

ENCARGOS SOCIAIS DAS EMPRESAS

Não obstante o grande interesse suscitado em torno dos encargos sociais do empregador, não só por parte das empresas, mas também do governo e outros segmentos da sociedade, o presente artigo procurará em linhas gerais evidenciar os tópicos mais importantes na linha de dispêndios compulsórios previstos na CLT e Constituição Federal¹. A pesquisa foi estendida à leitura de decretos, portarias, medidas provisórias, súmulas dos tribunais, instruções normativas e ordens de serviços e entrevistas com gerentes de empresas na área de Recursos Humanos e Benefícios Sociais, como aprofundamento acadêmico e necessidade nas discussões em ambientes presenciais com alunos e interessados na matéria².

Cabe neste espaço um breve histórico sobre estes desembolsos na empresa organizada que certamente tem controles próprios no Departamento de Recursos Humanos³. O governo Vargas foi à época de maior expansão das garantias dada ao empregado, como exemplo, tem a carteira de trabalho, criada em 1932 que continua a ser o documento mais evidente da vida profissional. O salário mínimo nasceu na Inglaterra em 1548 (Statutes of Laboures). No Brasil o salário mínimo passou a vigorar a partir de 1930, entretanto fixado pelo DL 2162 somente em 1940 e unificado nacionalmente em 1988. Comparado hoje a valores desde sua imposição, vale 19,38% do que correspondia. O décimo terceiro salário foi criado em 1962 por influência das legislações argentina e italiana. O direito a férias tem origem na Inglaterra 1872, época da revolução industrial e foi concebida no Brasil em 1925. A folga semanal é um direito sagrado, surgiu da tradição religiosa, segundo a Bíblia⁴. O Fundo de GARANTIA POR Tempo de Serviço – FGTS surgiu a partir de 1966⁵.

¹ A Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, enquanto a Constituição Federal promulgada em 1988.

² Além da experiência do autor nesta área com passagens pela White Martins, Grupo Bozano Simonsen, Bayer, Parmalat e outras empresas de capital estrangeiro, recorreram-se as legislações dos países de origem dessas organizações a fim de balizar o comportamento com as filiais no nosso país.

³ A maioria dos direitos do trabalhador brasileiro é de origem italiana, surgida no começo do século XX.

⁴ n* Historiadores apontam que o imperador Constantino Roma 1676 proibiu o trabalho aos domingos. No Brasil, a folga virou um direito um direito constitucional a partir de 1988.

⁵ Novidades como contrato temporário, aumento percentual da hora extra, cesta básica, seguro desemprego, trabalho doméstico e contrato experimental são mais recentes em nossa legislação.

Ainda sobre encargos sociais, existem duas grandes interpretações. A primeira é amplamente defendida pelos empresários: a que conclui que os encargos sociais excedem 100% do salário. Tal opinião considera 13ºsalário, férias, feriado, dias de afastamento por motivo de doença e outras verbas pagas diretamente ao empregado, como encargos sociais e não avalia o salário total do empregado, nem mesmo seu salário contratual, mas apenas uma parte dele; adotando deste modo um conceito de salário restrito. A segunda interpretação defende que tais encargos possuem peso de 25,1% sobre os salários; é defendida pelo DIEESE e outros centros de pesquisa⁶.

Salário é a remuneração total recebida integral e diretamente pelo empregado, pela prestação de serviços ao empregador; subdivide-se em: salário contratual recebido mensalmente (incluindo férias); salário diferido (ou adiado) recebido uma vez por ano (13ºsalário, 1/3 de férias); salário recebido eventualmente (FGTS e outras verbas rescisórias).

Os encargos sociais, porém, trata-se de contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas não são revertidos em benefício direto e integral do trabalhador, são recolhidos ao governo e alguns repassados a entidades de assistência e formação profissional. Fato é que tais encargos são onerosos para a folha de pagamento.

Torna-se necessário avaliar se os resultados desses encargos são positivos, se tais benefícios ou atividades financiados por eles possuem razão de existir. Uma vez que os encargos tornam pesadas as contratações, o que poderia proporcionar alívio às empresas de forma que pudessem gerar novos empregos? Para desonerar a folha de pagamentos é preciso achar uma fonte alternativa de financiamento. As contribuições em folha poderiam ser substituídas por contribuições sobre o faturamento das empresas ou por recursos previstos no orçamento público oriundos dos impostos.

