do Ministério do Trabalho (RAIS, Lei n. 4.923/65) e das empresas de consultorias.

Mesmo tratando-se do rendimento recebido pelo empregado, as informações disponíveis terminam não levando em consideração a remuneração líquida do empregado, após o efeito das imposições fiscais.

A ausência desse tipo de investigação revela as dificuldades existentes para avaliação, por exemplo, do efeito *fiscal drag* sobre o rendimento disponível para o gasto pelo empregado.⁴

É escassa também a difusão de estudos e acompanhamentos sistemáticos sobre o custo do trabalho total do emprego da mão-de-obra assalariada geral e setorial, conforme a experiência internacional.⁵ Nota-se que os trabalhos desenvolvidos no Brasil são, de maneira geral, limitados e restritos, dificultando a identificação abrangente sobre o custo do trabalho.

Nas páginas anteriores, foi possível observar que os estudos sobre encargos sociais revelam resultados e conclusões muito díspares entre si, pois tendem a se concentrar na abordagem sobre os reflexos das legislações social e trabalhista nas esferas de financiamento de fundos sociais, do salário e dos empregos regulares. A escassez de pesquisas empíricas sistemáticas sobre o custo do trabalho dificulta a precisão dos dados a respeito dos encargos sociais, tendo em vista que estes, na maior parte das vezes, são estimados a partir das imposições legais, sem levar em consideração os adicionais relativos às negociações coletivas e às decisões autônomas das empresas.

Além disso, a indefinição a respeito de uma metodologia consistente sobre o cálculo do custo do trabalho e dos encargos sociais coloca permanentemente a divergência de resultados entre os estudos realizados no país. Certamente, este não é um problema especificamente brasileiro, porém há uma quantidade expressiva de elementos de qualidade acumulada internacionalmente a respeito de uma metodologia de excelência para a definição do custo do trabalho e dos encargos sociais, praticamente não utilizada no Brasil.

Os registros históricos sobre as pesquisas de custo do trabalho indicam que desde o início do século XX, os Ministérios do Comércio do Reino Unido e dos Estados Unidos financiavam estudos sobre a taxa de salários e suas implicações no comércio internacional. Na década de 50, com a discussão sobre a formação do Mercado Comum Europeu houve um forte esforço de homogeneização das diferentes metodologias de pesquisas existentes sobre o mercado de trabalho, com o objetivo de fornecer estatísticas abrangentes e confiáveis internacionalmente, já que a disparidade de resultados sobre os custos do trabalho era tema comum entre os países.⁶

Em 1949, com a realização da sétima Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi aprofundada a implementação de uma metodologia mais homogênea de pesquisa sobre o custo do trabalho, sua composição e o salário (BIT, 1956). Seis anos depois, a Conferência Regional Européia da OIT estabeleceu as bases metodológicas da pesquisa que foi realizada em 1957 sobre a composição do custo da mão-de-obra, salários e contribuições sociais em dez países selecionados (BIT, 1959).

Ainda que hoje o custo do trabalho e os seus componentes sejam objetos de discussão, pode-se dizer que há uma metodologia de excelência, utilizada internacionalmente. Em função disso, o presente trabalho busca resgatar as bases metodológicas de uso internacional, a partir dos trabalhos da Organização Internacional do Trabalho – OIT, do *Bureau of Labour Statistics* – BLS – dos Estados Unidos e do *Centre d'Étude des Revenus et des Coûts* – CERC – da França, com o objetivo de aplicá-las no Brasil. Parte-se do princípio que são mais adequadas para a caracterização daquilo que realmente deve ser considerado encargos sociais, e para o tratamento da questão a partir de critérios de diferenciação dos diversos itens incidentes sobre os salários. Esses procedimentos são de uso muito comum em vários países e instituições

(4) Sobre o efeito *fiscal drag* no rendimento assalariado ver Spaventa & Giavazzi (1989); Patriarca (1986).

(5) Exemplo disso pode ser encontrado em: ASAP (1991); Neeff & Kask (1991); Concialdi et al. (1990).

(6) Sobre a metodologia e informações sobre a composição do custo do trabalho ver *Department of Labor* (1956); *Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale* (1954); BENELUX (1953); OECE (1957); *Associazione Industriale Lombarda* (1958) apud BIT (1959).

de pesquisas e também podem ser fácil e adequadamente adaptados para o cálculo dos encargos no Brasil, em função de algumas das especificidades do país, como as relacionadas às legislações trabalhista e tributária, ao mercado de trabalho, entre outras.

Antes de mais nada, é importante precisar os conceitos dos termos utilizados mais frequentemente nos procedimentos metodológicos de uso internacional. De maneira geral, o conceito do custo salarial é adotado para expressar a dimensão monetária efetivamente recebida ao longo do tempo pelo empregado, enquanto os encargos sociais referem-se ao ônus contributivo adicional das empresas que termina sendo orientado para o financiamento, em geral, das políticas públicas. O termo custo do trabalho define a quantia monetária total referente ao emprego do trabalho assalariado pelo empregador, isto é, o custo total (da mão-de-obra) para o empregador que resulta do somatório do custo salarial e dos encargos sociais.

Três são as partes constitutivas do custo salarial. A primeira refere-se ao custo direto, basicamente aos pagamentos referentes ao salário profissional, à indexação, ao salário base, à hora extra, aos prêmios, aos adicionais de periculosidade, entre outros. A segunda parte do custo salarial trata dos pagamentos indiretos recebidos pelo empregado na forma de férias, de abono familiar, de décimo-terceiro salário, de aviso-prévio, entre outros. A terceira parte do custo salarial relaciona os pagamentos diferidos no tempo, como o adicional de tempo de serviço, a indenização por demissão contratual, os seguros em geral, entre outros.

