



Custo do Trabalho no Brasil
Proposta de uma nova metodologia de mensuração

Relatório Final
Maio/2012

André Portela Souza
Sérgio P. Firpo
Vladimir P. Ponczek
Eduardo Zylberstajn
Felipe Garcia Ribeiro

Sumário

Resumo Executivo.....	4
1 Introdução	6
2 Custo do Trabalho Ampliado	8
3 Metodologia de mensuração do custo da legislação trabalhista no Brasil.....	11
3.1 Custo do trabalhador para a empresa.....	12
3.2 Salário equivalente.....	13
4 Aplicação da metodologia: o caso da indústria têxtil.....	17
5 Simulações	23
6 Justiça Trabalhista.....	23
6.1 Passivo Comum.....	24
6.2 Passivo Oculto.....	24
7 Considerações Finais.....	24
Referências	26

Sobre o estudo

Este estudo foi desenvolvido pelo Centro de Microeconomia Aplicada (C-Micro) da Fundação Getúlio Vargas/Escola de Economia de São Paulo (FGV/EESP) e contou com o financiamento da Confederação Nacional da Indústria (CNI) no âmbito de um convênio firmado entre as duas instituições para fomentar a pesquisa e o desenvolvimento acadêmico.

O estudo contou com a colaboração e fornecimento de dados de duas empresas têxteis, que optaram por manterem sua identificação em sigilo. Todas as conclusões e opiniões desse texto são de responsabilidades dos autores e não refletem, necessariamente, a posição da Fundação Getúlio Vargas.

Resumo Executivo

O custo do trabalho no Brasil é objeto de intensa discussão e estudo há alguns anos. Entretanto, pouco consenso existe sobre quanto custa de fato contratar, manter e desligar um trabalhador. Uma das principais razões é a complexidade da legislação trabalhista do país, além, é claro, da grande quantidade impostos e obrigações impostas aos empregadores e trabalhadores.

Entretanto, o debate até hoje foi focado na questão de qual é o peso que os encargos têm no custo do trabalho. De um lado, há aqueles que defendem que os encargos mais do que dobram o custo do trabalho; de outro, há defensores da tese de que os encargos representam apenas um quarto do custo. Esse trabalho argumenta que essa é uma discussão que precisa ser ampliada. Atualmente, ela está apenas focada do que diz respeito à definição formal do que é considerado como remuneração recebida pelo empregado, restringindo a questão de encargos.

Independentemente da conceituação de remuneração que for feita, identificamos primeiramente que uma parte relevante dos custos trabalhistas foi, com raras exceções¹, praticamente ignorada até o momento: mostramos que o custo de um trabalhador pode ser de 2,83 vezes o salário de carteira dele (aumento de 183%), no caso de um vínculo com doze meses de duração. Isto deriva não apenas de encargos, mas de um conjunto de obrigações acessórias, benefícios negociados, burocracia e até da gestão do trabalho.

Entretanto, esse valor pode cair para 2,55 vezes (ou 155%) se o vínculo se estender por cinco anos. Essa redução deve-se a diversos fatores relacionados ao elevado peso que a rotatividade tem no custo do trabalho. Fatores como aviso prévio indenizado, multa do FGTS e investimentos em treinamento e formação específicos, o custo associado ao diferencial da produtividade inicialmente menor (os empregados não conseguem trabalhar em seu nível ótimo no início do vínculo) são diluído ao longo do tempo, por isso a queda do custo conforme aumenta a duração do vínculo.

Além do relevante impacto da rotatividade, também mostramos que existe um peso importante da legislação trabalhista no custo do trabalho. Uma resposta que esse trabalho traz é o quanto de fato o trabalhador recebe mensalmente, de tudo o que o empregador gasta para mantê-lo. Uma primeira resposta seria dizer que a compensação mensal de um empregado responde por cerca de 60% do custo total que ele representa. Mas, para medir o peso da legislação de forma mais precisa, utilizamos uma metodologia que busca a construção de um cenário contra factual: qual é o valor de fato percebido pelo trabalhador quando ele passa a contar com um direito trabalhista? Por exemplo, qual é o valor que os trabalhadores atribuem ao 13º salário, ao FGTS ou ao seguro desemprego? Certamente, esses valores não fazem parte da definição técnica/legal de salário, mas são componentes relevantes da remuneração do empregado. Eles tornam o contrato de trabalho mais atrativo. Entretanto, o valor que o empregado atribui a esses itens pode não ser igual ao

¹ Ver Casali e Kieckbusch (2010)

valor monetário. No exemplo do FGTS, o trabalhador enfrenta restrições ao saque e à remuneração do saldo. Portanto, deve atribuir um valor a esse direito menor do que o valor nominal de seu saldo.

A diferença entre o custo total da empresa com o trabalhador e o valor total do contrato de trabalho percebido por esse trabalhador é o que definimos como custo da legislação trabalhista. O desafio empírico que essa metodologia impõe é justamente estimar qual é o valor percebido para certos benefícios. Nossa abordagem foi a de definir valores máximos e mínimos para cada componente do custo do trabalho, de forma que em nossas simulações estimamos que a legislação trabalhista represente algo entre 17% e 48% do custo total de um trabalhador para a empresa. Ou seja, um contrato de trabalho que custe R\$ 2.067 para a empresa é valorizado em R\$ 1.158 pelo empregado no caso mais extremo, o que implica em uma diferença de R\$ 909. Nesse sentido, o custo da legislação trabalhista implica um aumento de 79% na remuneração total do trabalhador. No caso mais conservador, um trabalhador que custa os mesmos R\$ 2.067 por mês para o empregador, percebe um valor de R\$ 1.713 no contrato de trabalho. Nesse caso, o custo da legislação trabalhista seria R\$ 354, ou 21% da remuneração percebida pelo empregado e 17% do custo total para o empregador.