Pesquisas sobre o tema, apontam que experiências observadas em diversos países revelam que a desoneração da folha de pagamentos por conta da retirada de encargos não resultou em geração de empregos. Portanto, o estímulo à geração de empregos está muito mais associado à criação de um ambiente propício ao investimento produtivo, com taxas de juros baixas e diretrizes claras de política industrial, cambial, agrícola e creditícia, e às políticas ativas de emprego do que à redução ou eliminação de encargos sociais.

⁶ A disparidade absurda de cálculo consiste na confusão existente entre os conceitos de obrigações trabalhistas e encargos sociais. As obrigações trabalhistas englobam medidas observadas pelas empresas para a contratação legal de um assalariado. Mas encargos sociais não são sinônimos de obrigações trabalhistas.

Segundo Chiavenato⁷, benefícios são considerados certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional aos salários, à totalidade ou à parte de seus funcionários; e constituem geralmente um pacote de benefícios e serviços que é parte integrante da remuneração do pessoal⁸.

Tais benefícios englobam uma série de vantagens oferecidas pelas empresas como assistência médica, participação nos lucros, seguro de vida, alimentação subsidiada, transporte; e em casos restritos de pessoal com cargos elevados pode incluir fornecimento de automóvel, casa, escola para os filhos, clube para toda família, etc.

Um programa de benefícios pretende atender tanto aos objetivos da empresa como dos indivíduos que dela participam. Os benefícios são um veículo de motivação para os empregados, resultam em melhoria da qualidade de vida atendendo a necessidades básicas desses indivíduos. Os objetivos da empresa são satisfeitos à medida que tal programa reduz o número de trabalhadores estressados, produz entusiasmo que reflete em resultados positivos na competitividade da empresa.

Mas ainda existe um problema, alta competitividade do mercado gera redução de benefícios à medida que as empresas procuram fugir de despesas desnecessárias e cortam benefícios anteriormente concedidos.

Os grandes perdedores são o Estado e os trabalhadores. Estes últimos perdem o poder de compra e o Estado deve passar a cobrir as necessidades não mais atendidas pelas empresas. E obviamente isto não acontece, o Estado permanece em cima do muro.

Ainda existe grande dificuldade em fazer com que empresas cumpram com todas as responsabilidades sociais, existe o peso de altos impostos que diminuem a possibilidade de pequenas empresas integrarem-se a projetos de responsabilidade social. Entretanto, as empresas não são as únicas responsáveis pelo aumento da qualidade de vida do trabalhador; o Estado deve comprometer-se mais.

⁷ Chiavenato, Idalberto. Teoria Geral da Administração. www.chiavenato.com.br

⁸ O autor quando investido do cargo de controller nas empresas de capital estrangeiro, recebia benefícios como automóvel, viagens e participação direta nos lucros. O adendo ao contrato de trabalho constava à assinatura entre as partes e não previa nenhuma indenização e/ou perenidade no caso da desvinculação do cargo.

TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS⁹

GRUPO I

Verba	%
Previdência Social	10,00
SESI ou SESC	1,50
INCRA	0,20
13o salário	0,75
Salário família	4,00
Salário maternidade	0,30
Assistência rural	2,40
FGTS	8,00
Seguro Acidente de Trabalho	2,50
Salário Educação	2,50
Subtotal 1	32,65

GRUPO II

Verba	%
Repouso semanal remunerado	24,00
Férias e abono	16,10
Feriados	8,60
Auxilio Enfermidade	2,60
Aviso prévio	3,50
Semana inglesa / 44 horas	15,50
Subtotal 2	70,30

GRUPO III

Verba	%
13o salário	13,10
Vale transporte	1,90
Depósito rescisório	4,90
Subtotal 3	19,90

TOTAL GERAL (1+2+3)	122,85
----------------------------	---------------

Para leitura dos textos legais na integra, acesse:

http://grupoadm.files.wordpress.com/2007/08/legislacao-dos-encargos-sociais_m4_ar.pdf

⁹ Fontes consultadas: Conjuntura Econômica FGV - Consolidação das Leis do Trabalho - Constituição Federal - Leis complementares - Jurisprudências de tribunais - Advogados trabalhistas. Em verdade, a pesquisa teve o cunho exploratório e descritivo, buscando delimitação nas evidências mais relevantes da composição do custo da folha de pagamento numa empresa comercial, industrial e prestadora de serviços no volume maior de sua receita operacional. Alerta-se, porém para as muitas variáveis, algumas outras composições de caráter espontâneo por parte das empresas, como cupom de alimentação, assistência médica e participação nos lucros ou ainda o trabalho diário e mensal, a cidade que esta instalada a empresa, política de rotatividade, atividade periculosa, etc.