O encargo social (Contribuição Social), identificado como imposto adicional sobre a folha de salários das empresas, está relacionado direta e indiretamente com a forma de financiamento do estatuto do trabalhador em cada sociedade (proteção frente ao acidente de trabalho, ao desemprego, à velhice, à doença, à enfermidade e à maternidade, assim como formação e treinamento de mão-de-obra). Os encargos sociais podem também estar relacionados, numa acepção mais ampla, com os fundos de financiamento da seguridade social (educação, serviços de assistência social, saúde, entre outros), dependendo sempre do formato do sistema tributário nacional e da constituição e funcionamento do chamado Estado de Bem Estar Social.⁷

Em cada país, o custo do trabalho resulta de um conjunto de elementos que diz respeito não apenas ao padrão de uso e remuneração da força de trabalho, mas à composição da mão-de-obra (sexo, idade, qualificação, etc.), à estrutura da demanda por trabalho (tamanho dos estabelecimentos, setores de atividade econômica, diferenças regionais, etc.), ao marco regulatório do mercado de trabalho (conjunto de leis social e trabalhista) e, ainda, ao processo de formação e desenvolvimento histórico das relações de trabalho.⁸

3 Aplicação no Brasil de uma nova abordagem metodológica sobre encargos sociais

Nesta seção, procura-se aplicar uma nova abordagem metodológica no cálculo dos encargos sociais, que está assentada em critérios e conceitos desenvolvidos por instituições internacionais destacadas anteriormente.

(7) O conceito de encargos sociais utilizado está assentado principalmente na idéia de que são contribuições que incidem sobre a folha de salários e que somente favorecem de forma indireta e não individualizada o trabalhador. Os itens de despesa que incidem também sobre a folha de salários e favorecem de forma direta e individual o trabalhador resultam das condições de remuneração por unidade de tempo de trabalho contratado. As despesas do empregador que se referem à contraprestação do emprego individualizado constituem parte do rendimento assalariado, enquanto as demais despesas incidentes sobre a folha de salários (que são orientadas para o financiamento de atividades de abrangência social, beneficiando indistintamente diversas camadas da população) se referem aos encargos sociais, conforme definição metodológica de uso internacional.

(8) Sobre a definição dos componentes do custo do trabalho ver Pochmann (1995a).

Inicialmente, são apresentados os itens de desembolso obrigatório das empresas brasileiras, que incidem sobre a folha de salários e que serão classificados, de acordo com a nova abordagem metodológica, para o cálculo dos encargos sociais no Brasil. Em conformidade com a metodologia utilizada por entidades internacionais citadas anteriormente, tais como a OIT, o BLS e o CERC, e com estudos e pesquisas nacionais (CESIT, 1994; Pochmann 1994; Santos 1995), apenas uma parte dos itens compulsórios de despesas das empresas que incidem sobre a folha de pagamento pode ser considerada encargo social. Uma outra parcela de adicionais legais que incidem sobre a folha de salários das empresas deve ser definida como parte constituinte do rendimento monetário do trabalhador.

Entre os vários itens apresentados no Quadro 1, destacam-se aqueles que, mesmo não fazendo parte dos salários contratuais recebidos mensalmente (itens 1 a 4), são pagos aos empregados (ou depositados numa conta individual do trabalhador, como é o caso do FGTS) em função das legislações social e trabalhista do país. Além de garantirem uma série de direitos importantes à classe trabalhadora, contribuem para elevar os rendimentos monetários dos empregados formalmente registrados.

São definidos como parte constitutiva do rendimento monetário do empregado todos os itens cujo pagamento é diferido no tempo, tais como o décimo-terceiro salário, o adicional de 1/3 de férias – garantido pela Constituição Federal de 1988 –, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a multa de 40% sobre o montante depositado do FGTS, para o caso de demissão sem justa causa.⁹ Outros itens, que geralmente recebem a denominação imprecisa de encargos sociais (itens 5 a 8 do Quadro 1), mas que claramente estão associados às condições de remuneração por unidade de tempo efetivamente trabalhado, são os dias remunerados de não-trabalho. Isto é, o tempo remunerado que o empregado não fica disponível para o trabalho na empresa. Entre esses, destacam-se as férias de 30 dias (que na realidade devem ser considerados 26, descontando-se os domingos); os repouso semanais remunerados (geralmente aos domingos), que em média somam cerca de 52 dias, por ano, de tempo remunerado e não trabalhado; os feriados, que oficialmente somam cerca de 12 dias por ano no país; e as ausências remuneradas motivadas por várias razões, como motivos cívicos, pessoais, e outros, que foram considerados, em média, como um total de 5 dias por ano.¹⁰

Quadro 1
Lista de rendimentos, encargos trabalhista e social
Brasil, 1995

1	Décimo-terceiro salário
2	Adicional de 1/3 de férias
3	Rescisão contratual
4	FGTS
5	Férias
6	Repouso semanais
7	Ferriados
8	Ausências remuneradas
9	INSS
10	Seguro-Acidentes
11	Salário-Educação
12	SESI ou SESC
13	SENAI ou SENAC
14	INCRA
15	SEBRAE

(9) O gasto com os itens referentes à rescisão contratual foi, em média, estimado em 3,04% do total da folha de pagamento das empresas, conforme resultados obtidos pela pesquisa sobre cálculo do custo de demissão no Brasil. (Cf. CESIT, 1994).

(10) Neste item foram considerados, em média, três dias de ausências por motivos pessoais e dois dias de ausências por motivos cívicos. Além dessas, existem outros tipos de ausências de difícil mensuração, como as seguintes: afastamento por doença (própria ou em família); casamento (gala); morte de parente (nojo); nascimento de filho (licença paternidade); doação de sangue; alistamento eleitoral; exigências do Serviço Militar; dias de chuva e outras dificuldades. Em trabalho realizado pelo IOB essas ausências também foram desconsideradas pelos problemas de mensuração. Veja Informações Objetivas (IOB). Boletim, n. 29, jul. 1993.