Um componente importante do custo que não faz parte dos cálculos apresentados acima é o custo da Justiça Trabalhista. Existem dois tipos de custos associados a questões judiciais: o primeiro é o custo para aqueles empresários que não cumpriram com suas obrigações legais. Esse custo não necessitaria ser considerado porque trata-se de uma escolha do empregador em não cumprir a lei, e a responsabilidade é apenas dele. Porém, existe também o segundo tipo de custo, oriundo da insegurança jurídica associada às leis e justiça trabalhistas, criando o chamado passivo oculto. Ele não decorre do descumprimento da legislação, mas sim de uma mudança de entendimento dos dispositivos legais pelos tribunais ou ainda da interpretação de um juiz diante de uma situação fática. Pode também emergir após uma declaração de ilegalidade ou inconstitucionalidade de determinado normativo. Há ainda a promulgação de leis que criam obrigações com base em fatos pretéritos, a exemplo do Aviso Prévio Proporcional. Nesses casos o empresário pode incorrer em custos (por conta de condenações) mesmo que tenha cumprido toda a legislação estabelecida. Esse trabalho também propõe um modelo para estimar esses custos.

Finalmente, o presente trabalho aplica a metodologia desenvolvida para medição do custo do trabalho no país em dois estudos de caso no setor têxtil. Os resultados apontam que esse relatório deve ser encarado como um primeiro passo no sentido de organizar e modernizar o debate do custo trabalhista no Brasil, abrindo espaço para novas avaliações teóricas e empíricas.

1 Introdução

O objetivo deste estudo é desenvolver uma metodologia para a aferição do custo do trabalho no Brasil e, em particular, medir o peso da legislação trabalhista sobre tal custo. A medição do custo do fator trabalho com precisão atende a diversas finalidades. Gestores de política econômica podem utilizar o custo do trabalho como indicador de atividade econômica; grupos empresariais podem tomar decisões de investimento baseados no custo de contratação e manutenção de trabalhadores entre diferentes regiões e atividades; políticos podem desenvolver propostas e projetos e decidir leis para o mercado de trabalho com referência na importância do custo do trabalho para as empresas. Dessa forma, é importante que a sociedade saiba quanto custa para as empresas a contratação, a manutenção e o desligamento da mão-de-obra no processo produtivo.

Este relatório apresenta uma análise sobre quais são os principais componentes do custo do trabalho no país. Além disso, apresenta também uma proposta de metodologia para a avaliação empírica desses componentes, com resultados preliminares obtidos através de estudo de campo realizado em duas empresas do setor têxtil, que permanecerão anônimas por questões de confidencialidade.

O debate acerca do custo do trabalho no Brasil é antigo. Em geral, centra-se na discussão 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, como por exemplo, Pastore (1996). Por outro lado, há aqueles que argumentam 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).

A explicação para estes resultados conflitantes tem como cerne o entendimento do que consiste a remuneração recebida pelos trabalhadores. De acordo com Pastore, salário é apenas aquilo que é recebido diretamente pelos empregados pelo trabalho efetivamente realizado e não é imposto pela legislação trabalhista. De acordo com essa orientação, o 13º salário, por exemplo, constitui-se como encargo social sobre o salário. A tabela 1 abaixo apresenta a estrutura dos encargos sociais segundo Pastore. A última linha da tabela 1 sugere que o peso dos encargos sociais sobre o salário por hora trabalhada recebido pelos trabalhadores chega a 102%.

Tabela 1 - Custo do trabalho segundo Pastore (1996)

<i>Tipos de encargos</i>	<i>% sobre o salário</i>
Obrigações sociais	35,8
Previdência Social	20,0
FGTS	8,0
Salário-educação	2,5
Acidentes do trabalho (média)	2,0
Sesi	1,5
Senai	1,0
Sebrae	0,6
Incra	0,2
Tempo não trabalhado I	38,23
Repouso semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de férias	3,64
Aviso prévio	1,32
Auxílio-enfermidade	0,55
Tempo não-trabalhado II	13,48
13º salário	10,91
Despesa de rescisão contratual	2,57
Reflexos dos itens anteriores	14,55
Incidência cumulativa do grupo A sobre o B	13,68
Incidência do FGTS sobre o 13º salário	0,87
Total geral²	102,06

Fonte: Pastore (1996)

Pochmann (1994) encontra resultados diferentes dos de Pastore (1996), pois usa uma definição de salário mais ampla do que para o autor anterior: tudo aquilo que o trabalhador recebe diretamente é considerado salário. Assim, o 13º seria mais um componente do salário e não um encargo social. Com essa metodologia, constata-se que o peso dos encargos sociais no Brasil seria da magnitude de 25% da remuneração do trabalho, obtido através da razão entre o desembolso total mensal do empregador e a remuneração média mensal do trabalhador (tabela 2).

Como se verifica, o contraste se dá na consideração ou não do trabalho efetivamente realizado. Por exemplo, para Pastore a remuneração do 13º salário ou os valores depositados nas contas individuais do FGTS, por exemplo, não constituem salário, pois não se referem a trabalho efetivamente realizado. Já para Pochmann, o 13º e o FGTS são alguns dos componentes do salário.

² A partir de 2002, a multa por demissão sem justa causa do FGTS passou de 40% para 50% do saldo acumulado. A nova Lei do Aviso Prévio Proporcional promulgada em 2011 ampliou em 3 dias por ano trabalhado, também impactando a média. Dessa forma, o valor total dos encargos sobre o salário passou para 102,43%, segundo a definição de Pastore (1996).

Tabela 2 - Custo do trabalho segundo Pochmann (1994)

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

Fonte: Pochmann (1994)

Deve-se notar, entretanto, que o debate está focado nos custos dos encargos trabalhistas no país, deixando o conceito mais amplo de custo do trabalho em segundo plano. Dessa forma, este trabalho pretende, em primeiro lugar, organizar o debate desenvolvendo uma metodologia de medição do custo do trabalho e do peso da legislação trabalhista neste custo, partindo da definição da OCDE de custo de trabalho.