Um grupo específico de contribuições que incidem sobre a folha de pagamento é, pela definição adotada nesse trabalho, encargo social recolhido pelas empresas (itens 9 a 15 do Quadro 1). Desses, alguns são destinados às instituições governamentais¹¹, como a contribuição, com alíquota de 20% sobre o total da folha,¹² para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), as contribuições para o Seguro-Acidentes de Trabalho (1% a 3% de alíquota, dependendo da empresa) e a contribuição sob a rubrica Salário-Educação (2,5%), que também é feita com base na folha de pagamento das empresas e é destinada a entidades públicas. Além disso, há as contribuições para o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), que são feitas pelas empresas com base na folha de pagamento, com incidência de 0,2%.¹³

Quadro 2
Itens de despesas incidentes sobre a Folha de Pagamento como proporção
do Salário Contratual Mensal
(Rendimentos monetários recebidos pelo empregado)

Salário Contratual ⁽¹⁾	100,00
Décimo-Terceiro ⁽²⁾	8,33
Adicional 1/3 de férias ⁽³⁾	2,78
FGTS ⁽⁴⁾	8,00
Incidência do FGTS sobre o Décimo-terceiro e 1/3 de férias ⁽⁵⁾	0,89
Rescisão Contratual ⁽⁶⁾	3,04
Subtotal	123,04

⁽¹⁾ Salário contratual mensal igual ao índice 100; ⁽²⁾ 100,00/12 meses;

⁽³⁾ (1/3 X 100,00) /12 meses; ⁽⁴⁾ 8% X 100,00; ⁽⁵⁾ 8% X 11,11;

⁽⁶⁾ Dados estimados pela pesquisa do CESIT 1994.

Tabela 1
Itens incidentes sobre a Folha de Pagamento como proporção do total de rendimentos
monetários do empregado
(Encargos sociais como proporção dos rendimentos monetários do trabalhador).

Discriminação	Alíquota média	Valor absoluto (sobre 111,11)	Participação sobre rendimentos (123,04)
INSS	20,0	22,22 ⁽¹⁾	18,06 ⁽²⁾
Seguro-Acidentes	2,0	2,22	1,80
Salário-Educação	2,5	2,78	2,26
INCRA	0,2	0,22	0,18
SESI ou SESC	1,5	1,67	1,36
SENAI ou SENAC	1,0	1,11	0,90
SEBRAE	0,6	0,67	0,54
TOTAL	27,8	30,89	25,10

⁽¹⁾ A incidência do INSS e dos demais encargos dessa coluna ocorre sobre a base 111,11, que corresponde ao salário contratual (100,00), décimo-terceiro salário (8,33) e adicional de 1/3 de férias (2,78). Ou seja, a base de incidência desses encargos é o total de rendimentos monetários do trabalhador, excluindo os valores correspondentes à rescisão contratual (3,04%) e o FGTS, que não fazem parte da folha e sobre os quais não incidem encargos. Para maiores detalhes ver CESIT (1994).

⁽²⁾ Os dados foram obtidos através da divisão da coluna valor absoluto dos encargos pelo total de rendimentos monetários do trabalhador – que é igual a 123,04.

(11) Todos os itens referentes aos encargos descritos adiante incidem sobre o salário contratual, o décimo-terceiro e o terço constitucional de férias, exclusive dez dias de férias trabalhadas – pecúnia.

(12) A contribuição para o INSS, além do salário contratual, incide também sobre os seguintes itens que compõem a folha de salários da empresa: adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno, transferência e de função); auxílio doença nos primeiros quinze dias; aviso prévio trabalhado; décimo-terceiro salário; comissões; diárias para viagem superiores a 50% do salário; férias normais, e em dobro, gozadas na vigência do contrato de trabalho; adicional constitucional de 1/3 de férias; gorjetas; gratificações ajustadas ou contratuais; horas extras; licença-paternidade; participação nos lucros; prêmios; quebra de caixa; retiradas de diretores-empregados e de diretores-proprietários (empresários), retiradas de titulares de firma individual; salário *in natura* (cf. CLT, art. 458); salário-maternidade; salários atrasados.

(13) As contribuições feitas para entidades públicas, como INSS, Salário-educação, Seguro-Acidentes de Trabalho, INCRA, e também outras feitas para entidades privadas, como SENAI, SESI, SENAC, SESC e SEBRAE, são todas recolhidas em guia de contribuição do INSS (GRPS), que a partir daí são transferidas para cada entidade arrecadadora.

Nota: As férias, os repousos semanais remunerados, os feriados, as ausências remuneradas motivadas por várias razões (como motivos cívicos, pessoais, e outros), isto é, o tempo remunerado que o empregado não fica disponível para o trabalho na empresa, claramente estão associados às condições de remuneração por unidade de tempo efetivamente trabalhado. Eles não constam na lista como encargos sociais, pois consideramos que o rendimento monetário do trabalhador são dispendidos tendo em vista o tempo efetivamente trabalhado. Assim, a base 100,00 e os outros rendimentos incidentes referem-se à remuneração que é feita aos trabalhadores já considerando determinado número de horas trabalhadas (o que significa já incluir na determinação dos rendimentos o tempo não trabalhado, o qual sempre pode ser previsto em função da legislação vigente).

Também podem ser destacados outros tipos de encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento das empresas, que financiam atividades de órgãos administrados por entidades patronais. Nesse caso, encontram-se as contribuições para o SESI ou SESC, com alíquota de 1,5%, as contribuições para o SENAI ou SENAC, com alíquota de 1%, e as contribuições feitas para o Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Micro Empresas (SEBRAE), com alíquota média estimada em 0,6%.

A incidência de cada um dos itens que compõem as despesas do contrato de trabalho de um trabalhador, segundo as legislações social e trabalhista em vigor no Brasil pode ser observada no Quadro 2 e na Tabela 1. O peso de cada item resultou de sua proporção em relação ao salário base ou contratual.¹⁴

Nota-se que no Quadro 2 encontram-se registrados os itens de despesas das empresas que favorecem diretamente os empregados e que compõem, juntamente com os respectivos salários, os rendimentos monetários do trabalho. Na Tabela 1 são apresentadas as alíquotas dos encargos sociais e o peso de cada uma delas em relação ao total dos rendimentos monetários do trabalhador

Assim, para um salário base de 100,00 unidades monetárias, o rendimento monetário do trabalhador é acrescido em 23,04%, com os outros tipos de rendimentos legais a que tem direito, totalizando o índice de rendimento monetário total de 123,04. Em relação a este rendimento, verifica-se que a participação dos encargos sociais é de 25,10%, a qual resulta de um gasto estimado com os encargos sociais de cerca de 30,89 unidades monetárias para o pagamento de 123,04 unidades monetárias relativos ao rendimento total do empregado.¹⁵

A proporção dos encargos sociais no Brasil, calculada com base na metodologia proposta, não é tão elevada, contrariando indicações de vários estudos,¹⁶ para os quais essa proporção chegaria a alcançar mais de 100% do salário pago pelo empregador. Cabe lembrar que esses estudos adotam a metodologia convencional, cuja concepção jurídica do salário e das contribuições sociais considera encargo social todos os itens legais que incidem sobre a folha de salários, acrescidos do tempo não trabalhado, entre outros.

As pesquisas comparadas sobre os encargos sociais utilizam como medida de referência a sua proporção em relação ao custo total da mão-de-obra e não apenas em relação à folha de pagamento. Aquela cifra seria de aproximadamente 20% para o Brasil, considerando que nos cálculos realizados acima o custo total da mão-de-obra, a soma de rendimentos (123,04) e encargos sociais (30,89), seria de 153,93 unidades monetárias, nas quais as 30,89 unidades referentes aos encargos (30,89/153,93) representariam 20,06%. Comparando a participação dos encargos sociais no custo da mão-de-obra, como é comum em vários estudos internacionais, verifica-se que o peso dos encargos não é elevado no Brasil.¹⁷

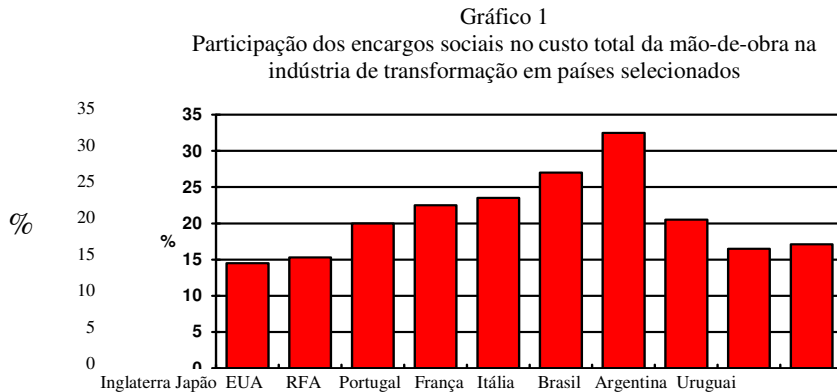
(14) Na medida que esses diversos itens incidem sobre a grande maioria dos rendimentos que compõe o total da folha de pagamento, as proporções apontadas também servem como referências muito próximas do peso desses itens sobre a folha de pagamento, ou seja, indicam as correspondentes proporções que oneram a folha.

(15) Este resultado não diferencia-se muito dos dados obtidos no estudo de Amadeo (1994).

(16) Ver Pastore (1994b); Informações Objetivas – IOB (1993); FIESP/CIESP/DEPEA (1993).

(17) Nota-se que a comparação internacional está sendo feita através da participação dos encargos sociais no custo total da mão-de-obra, ou seja, está sendo utilizado como indicador a proporção dos encargos sociais no custo total da mão-de-obra da indústria manufatureira, ao contrário de outras análises que utilizam a participação dos encargos sobre a folha de pagamento. Vários trabalhos internacionais, consultados na referida pesquisa do CESIT (1994) e que tratam dessa comparação, utilizam a participação dos encargos no custo total da mão-de-obra, inclusive o

As informações disponíveis sobre o peso dos encargos sociais no custo da mão-de-obra são apresentadas pelo Gráfico 1.¹⁸



Fonte: EUROSTAT citado em *Centre d'Études des Revenus et des Côt* – CERC (1992: 63); CESIT (1994).

Em relação aos países selecionados apresentados no gráfico anterior, a participação dos encargos sociais no custo total da mão-de-obra na indústria manufatureira no Brasil é menor do que a referente à Itália, França e Portugal. Está praticamente no mesmo patamar da Alemanha e Estados Unidos e acima do referente à Inglaterra, ao Japão, à Argentina e ao Uruguai.¹⁹

Apesar de atingir um patamar maior do que em vários países, verifica-se que a participação dos encargos sociais no custo da mão-de-obra no Brasil é menor ou igual às verificadas em muitos outros países. Situando-se num patamar de cerca de 20%, essa participação mostra que os encargos sociais no Brasil não têm um peso muito maior do que o verificado em outras economias.

A participação dos encargos sociais no custo da mão-de-obra reflete, na maioria das vezes, a estrutura dos fundos de financiamento das políticas públicas. Ela permite observar que, no Brasil, as imposições legais sobre a folha de salário não resultam numa exagerada elevação do custo da mão-de-obra e que as cifras apontadas não são muito diferentes das referentes aos demais países.

4 Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil

Os estudos realizados no Brasil com a metodologia tradicional indicam, em geral, que os encargos sociais têm um peso desproporcional sobre a folha de pagamento das empresas. Com isso, o custo total da

trabalho que estamos utilizando como fonte dos dados de outros países para a comparação com os dados do Brasil. Veja, por exemplo, CERC (1992); Braden & Hyland (1993).