Este trabalho está dividido da seguinte maneira: a seção 2 amplia o escopo de análise do custo do trabalho em relação aos trabalhos apresentados acima, incorporando alguns itens que foram desconsiderados até o momento. A seção 3 propõe uma metodologia para calcular o custo da legislação trabalhista no Brasil. Essa metodologia é aplicada a duas fábricas do setor têxtil, como estudo de caso, na seção 4. Já a seção 5 apresenta e discute a possibilidade de realizar simulações dos impactos de mudanças nos parâmetros institucionais que regulam o mercado de trabalho no custo total deste fator de produção. A seção 6 faz uma breve discussão sobre a questão da justiça trabalhista no país e, finalmente, a seção 7 apresenta as considerações finais.

2 Custo do Trabalho Ampliado

Essa seção pretende ampliar o escopo da análise dos autores citados anteriormente, visto que muitos dos itens que compõem o custo do trabalho no Brasil ainda não foram considerados nos trabalhos existentes. É importante salientar que os cálculos demonstrados nessa seção tomaram como base dois estudos de caso da indústria têxtil. Dessa forma, não

é possível tomar os valores apresentados como representativos da realidade nacional. Deve-se lembrar de que cada empresa e cada setor têm realidades e características particulares e peculiares e, portanto, uma análise mais ampla e representativa seria recomendada para permitir qualquer generalização dos resultados encontrados.

A tabela 3 altera a estrutura da tabela 1, com novos itens acrescentados e alterando a referência de salário por hora trabalhada para salário nominal mensal (salário em carteira). Além desses novos itens, também foi acrescentada uma terceira coluna à tabela, já que alguns dos itens considerados têm impactos no custo do trabalho que variam de acordo com a duração do vínculo. Essa diferença deve-se ao fato de que são gastos fixos por contrato de trabalho e, portanto, podem ser diluídos ao longo do tempo. Portanto, a metodologia aplicada incorpora uma lógica de fluxo de caixa³. Note-se, também, que para alguns itens da tabela os valores computados são absolutos, ao invés de diretamente proporcionais ao salário. Para permitir a construção de uma tabela em um único formato, consideramos um salário base em carteira de R\$ 730,00.

Os números apresentados são consideravelmente maiores do que o 102% encontrado por Pastore (1996). A depender da duração do vínculo empregatício, os gastos da empresa com um funcionário podem chegar a quase o triplo do salário mensal registrado em carteira. Mas, para que seja possível analisar esse resultado, deve-se notar algumas diferenças importantes entre a tabela 3 e a tabela 1.

Primeiro, foram consolidados os gastos com obrigações sociais. Isto é, na tabela 1 os encargos sociais eram computados em duas etapas: o gasto direto com o salário nominal e os reflexos desses encargos em outros itens. Já na tabela 3 as linhas respectivas de cada item incorporam o valor total correspondido. Como exemplo, o valor calculado referente à Previdência Social na tabela 3 é resultado da alíquota de 20% aplicada ao salário bruto somada aos valores de férias, 13º salário e aviso prévio.

Além disso, foram incluídos novos grupos de despesas antes não considerados: *Benefícios/Negociação Coletiva* e *Obrigações acessórias*, que contempla despesas oriundas de convenções coletivas, acordos com sindicatos e obrigações que impactam indiretamente o custo de cada trabalhador, e *Despesas Gerenciais/Administrativas*. O método utilizado para o cálculo de cada um dos itens que compõem a tabela 3 está descrito em detalhes no apêndice. Ressalte-se, por hora, o impacto no custo total do trabalho causado pelos itens 'Treinamento das reposições', 'Custo do tempo não trabalhado' e 'Administração de pessoal'. O primeiro refere-se ao custo que as empresas enfrentam quando devem treinar e capacitar novos funcionários, contratados em substituição a funcionários antigos. O cálculo considera que o funcionário novo leva em média 3 meses para atingir o nível de produtividade normal, até esse ponto, tem produtividade igual a 75% desse padrão⁴. Assim,

³ A taxa de juros real utilizada neste trabalho foi de 6% ao ano.

⁴ A queda de produtividade pela substituição de trabalhadores (pela rotatividade) tende a ser mais expressiva em setores intensivos em conhecimento específico do que em trabalhos mecânicos; esse valor pode variar sensivelmente dependendo do setor analisado

quanto maior a duração do contrato de trabalho, menor o impacto desse item no custo total.

Tabela 3 - Custo do Trabalho Ampliado (% sobre o salário mensal em carteira)

	12 meses	60 meses
Recebimento	31,1%	23,9%
13o. Salário	7,5%	7,5%
Adicional de férias	2,7%	2,7%
Férias Indenizadas	8,8%	1,6%
Vale transporte	12,1%	12,1%
Compensação do empregado	50,8%	67,2%
FGTS	8,8%	8,8%
INSS Trabalhador	8,9%	8,9%
Multa FGTS (40% sobre saldo)	3,4%	3,2%
Aviso prévio indenizado	7,5%	2,0%
<i>Benefícios/Negociação Coletiva</i>	22,2%	22,2%
Vale alimentação	14,5%	14,5%
Auxílio creche	1,7%	1,7%
Cesta básica	6,0%	6,0%
Demais custos	109,3%	93,8%
<i>Impostos/Encargos trabalhistas</i>	33,2%	31,3%
INSS Empregador	23,2%	21,9%
Multa FGTS (10% sobre saldo)	0,9%	0,8%
Salário educação	2,9%	2,7%
SAT (2%)	2,3%	2,2%
INCRA (0,2%)	0,2%	0,2%
Sistema S (3,1%)	3,6%	3,4%
<i>Obrigações acessórias</i>	12,1%	12,1%
Licença maternidade	2,3%	2,3%
Quota de deficientes	2,0%	2,0%
Quota de aprendizes	4,4%	4,4%
Obrigações de segurança	3,4%	3,4%
<i>Treinamentos</i>	19,4%	7,9%
Treinamento das reposições	13,7%	2,6%
Ginástica laboral	5,0%	4,6%
Treinamentos diversos	0,7%	0,7%
<i>Custos gerenciais</i>	44,6%	42,4%
Administração de pessoal	21,0%	21,0%
Manutenção de refeitório	0,3%	0,3%
Festas e eventos motivacionais	1,4%	1,4%
Custo do tempo não trabalhado	21,8%	19,6%
<i>Seguro Desemprego</i>	-	
Total	191,2%	162,6%