(18) A existência de diversas formas de remunerações e contribuições com base na folha de salários de forma compulsória ou em função de acordos coletivos de trabalho, além de várias diferenças na legislação de cada país e de divergências nas interpretações e conceitos acerca do que deve ser considerado encargo social, encargos trabalhistas ou remuneração, entre outros, são os principais elementos que dificultam a construção de indicadores comparáveis entre países, no que se refere à participação dos encargos sociais no custo da mão-de-obra. No referido trabalho do CERC (1992), são considerados como encargos sociais apenas os itens que compõe a cotização patronal da Seguridade Social, não sendo, portanto, considerados como encargos as horas não trabalhadas e outros rendimentos não regulares. Assim, os dados apresentados para vários países desenvolvidos são comparáveis ao dado referente ao Brasil, já que as metodologias utilizadas são bastante compatíveis. Conforme definição utilizada neste trabalho, não foram considerados, para o caso brasileiro, como encargos as horas não trabalhadas referentes às férias, licenças, aos feriados, descanso semanal, assim como não foram considerados como encargos sociais rendimentos não regulares como o décimo-terceiro salário, 1/3 de adicional de férias, e outros, que, em conjunto, foram considerados como parte da remuneração do trabalho, já que vão para o bolso do trabalhador.

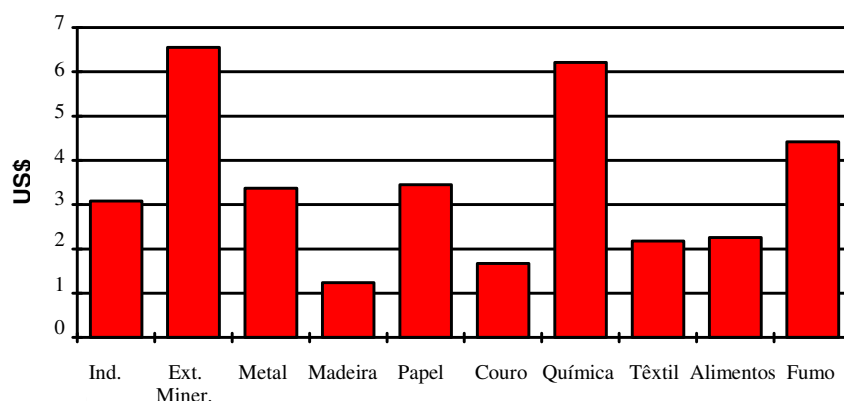
(19) É necessário destacar que os dados para Brasil, Argentina e Uruguai, apresentados no Gráfico 1, que têm como fonte a referida pesquisa sobre os componentes do custo do trabalho nos países do Mercosul, resultam da aplicação de diferentes procedimentos metodológicos de cálculo dos encargos sociais com os dados apresentados originalmente naquela pesquisa. Para maiores esclarecimentos veja CESIT (1994).

mão-de-obra seria elevado para o empregador, apesar dos empregados receberem baixos salários pelo tempo de trabalho prestado.²⁰

Parece não haver dúvidas sobre os baixos salários no Brasil. Mas, ao contrário do que apontam vários estudos, o custo da mão-de-obra para a empresa não é alto, sobretudo se comparado com o de outros países. Não somente o peso dos encargos sociais, como foi demonstrado anteriormente é muito menor do que tem sido apontado, como também a parcela monetária que vai para o bolso do trabalhador brasileiro é reduzida.

Em 1993, o custo horário total da mão-de-obra no conjunto da indústria de transformação do Brasil foi estimado em US\$3,08,²¹ conforme apresentado no Gráfico 2. Cabe destacar que no cálculo para a indústria de transformação e seus demais setores encontram-se incorporados todos os encargos sociais e trabalhistas definidos pelo marco regulatório do mercado de trabalho nacional, inclusive descontadas as horas não trabalhadas, como nos casos das férias, feriados, descanso semanal e outras ausências.

Gráfico 2
Custo horário da mão-de-obra em setores selecionados da
Indústria de Transformação no Brasil em 1993



Fonte: IBGE. Censo Industrial, 1985 e Pesquisa Industrial Mensal (PIM), vários meses.
Dados elaborados pelo CESIT, veja CESIT (1994).

Quando compara-se o custo da mão-de-obra da indústria de transformação brasileira com o referente às principais economias do mundo, observa-se que o custo total para o empregador por hora efetivamente trabalhada é, em geral, inferior no Brasil. Em conformidade com a pesquisa do *Morgan Stanley Research*, cujos dados selecionados encontram-se apresentados no Gráfico 3, o valor do custo horário da mão-de-obra para o Brasil é ainda menor, cerca US\$2,68.

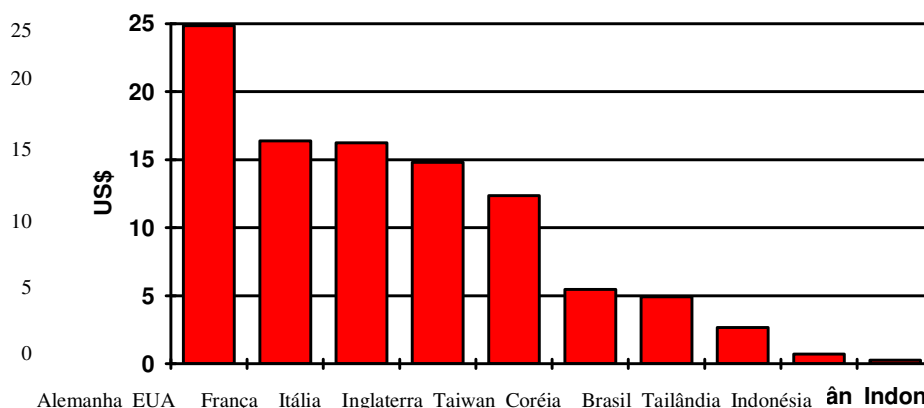
Através dos dados apresentados no Gráfico 3, verifica-se claramente que os maiores custos horários da mão-de-obra nas indústrias de transformação localizam-se nos países mais desenvolvidos, como Alemanha, Japão, Estados Unidos, Inglaterra, Itália e França. Assim, o custo horário da mão-de-obra no Brasil é menor do que o das economias desenvolvidas e dos países chamados de “Tigres

(20) Entre outros autores que argumentam nessa direção, cabe destacar o estudo de Pastore (1994a), onde se encontram as seguintes frases: “O Brasil tem sido considerado o campeão de impostos e de encargos sociais. Argumenta-se que o Brasil é um país de encargos altos e salários baixos, o que faz o trabalhador receber pouco e custar muito para a empresa.”

(21) Sobre os procedimentos metodológicos para o cálculo do custo salarial horário no Brasil e aspectos correlatos, veja CESIT (1994).

Asiáticos”. Em relação aos outros países da América Latina, dados da mesma fonte mostram que o custo da mão-de-obra no Brasil está no mesmo patamar da média do custo na América Latina.²²

Gráfico 3
Custo do horário da mão-de-obra na Indústria de Transformação
em países selecionados no ano de 1993



Fonte: *Morgan Stanley Research* citado por Stewart (1994).

Em vários setores da indústria de transformação brasileira, o custo horário da mão-de-obra é menor que a média apontada para o conjunto da indústria. Nas indústrias metalúrgica, papel e papelão e fumo, por exemplo, os custos horários da mão-de-obra não são superiores a US\$4,25. Mesmo entre os setores da indústria que apresentam custos horários mais elevados, como a extrativa mineral (US\$6,55), química (US\$6,21), mecânica (US\$5,28) e material de transporte (US\$5,06), o patamar ainda é menor que a média dos países selecionados no Gráfico 3. Nota-se que a diferença ainda é muito grande em relação ao custo horário da mão-de-obra na Alemanha, nos Estados Unidos, no Japão e de praticamente todos os países da Europa Ocidental considerados.²³

Por outro lado, as informações internacionais, obtidas através da aplicação de metodologia compatível, permitem que seja ressaltado um importante aspecto relativo aos encargos sociais no Brasil. Apesar de já ter sido mostrado que o custo dos encargos sociais não é dos mais elevados quando comparado ao de vários países desenvolvidos, é importante destacar que essa diferença torna-se ainda mais visível quando considera-se os níveis absolutos de gastos monetários (em US\$) com encargos sociais.

Considerando-se que o peso dos encargos sociais no custo da mão-de-obra não é alto e, principalmente, que o custo horário da mão-de-obra industrial no Brasil é baixo, chega-se à conclusão de que a parcela de encargos sociais por hora trabalhada (em valores absolutos) é também relativamente pequena. Considerando-se também um custo horário da mão-de-obra para o conjunto da indústria brasileira de US\$3,08 em 1993, a parcela referente aos encargos sociais (20,06%) representa apenas US\$0,62 por hora, o que constitui um dos menores valores pagos em termos absolutos.

(22) Segundo dados apresentados também por *Morgan Stanley Research* a média dos custos do trabalho do setor manufatureiro para a América Latina é de US\$2,58, praticamente na mesma faixa do custo da mão-de-obra apontado para o Brasil, pela mesma fonte, de cerca de US\$2,68. Veja Womack (1994).

(23) Os dados anteriormente apresentados não servem como referências para avaliações do poder de compra da remuneração ou do padrão de vida dos trabalhadores de cada país, mas apenas têm sentido, ainda que limitado, como referências para análises das condições de competitividade internacional e do comportamento do mercado de trabalho. Deste ponto de vista, observa-se que, entre as economias mais dinâmicas, com elevado grau de desenvolvimento ou em desenvolvimento, o custo do trabalho no Brasil é um dos menores.

Em várias economias desenvolvidas, onde o custo horário da mão-de-obra é maior e o peso dos encargos sociais não difere muito do verificado na economia brasileira, a dimensão absoluta da parcela referente aos encargos sociais corresponde a uma quantia maior do que o custo horário da mão-de-obra no Brasil. O gasto com encargos sociais por hora trabalhada supera US\$5,00 na Alemanha, US\$4,50 na Itália e na França e US\$3,00 nos Estados Unidos (veja Gráficos 1 e 3).

Portanto, os dados referentes aos encargos sociais no Brasil, revelados por uma abordagem metodológica mais adequada, semelhante às utilizadas em muitos outros países e instituições internacionais de pesquisas, apontaram que os encargos sociais no Brasil não são elevados, contribuindo relativamente pouco para elevar o custo da mão-de-obra no país. Em função disso, o custo do trabalho também não pode ser destacado como um dos elementos desfavoráveis ao desempenho do comércio internacional e do mercado de trabalho.²⁴

Esta constatação é fundamental, pois termina por reduzir a importância dada aos encargos sociais por alguns autores.²⁵ Isso mostra que as propostas que visam melhorar as condições de competitividade e de emprego no Brasil, a partir de reduções no custo da mão-de-obra brasileira, tendem a ter baixa eficácia e eficiência. Possivelmente, se implementadas, resultariam na eliminação de alguns direitos trabalhistas e sociais, sem que fossem alcançados efeitos significativos na melhoria dos empregos regulares e nas condições de competitividade do país.²⁶

Finalmente, cabe abordar um outro aspecto que geralmente é atribuído aos encargos sociais, pelos estudos que utilizam metodologia convencional. Trata-se da idéia de que os encargos sociais representam uma “rigidez” ao funcionamento do mercado de trabalho, pois resultam de imposições compulsórias sobre a folha de pagamento das empresas.

Sendo legais e, por isso, também compulsórios, os encargos sociais poderiam constituir, na avaliação de alguns estudos, um custo fixo de grande significado para a empresa.²⁷ Deve-se considerar, contudo, que o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil é quantitativamente flexível. A taxa de rotatividade da mão-de-obra é elevada, superior à verificada na maior parte das economias. As enormes facilidades de contratação e de demissão da mão-de-obra no país contribuem para que as taxas de rotatividade sejam muito elevadas.²⁸

Em função disto, a remuneração e o custo total da mão-de-obra tornam-se flexíveis.²⁹ Os encargos sociais, apesar de compulsórios, incidem sobre uma base variável, a folha de salário das empresas, o que contribui para retirar o possível efeito de rigidez sobre o mercado de trabalho.