Fonte: Elaboração própria

O item ‘Custo do tempo não trabalhado’ justifica-se pelo fato de que, para o período de 12 meses, deve-se incorporar o valor de um mês de férias não gozadas, calculado exatamente da mesma forma que o aviso prévio. Já no caso de 60 meses de contrato, as férias são gozadas pelo empregado e, assim, a empresa tem que contratar o equivalente a 1/12 de trabalhador a mais, já que o trabalhador está presente em apenas 11 dos 12 meses do ano. Esse custo é, portanto, 1/12 da soma do custo total.

No grupo ‘Administração de pessoal’, por sua vez, acrescentou-se os itens que normalmente fazem parte dos gastos que empresas incorrem para manter sua equipe de funcionários. Note-se, entretanto, que não consideramos em nenhum momento os gastos com ações trabalhistas; algumas considerações sobre essa questão são feitas na próxima subseção.

Finalmente, também é necessário registrar que há outros componentes de custos do trabalho que não estão contemplados na tabela 3. Como principais exemplos, pode-se citar o custo oriundo dos afastamentos com menos de quinze dias por licenças médicas, a estabilidade para trabalhadores acidentados, representantes dos trabalhadores dos quadros diretivos de sindicatos afastados de suas funções (com ou sem remuneração) e outras licenças em geral. Esses itens podem constituir parte importante dos custos do trabalho para algumas empresas, mas os impactos são bastante heterogêneos. Há setores onde existe incidência de adicionais de insalubridade, e há também empresas que dão benefícios como PLR, planos de saúde, mas em outros não. Uma pequena ou média empresa, por exemplo, tem uma probabilidade menor de ter algum empregado que assuma funções em sindicatos. Por outro lado, o afastamento de qualquer empregado (por doença, sindicalista ou por outro motivo) deve impactar mais as empresas menores, que têm mais dificuldades em acomodar mudanças na composição de suas escalas de trabalho. De todo modo, são itens que devem fazer parte de qualquer discussão sobre o assunto.

3 Metodologia de mensuração do custo da legislação trabalhista no Brasil

A metodologia proposta para medir o custo da legislação trabalhista no Brasil baseia-se na construção de um ambiente econômico contra factual, ou seja, propõe-se avaliar o quanto as empresas pagam a mais para a contratação de trabalhadores por causa da legislação. Primeiramente, deve-se medir qual o custo efetivo para as empresas contratarem e manterem um trabalhador adicional. Em seguida, será feita a valoração, sob a ótica deste empregado, do mesmo contrato de trabalho. Esta valoração resultará no *salário equivalente* do trabalhador. A simples subtração entre o que a empresa gasta com o contrato de trabalho e o valor a ele atribuído pelo trabalhador será o custo da legislação.

A aplicação dessa metodologia é baseada na hipótese (apenas teórica e ilustrativa) de que na ausência de contrato de trabalho regulada pela legislação trabalhista, o trabalhador precisaria receber um salário diferente para manter o mesmo nível de bem estar.

3.1 Custo do trabalhador para a empresa

A primeira etapa da metodologia proposta consiste em calcular, sob a ótica da empresa, o custo total para se contratar e manter um trabalhador adicional. Evidentemente, existem diversas particularidades que influenciam este custo, tanto relacionadas ao empregado (idade, escolaridade, gênero etc.) como às referentes às empresas (setor de atividade, localidade, sindicatos etc.). Nesse momento, apresentaremos uma metodologia abrangente, que pode ser aplicada a qualquer empresa com qualquer trabalhador empregado. Mais adiante, apresentamos um exemplo de aplicação com um perfil particular de trabalhador.

Abaixo se encontram 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).

Note que as classificações são cumulativas. Isso significa que o Custo Total do Trabalho inclui todos os itens mencionados anteriormente acrescidos do que foi descrito no item d. O mesmo vale para os itens anteriores.

A seção 4 apresenta a aplicação da metodologia para uma empresa do setor têxtil e traz um demonstrativo detalhado de todos os custos que compõem cada uma das quatro categorias acima. Além dos custos referentes ao trabalhador propriamente dito, pretende-se considerar os custos para substituição do empregado nos dias em que esse não trabalha, mas a empresa segue com suas atividades normais. Há dois principais motivos para essa ausência onerosa do trabalhador: férias e licenças. O descanso semanal remunerado e feriados não serão considerados em nossa metodologia.

A computação do custo do trabalhador para a empresa é um exercício contábil, com exceção da parte na qual se consideram os custos de substituição temporária do

trabalhador. No caso das férias, por exemplo, o custo total é multiplicado por 13/12, já que a cada ano o trabalhador deve ser substituído, durante um mês inteiro, por outro empregado. Para esclarecer esse ponto, imagine uma fábrica com 120 funcionários. Em tese, a cada mês 10 funcionários deveriam estar em férias (na média). Logo, a empresa deve ter 10 funcionários a mais em virtude da obrigatoriedade desse benefício e, portanto, o custo de cada trabalhador acaba sendo superior ao desembolso total para mantê-lo.

Evidentemente, esse procedimento é uma simplificação da realidade. Férias coletivas em período de menor atividade, por exemplo, podem fazer com que a conta proposta no parágrafo anterior esteja sobreestimando os custos. De outro modo, se houver custo de treinamento toda vez em que houver substituição de trabalhador sob licença, estaríamos subestimando esses custos. Não obstante, trata-se de uma maneira simples e eficiente de encontrar uma estimativa para o custo de um aspecto relevante da legislação que não poderia ser negligenciado.