(24) Cabe apontar que o custo da mão-de-obra é apenas um dos elementos determinantes da competitividade internacional, cuja importância não deve ser superestimada. Em visões ultrapassadas sobre a competitividade internacional é considerado como elemento determinante fundamental o custo da mão-de-obra, considerando a influência nele exercida pela taxa de câmbio e pelo nível de produtividade. Tratamento mais adequado da questão da competitividade, principalmente após as transformações econômicas ocorridas nas últimas décadas, apontam para o conceito de competitividade “sistêmica”, no qual se destaca a complexidade da questão, o seu aspecto dinâmico, e são considerados vários elementos importantes para a determinação da competitividade internacional de um país, apontando a insuficiência da visão de competitividade “preço ou custo”, que está baseada apenas na consideração de indicadores sintéticos referentes ao Custo Unitário (Relativo) do Trabalho. Veja Coutinho & Ferraz (1994).

(25) Como é, principalmente, o caso do trabalho de Pastore (1994b).

(26) Cabe ainda destacar que as condições de competitividade internacional estão muito mais determinadas pelos elementos sistêmicos da competitividade, dentre os quais as flutuações na taxa de câmbio, receitas financeiras e práticas comerciais das grandes empresas jogam um papel decisivo atualmente, conforme apontou Tavares (1994).

(27) “O sistema se torna rígido e dá pouco espaço para ajustamentos às mudanças tecnológicas e à conjuntura da economia. Isso tende a desestimular a contratação de empregados por tempo indeterminado”. (Pastore, 1994a).

(28) Sobre a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, ver Baltar & Proni (1995); CESIT (1994).

(29) Com baixa remuneração e qualificação de uma grande parte dos trabalhadores, e ainda pelas facilidades de demissão, as empresas não demitem em função de uma baixa produtividade dos trabalhadores e de encargos sociais fixos, e porque, nessas condições, elas teriam baixa tolerância para manter sua mão-de-obra. Mas sim porque é mais barato demitir uma mão-de-obra sem qualificação, sem treinamento, de pouca importância estratégica para a empresa, (e, principalmente, a um baixo custo) a qual poderá ser rapidamente repostada em caso de necessidade, sem prejuízos e até com custos menores para a empresa.

Considerações finais

Nas páginas anteriores procurou-se identificar as diferenças no dimensionamento dos encargos sociais que podem ser encontradas nos estudos realizados no Brasil. Na maior parte das vezes, a divergência nas proporções apontadas deve-se ao uso de metodologias incompatíveis entre si.

Ao ser aplicada uma nova abordagem metodológica para o caso brasileiro, seguindo critérios e conceitos utilizados em nível internacional e por várias instituições de pesquisa, foi possível verificar que o peso dos encargos sociais no custo do trabalho não é elevado, sobretudo quando comparado com vários países. Além disso, as pesquisas que revelam dados para vários países com metodologias compatíveis, permitem observar que o custo horário da mão-de-obra na indústria de transformação brasileira também é relativamente baixo. Não parece ser possível creditar aos encargos sociais a responsabilidade central por comportamentos desfavoráveis do comércio externo ou do mercado de trabalho, conforme sugerem vários estudos anteriormente citados.

As propostas de alteração ou eliminação de parte ou de todo o conjunto dos encargos sociais teriam possivelmente efeito diminuto sobre o já reduzido custo da mão-de-obra no Brasil, ou representariam uma significativa redução do salário real, do poder aquisitivo dos trabalhadores. Em outras palavras, as sugestões de eliminação dos encargos sociais (entendidos, por vários autores, como todo adicional sobre a folha de pagamento), defendida como forma de elevação do salário direto, poderia levar a uma redução da remuneração do empregado, já que parte dos adicionais legais que incidem sobre a folha de pagamento das empresas diz respeito ao rendimento monetário do empregado e não a encargos sociais. E na hipótese de redução ou eliminação do que é aqui definido como encargos sociais, sem a sua imediata substituição por outra fonte de financiamento, muito provavelmente as políticas públicas seriam ainda mais prejudicadas.

A ausência de um amplo debate sobre as reformas nas esferas da Seguridade Social, no Sistema Tributário, nas Relações de Trabalho, e a manutenção de uma ênfase excessiva em propostas simplistas que caminham na direção da redução de encargos sociais, de direitos e rendimentos dos trabalhadores não parecem constituir um caminho adequado, através do qual possam ser alcançadas mudanças que efetivamente melhorem o desempenho da economia e eleve o padrão de vida do conjunto da população brasileira.

Bibliografia

- AMADEO, E. *Análise comparativa da competitividade da indústria manufatureira brasileira*. Rio de Janeiro: BNDES, 1994. (Mimeo.)
- ASAP. *Retribuzione, costo del lavoro e differenziali retributivi*. In: RAPPORTO sui salari. Milano: F. Angeli, 1991.
- AZEREDO, B. *O sistema previdenciário brasileiro; diagnóstico e perspectivas de mudanças*. Rio de Janeiro: Centro de Estudos de Políticas Públicas, 1993.
- BACHA, E. et al. *Encargos trabalhistas e absorção da mão-de-obra; uma interpretação do problema e seu debate*. Rio de Janeiro: IPEA/INPES, 1972.
- BALTAR, P.E.A., WENRIQUE, H. *Emprego e renda na crise contemporânea no Brasil*. In: BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A. et al. (Org.). *O mundo do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1994.

- _____, PRONI, M. *Flexibilidade do trabalho, emprego e estrutura salarial no Brasil*. Campinas: UNICAMP. IE. CESIT, 1995. (Cadernos do CESIT, n. 15).
- BENELUX. *Documentation sur les éléments constitutifs de la politique de salaire pays du Benelux*. Luxemburgo: Benelux, 1953.
- BRADEN, B. R., HYLAND, S. L. Cost of employee compensation in public and private sectors. *Monthly Labor Review*, May 1993.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL – BIT. Les aspects sociaux de la coopération économique européenne. *Études et Documents*, 1956.
- _____. *Les salaires et les éléments connexes des coûts de main-d'oeuvre dans l'industrie européenne*. *Revista Internacional do Trabalho*, Geneve, v. 76, 1957.
- _____. *Le coût de la main-oeuvre dans l'industrie européenne*. Geneve, 1959.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS. *Problems in measurement of expenditures on select items of supplementary employee remuneration*. Washington, DC: Department of Labor, 1956. (Bulletin, n. 1186).
- CACCIAMALI, M. *Resumo diagnóstico do Seminário Encargos Sociais e sua base de incidência*. Brasília: MTb, 1994. (Mimeo.).
- _____. *Assalariamento ilegal no mercado de trabalho urbano da Grande São Paulo; características e evolução 1985/92*. São Paulo: USP, 1993. (Mimeo.).
- CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO –CESIT. *Emprego, salário, rotatividade e relações de trabalho em São Paulo*. Campinas: UNICAMP. IE. CESIT, 1994. (Relatório de Pesquisa). (Mimeo.).
- CENTRE D'ÉTUDE DES REVENUS ET DES COÛTS – CERC. *Salaires et coûts de la main-d'oeuvre dans les principaux pays industriels*. Paris, 1992. (Documents du CERC, n. 106).
- CNC. Leis sociais no Brasil. *Revista do Conselho Nacional de Economia*, Rio de Janeiro, n. 4, out./dez. 1961.
- CONCIALDI, P. et al. Les écarts de coûts salariales entre secteurs industriels dans les pays de l'OCDE. *Economie et Statistique*, Paris, n. 228, 1970.
- CORIAT, B., SABOIA, J. Regime de acumulação e relação forçada no Brasil; um processo de fordização forçada e contrariada. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, 1987.
- COUTINHO, L., FERRAZ, J. (Coord.). *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. Campinas: Papyrus, 1994.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS – DIEESE. A questão fiscal e os trabalhadores. *Pesquisa DIEESE*, São Paulo, n. 8, 1993.
- _____. O desemprego e as políticas de emprego e renda. *Pesquisa DIEESE*, São Paulo, n. 10, 1994.
- _____. Emprego perde qualidade na Grande São Paulo. *Boletim do DIEESE*, São Paulo, v. 14, n. 170, 1995.

- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – FIESP. *Como calcular os encargos sociais*. São Paulo, 1993. (Mimeo.).
- _____/CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO–CIESP/DEPEA. *Encargos sociais*. São Paulo: FIESP. Seção de Estatística, 1993. (Mimeo.).
- FERREIRA, M. Parecer sobre emendas apresentado ao projeto de lei que regula sobre a Junta de Trabalho. *Diário do Poder Legislativo*, Rio de Janeiro, 1937.
- FREYSSINET, J. *Emploi et chômage par résultats, beacroup de rapports*. Paris: IRES, 1995. (Document de Travail, n. 95.01).
- IOB. *Informações Objetivas*, São Paulo, 1993.
- MATTOSO, J., POCHMANN, M. *Globalização, concorrência e trabalho*. Campinas: UNICAMP. IE. CESIT, 1995. (Mimeo.).
- MEDEIROS, C. *Padrões de industrialização e ajuste estrutural; um estudo comparativo dos regimes salariais em capitalismo tardios*. Campinas: UNICAMP. IE, 1993. (Tese, Doutorado).
- MTSS. L'importance des compléments sociaux du salaires en 1952. *Revue Française du Travail*, Paris, v. 9, n. 2, 1954.
- NEEF, A., KASK, C. Manufacturing productinty and labor cost in 14 economies. *Monthly Labor Review*, Washington, DC, 1991.
- OLIVEIRA VIANNA, F. *Direito de trabalho, democracia social*. Rio de Janeiro: José Olimpyo, 1951.
- PASTORE, J. *Encargos sociais no Brasil e no mundo*. São Paulo: USP, 1994a. (Mimeo.).
- PASTORE, J. *Flexibilização do mercado de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Editora LTR, 1994b.
- PATRIARCA, S. *La nuova scala mobile*. Roma: Ediesse, 1986.
- POCHMANN, M. *Cálculo dos componentes dos custos do trabalho dos 10 setores mais importantes da economia dos países do Mercosul*. Campinas: UNICAMP. IE. CESIT, out. 1994. (Relatório Final Consolidado). (Mimeo.).
- _____. *Economia global e flexibilização dos direitos trabalhistas*. Campinas: UNICAMP. IE. CESIT, 1995a. (Mimeo.).
- _____. *O trabalho em questão: considerações gerais sobre o período recente no Brasil*. *Indicadores FEE*, Porto Alegre, v. 23, n. 1, 1995b.
- RODRIGUEZ, J. *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Símbolo, 1979.
- RODGERS, G. *Labour institution and economic development*. Genebra: ITLS/OIT, 1991. (Discussion Paper, n. 41).
- SANTOS, A. L. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A., MATTOSO, J.E.L. (Org.). *Crise e trabalho no Brasil*. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.
- SANTOS, R. *Leis sociais e custo da mão-de-obra no Brasil*. São Paulo: Editora Ltr, 1973.

- SAPVENTA, L., GIAVAZZI, F. Italy; the real effects of inflation and disinflation. *Economic Policy*, Cambridge, n. 8, 1989.
- STEWART, F. La nueva división internacional del trabajo. *Revista Trabajo*, Ginebra, n. 8, 1994.
- TAVARES, M. Baixos salários e competitividade externa. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 29 ago. 1994.
- VAN DAMME, S. International manufacturing compensation costs. *Monthly Labor Review*, Washington, v. 117, n. 11, 1994.
- WEFFORT, F. *Sindicato e política*. São Paulo: USP, 1972. (Mimeo.).
- WERNECK VIANNA, L. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.
- WOMACK, J. Los cinco mitos del TLC. *Revista del Trabajo*, Ginebra, 1994.
- ZERKOWSKI, R. As contas nacionais revelam piora na distribuição de renda? *Conjuntura Econômica*, Rio de Janeiro, jul. 1977.