3.2 Salário equivalente

Para medir o real custo da legislação trabalhista, propõe-se uma última etapa na metodologia: o cálculo do salário equivalente. Trata-se, resumidamente, do salário hipotético mensal que o trabalhador desejaria receber caso essa fosse sua única fonte de rendimentos e benefícios laborais. Ou seja, seria a remuneração que uma empresa deveria pagar pelo trabalho realizado (sob a ótica do trabalhador), caso não houvesse mais nenhuma obrigação trabalhista. Portanto, constitui o valor total que o trabalhador atribui ao seu emprego. Por exemplo, dado um valor específico para o salário líquido mensal do trabalhador, a pergunta a ser respondida é quanto esse empregado aceitaria receber na ausência de instituições e sistemas como o INSS, o FGTS, o auxílio maternidade, o vale transporte, as férias remuneradas e a justiça trabalhista, entre outros. Ressalte-se que essa não é uma hipótese plausível, ou tampouco uma proposta de mudança legislativa. Trata-se apenas de um exercício teórico que permite avaliar o valor monetário que os trabalhadores atribuem aos direitos constitucionais e legais que possuem.

Evidentemente, essa medida também depende de características particulares do trabalhador (como gênero, idade, distância entre local de residência e de trabalho, etc.), da empresa (benefícios não compulsórios oferecidos, por exemplo) e da legislação (imposto de renda, salário mínimo, regras para demissões etc.). Portanto, deve-se ter em vista que não existe uma única resposta para a pergunta colocada. Cada perfil de empresa e de trabalhador terá um resultado possivelmente diferente. Novamente, apresentaremos uma metodologia ampla. Definiremos posteriormente um perfil de trabalhador padrão e faremos os cálculos para esse perfil como caso ilustrativo.

De maneira abrangente, segmentamos os componentes do salário equivalente nos mesmos quatro grupos propostos anteriormente. Em princípio, todos os itens pertencentes à compensação dos empregados devem ser incorporados ao salário equivalente, mas cada um terá uma metodologia própria para o cálculo de sua valoração efetiva. É importante notar que serão feitas duas hipóteses distintas sobre a duração do vínculo: doze meses e cinco

anos. Em ambos os casos, supõe-se que a empresa irá desligar o empregado sem justa causa⁵. Cabe ainda mencionar o fato de que, em alguns casos, outras hipóteses adicionais devem ser feitas, sendo que muitas vezes não existe uma única alternativa correta, isto é, a valoração depende do conjunto (heterogêneo) de preferências do trabalhador. Nesses casos, propõe-se um limite superior e um inferior para a valoração. Assim, ao final do exercício, teremos um intervalo no qual o salário equivalente se encontra, ao invés de uma estimativa pontual. Listamos, a seguir, os itens que têm alguma peculiaridade no cálculo. Os demais itens são calculados de acordo com os métodos descritos no apêndice.

A. Salário base

A.1. Salário líquido mensal

O salário líquido mensal é computado integralmente. No entanto, supõe-se que ao aceitar um emprego, o empregado infere a respeito dos aumentos reais de salário no futuro, devidos principalmente ao aumento de sua experiência. Com base na duração esperada do emprego (um ou cinco anos), é possível então encontrar o salário líquido mensal médio esperado.

B. Recebimento

B.1. 13o. salário

Será incorporado no salário mensal, sendo igual ao valor presente do fluxo de 1/12 do salário bruto mensal, descontados os impostos e encargos devidos.

B.2. Adicional de férias (1/3 de salário)

Mesmo procedimento do 13o. salário.

B.3. Horas extras

Dada a hipótese sobre o número de horas extras esperado em um dado mês, os adicionais a que o trabalhador tem direito são incorporados diretamente ao valor do salário.

B.4. Vale alimentação/Refeitório

Se o montante que o trabalhador gastar com alimentação for maior ou igual ao benefício, então a valoração se dá pelo valor nominal do mesmo. Caso o trabalhador não tenha a necessidade de gastar todo o valor recebido, então se deve utilizar um fator de desconto. Esse fator pode ser auferido, por exemplo, através da estimação de salários hedônicos (ver apêndice).

B.5. Vale transporte

A princípio, tem valor monetário para o empregado sob a hipótese de que na ausência do benefício, trabalhador seria responsável por sua locomoção. Deve-se inclusive lembrar que o trabalhador pode ter descontado 6% de seu salário para dedução do valor devido deste benefício.

⁵ Essa hipótese é feita supondo que as empresas desejam ter liberdade para contratar e demitir e que provisionam 100% das verbas rescisórias.

C. Compensação do empregado

C.1. FGTS

A hipótese de remuneração do saldo será de reposição da inflação, ou seja, rendimento real nulo. Mesmo não podendo sacar o saldo de sua conta, se o trabalhador tivesse acesso irrestrito ao mercado de crédito, ele poderia usar o valor acumulado do FGTS como garantia de um empréstimo bancário. Assim, o FGTS teria liquidez e seria valorado em sua totalidade, descontada apenas a taxa de juros de mercado. Por outro lado, se houver restrição ao crédito, então o FGTS passa a ter valoração baixa. Propõem-se, então, duas hipóteses alternativas: uma sem restrição ao crédito, onde o FGTS é incorporado ao salário apenas com o desconto dos juros de mercado e outra na qual o valor é zero.

C.2. Multa do FGTS

Adiciona-se o valor de 40% sobre a valoração do FGTS.

C.3. Contribuições ao INSS

Em tese, o trabalhador valora o benefício da aposentadoria de acordo com a taxa interna de retorno do fluxo de pagamentos (considerando a contribuição total) e de recebimentos. Deve-se então fazer hipóteses sobre a idade de aposentadoria e sobre o tempo de contribuição para o cálculo da TIR. Mas, também se deve considerar a hipótese de que o trabalhador não valora o sistema previdenciário (por exemplo, no caso dele ser muito jovem e não se preocupar ainda com o futuro, a contribuição ao INSS é vista como um simples imposto). Nesse caso, temos então dois limites: o inferior seria valoração igual a zero (miopia temporal completa) ou integral (de acordo com a taxa interna de retorno). Giambiagi e Afonso (2008) calculam a TIR para alguns perfis de trabalhador e seus resultados podem embasar essa etapa.

C.4. Aviso prévio indenizado

É incorporado de acordo com o valor presente de um salário bruto mensal.

C.5. Seguro saúde

O caso do seguro saúde é singular. Por um lado, o trabalhador possivelmente não conseguiria um seguro individual pelo preço do seguro corporativo, pela existência de informação assimétrica (o estado de saúde do trabalhador é mais bem conhecido pelo próprio trabalhador). Nesse sentido, o trabalhador pode, portanto, atribuir ao seguro saúde um valor maior do que o custo dele para a empresa. Por outro lado, é possível que o trabalhador não deseje um seguro com a cobertura oferecida, de forma que se pudesse escolher optaria por um seguro de valor menor. Essa questão pode ser medida, por exemplo, através da estimação de salários hedônicos.

C.6. Auxílios

Auxílios como auxílio-creche, auxílio-farmácia e outros, que são dependentes de convenções e acordos coletivos, normalmente são pagos em dinheiro. Logo, podem ser valorados diretamente pelo seu valor.

D. Demais custos

D.1. Direito a férias

O benefício de poder dedicar a totalidade do seu tempo ao lazer, durante um mês, pode ser valorado pelo trabalhador. Mais ainda, o valor do lazer pode ser inferido pelo valor pelo qual o trabalhador o ‘vende’, que é justamente o seu salário. Portanto, o valor monetário das férias deve ser igual ao valor de um mês de trabalho. Dessa forma, as férias representam um acréscimo de 1/12 no valor do salário líquido anual

D.2. Proteção social

Apesar de não haver contribuição sobre salários para o seguro desemprego, a existência dele é, sem dúvida, um atrativo do emprego formal. Com a hipótese de desligamento sem justa causa em dois prazos distintos, o seguro desemprego será computado através do valor presente dos benefícios a que o trabalhador teria direito em cada um dos cenários. Sobre o auxílio doença, a sua valoração pelo empregado deve ser dada pelo preço de mercado desse seguro. Por fim, licenças como a paternidade ou maternidade devem ser valoradas em função da probabilidade de se tornar pai ou mãe e, além disso, ser computadas da mesma forma que as férias, por se tratarem de tempo não trabalhado.

D.3. Sistema judicial

A existência da Justiça do Trabalho se justifica, em tese, como instrumento de garantia para todas as partes envolvidas no contrato de trabalho. Caso alguma parte descumpra parte do acordo, a Justiça garante uma solução ao conflito. Seguindo esse raciocínio, a Justiça do Trabalho só tem valor *ex-ante* caso se reconheça alguma probabilidade para o descumprimento do acordo. Mesmo que reconheçêssemos essa probabilidade em algum dos tópicos anteriores, a valoração da Justiça seria feita na medida exata para restaurar o valor original do contrato. Portanto, sem perda de generalidade, pode-se atribuir probabilidade nula ao descumprimento do contrato e valor zero à Justiça do Trabalho.

D.4. Capacitação

A capacitação é valorada pelo trabalhador na medida em que ela permite um aumento de capital humano e, assim, um aumento nos rendimentos via aumento de produtividade. No entanto, o capital humano adquirido pode ser tanto geral (como conhecimentos em informática, por exemplo) como específico (operação de determinada tecnologia exclusiva da empresa). Assim, a valoração da capacitação é feita de acordo com o seu tipo. Existem na literatura algumas estimativas sobre o retorno da capacitação que podem ser usadas para o cálculo desta valoração, como por exemplo, Severnini e Orellano (2010). Para simplificar, nesse momento utilizaremos como valor de referência máximo o custo do treinamento informado pela empresa.

Com a metodologia proposta acima, obtém-se o que chamamos de *salário equivalente*. A diferença entre o custo do trabalho total (cujo cálculo foi explicado na seção 3.1) e o *salário equivalente* é o que podemos chamar de custo da legislação trabalhista. É diferente das metodologias de Pastore (1996) e Pochmann (1994), porque não se está apenas avaliando a relação entre os encargos trabalhistas e a remuneração do trabalhador. A metodologia proposta nesse relatório é, portanto, um realinhamento do foco da discussão; a questão que deve ser colocada é se os benefícios gerados por toda a legislação trabalhista estão sendo

financiados de forma eficiente. O primeiro passo para isso é medir os custos dessa legislação, e para este fim é que a metodologia apresentada foi elaborada.

4 Aplicação da metodologia: o caso da indústria têxtil

Para aplicar a metodologia proposta na seção 3 a um caso concreto, foram utilizadas as informações fornecidas por duas empresas do setor têxtil, sendo uma delas localizada no Estado de São Paulo e a outra no Estado de Santa Catarina.

Apesar de ser um setor bastante tradicional, a indústria têxtil tem recebido investimentos em tecnologia em diversas partes do mundo e evoluído consideravelmente, especialmente por conta do desenvolvimento de novos insumos e materiais sintéticos altamente sofisticados. Mas, também por ainda contar com a fabricação de fios tradicionais, o setor tem ao mesmo tempo grandes empresas, que dependem de muita escala para se tornarem rentáveis, e indústrias que se caracterizam por produzir pequenas séries. Trata-se, portanto, de um setor bastante amplo e heterogêneo.

A indústria de têxteis e de confecções é responsável por 3,4% do faturamento total da indústria brasileira, segundo os dados mais recentes da PIA/IBGE⁶, com uma receita bruta total de R\$ 64 bilhões. O país é um dos poucos no mundo que ainda mantém todas as etapas de produção bem desenvolvidas. A produção interna é bastante concentrada regionalmente, mas fragmentada em relação ao número de empresas: de acordo com dados do Ministério do Trabalho e da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), são mais de 30.000 empresas em toda a cadeia (a maior parte está na confecção). A produção é concentrada em empresas de médio porte e nas regiões Sul e Sudeste⁷, apesar de tendência recente de migração da mão de obra para as regiões Centro Oeste e Norte.

A cadeia têxtil empregava diretamente, em 2010, mais de 1,7 milhões de pessoas, segundo dados do Ministério do Trabalho. Especificamente no setor de confecção de artigos do vestuário e acessórios havia 670 mil empregados formais no setor em 2010, com remuneração média de R\$ 838.

A tabela 4 detalha o cálculo do custo mensal que essa empresa incorre para oferecer a uma trabalhadora um salário mensal líquido de R\$ 671,60. Os cálculos são feitos considerando-se dois horizontes de tempo e sob a hipótese de que, ao término destes prazos, o trabalhador é desligado sem justa causa. Quando foi necessária alguma hipótese sobre taxa de juros real, o valor utilizado foi de 6% ao ano, ou aproximadamente 0,49% ao mês. Além disso, sob as regras atuais, esse trabalhador tem um desconto de 8% sobre o salário bruto para pagamento ao INSS e é isento do Imposto de Renda para Pessoa Física (IRPF).

A tabela 4 mostra que, para proporcionar um salário mensal bruto em carteira de R\$ 730 ao empregado, o empregador gasta por mês aproximadamente R\$ 2.067 (cerca de 2,8 vezes

⁶ PIA/IBGE de 2009

⁷ Segundo dados do Valor Setorial

esse salário mensal em carteira, ou seja, um acréscimo de 183%). Os parágrafos seguintes descrevem os cálculos feitos para se chegar a esse valor, mas ressalta-se antes o fato de que a compensação do empregado representa 61% ou 63% do custo contábil total, dependendo do cenário de duração do vínculo.

A primeira linha da tabela mostra o salário bruto registrado em carteira, apenas para servir como referência. Logo abaixo, encontra-se o salário mensal líquido. O 13º salário é computado como sendo o valor do fluxo mensal que é necessário para capitalizar o valor referente a um salário mensal (e a um terço de salário mensal) ao final de 12 meses, descontadas as contribuições ao INSS e pagos em duas parcelas (novembro e dezembro). O vale transporte tem o valor de R\$ 88,20⁸ e já considera o desconto de 6% do salário do trabalhador.

As linhas referentes ao INSS, por sua vez, foram calculadas como sendo a aplicação dos devidos percentuais (8% do trabalhador e 20% do empregador) sobre o salário mensal bruto, acrescidos também os valores presentes do 13º salário, do aviso prévio e do adicional de férias. O valor do FGTS é simplesmente a aplicação da alíquota de 8% sobre o salário mensal bruto, acrescido da aplicação deste valor sobre os valores mensais (brutos) do 13º, do aviso prévio e do adicional de férias. Já a multa do FGTS equivale ao valor necessário para um fluxo mensal de 12 ou 60 meses, dada a taxa de juros, para acumular o valor de 50% sobre o saldo final (que por sua vez é igual a $13 + 1/3$ multiplicado por 8% e pelo salário bruto mensal). Além disso, levou-se em consideração o rendimento de 3% ao ano no saldo acumulado. O aviso prévio indenizado, por sua vez, é o valor mensal do fluxo que resulta em um valor futuro igual a um salário bruto.

Já as linhas referentes à cesta básica e auxílio creche são determinadas pela convenção coletiva aplicada. As convenções também determinam outros gastos não explicitados, tais como auxílio farmácia, auxílio médico e gastos com diretores do sindicato. Para o efeito de cálculo neste exercício tomamos os valores fornecidos pelas empresas visitadas. Os custos dos impostos e contribuições sobre a folha (SAT, Inkra e Sistema S) são a simples aplicação das alíquotas respectivas sobre o salário bruto mensal, o 13º, o aviso prévio e o adicional de férias (também brutos).

⁸ Esse valor possivelmente é diferente em cada empresa em particular. Foram utilizados valores baseados nos dois estudos de casos e levando-se em conta o custo da passagem de transporte público de R\$ 3,00.

Tabela 4 – Componentes do custo do trabalho para as empresas

	12 meses	60 meses
<i>Salário mensal bruto</i>	<i>730,00</i>	<i>730,00</i>
I. Salário base	32%	36%
Salário mensal líquido	671,60	671,60
II. Recebimento	11%	9%
13o. Salário	54,62	54,62
Adicional de férias	20,03	20,03
Férias Indenizadas	64,16	11,38
Vale transporte	88,20	88,20
III. Compensação do empregado	18%	18%
FGTS	64,05	64,05
INSS Trabalhador	64,89	64,89
Multa FGTS (40% sobre saldo)	25,11	23,15
Aviso prévio indenizado	54,48	14,34
<i>Benefícios/Negociação Coletiva</i>		
Vale alimentação	106,00	106,00
Auxílio creche	12,37	12,37
Cesta básica	43,80	43,80
IV. Demais custos	39%	37%
<i>Impostos/Encargos trabalhistas</i>	<i>12%</i>	<i>12%</i>
INSS Empregador	169,72	160,15
Multa FGTS (10% sobre saldo)	6,28	5,79
Salário educação	21,21	20,02
SAT (2%)	16,97	16,01
INCRA (0,2%)	1,70	1,60
Sistema S (3,1%)	26,31	24,82
<i>Obrigações acessórias</i>	<i>4%</i>	<i>5%</i>
Licença maternidade	17,03	17,03
Quota de deficientes	14,86	14,86
Quota de aprendizes	32,03	32,03
Obrigações de segurança	24,70	24,70
<i>Treinamentos</i>	<i>7%</i>	<i>3%</i>
Treinamento das reposições	100,01	18,42
Ginástica laboral	36,37	33,49
Treinamentos diversos	5,42	5,42
<i>Custos gerenciais</i>	<i>16%</i>	<i>17%</i>
Administração de pessoal	153,61	153,61
Manutenção de refeitório	2,34	2,34
Festas e eventos motivacionais	10,57	10,57
Custo do tempo não trabalhado	159,03	141,46
<i>Proteção Social</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Total	2.067,44	1.858,89
	100%	100%

Fonte: Elaboração própria com base na legislação vigente e informações de empresas pesquisadas

Ainda entre os demais custos, o valor atribuído à ginástica laboral é obtido pelo valor estimado dos 15 minutos de tempo dedicado a esta prática, de forma semelhante ao procedimento adotado para o item ‘custo do tempo não trabalhado’, com a diferença de que se considerou apenas o custo contábil do trabalhador, sem gastos com demissão. Para a licença maternidade, também considerou-se o valor fornecido pela empresa, que reflete o custo médio com desse item rateado pelo total de funcionários. Obrigações de segurança, treinamentos diversos, administração do pessoal e festas e eventos motivacionais tiveram os valores totais despendidos de cada item divididos pelo total de trabalhadores da fábrica.

Em relação às quotas, para as pessoas com deficiência foram rateados os gastos pelas operadoras da fábrica, enquanto o gasto com a quota de aprendizes foi definido como metade do valor do custo básico do trabalho de acordo com a curva de aprendizagem da fábrica rateado pelo total do efetivo da fábrica. Procedimento similar foi realizado para a obtenção do custo do treinamento de reposições: com base na curva de aprendizagem dos trabalhadores sem experiência prévia na ocupação foi estimado uma produtividade 25% menor em relação aos trabalhadores já experientes, durante três meses. Portanto, o custo da reposição também foi estimado como metade do custo total do trabalho rateado pelo efetivo total da fábrica.

Feito o cálculo do custo que um trabalhador representa para uma empresa, passamos agora ao cálculo da valoração deste mesmo contrato de trabalho para este trabalhador.

Valor percebido pelo trabalhador referentes aos itens do contrato de trabalho

Os resultados são apresentados na tabela 5 e mostram que o valor do contrato de trabalho está entre R\$ 964 e R\$ 1.713, dependendo do tempo de contrato e de algumas hipóteses adicionais.

O procedimento realizado para chegar a esses valores é descrito a seguir. Partindo de um salário líquido mensal de R\$ 671,60, para cada parte do contrato de trabalho deve ser feita a seguinte pergunta: se pudesse optar em abrir mão desse benefício, quanto o trabalhador exigiria como pagamento adicional? Para o 13º salário, o adicional de férias e os vales transporte e alimentação, o valor é exatamente igual ao seu valor monetário e, portanto, igual ao que as empresas gastam (tabela 3).

No caso do INSS, aplicamos a alíquota de 17% sobre o salário bruto mensal, o 13º salário e o adicional de férias. Essa alíquota é a que equilibra o fluxo de contribuições e benefícios do INSS, segundo Giambiagi e Afonso (2008). Tudo o mais que é pago ao INSS, referente a aposentadoria, não deve ser valorado pelo empregado e é considerado imposto. Além disso, foram feitas as duas hipóteses (mencionadas anteriormente) de valoração máxima e mínima, que compõe respectivamente o limite superior e o limite inferior.

Tabela 5 – Valoração do contrato de trabalho pelos empregados

	12 meses		60 meses	
	Valoração mínima	Valoração máxima	Valoração mínima	Valoração máxima
<i>Salário mensal em carteira</i>	730,00	730,00	730,00	730,00
I. Salário base	58%	39%	70%	47%
Salário líquido	671,60	671,60	671,60	671,60
II. Recebimento	12%	13%	14%	16%
13o. Salário	54,62	54,62	54,62	54,62
Adicional de férias	20,03	20,03	20,03	20,03
Direito a férias	64,16	64,16	64,16	64,16
Vale transporte	-	88,20	-	88,20
III. Compensação do empregado	14%	26%	12%	28%
FGTS	-	64,05	-	64,05
INSS	-	137,89	-	137,89
Multa FGTS	-	25,11	-	23,15
Aviso prévio indenizado	54,48	54,48	14,34	14,34
<i>Benefícios/Negociação Coletiva</i>				
Vale alimentação	106,00	106,00	106,00	106,00
Auxílio creche	-	12,37	-	12,37
Cesta básica	-	43,80	-	43,80
IV. Demais custos	0%	11%	0%	7%
<i>Impostos/Encargos trabalhistas</i>				
SAT (2%)	-	16,97	-	16,01
<i>Obrigações acessórias</i>				
Licença maternidade	-	17,03	-	17,03
<i>Treinamentos</i>				
Treinamento das reposições	-	100,01	-	18,64
Ginástica laboral	-	31,28	-	30,30
Treinamentos diversos	-	5,42	-	5,42
<i>Custos gerenciais</i>				
Manutenção do refeitório	-	2,34	-	2,34
Licença maternidade	-	17,03	-	17,03
Festas e eventos motivacionais	-	10,57	-	10,57
Proteção Social	16%	11%	3%	2%
Seguro desemprego (VP)	187,23	187,23	33,21	33,21
Total	1.158,12	1.713,14	963,96	1.433,72
	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaboração própria com base na legislação vigente

Em seguida, o FGTS mensal é incorporado com um valor um pouco menor do que o custo efetivo dele para a empresa, já que se deve levar em conta o desconto da taxa de juros. No limite inferior, o FGTS entra com valoração nula. A multa do FGTS equivale a

40% do saldo ao término do contrato de trabalho, e este valor também é convertido em um fluxo mensal. O aviso prévio indenizado também é incorporado ao fluxo mensal, mas seu valor cai conforme a duração do vínculo aumenta, já que esse benefício é fixo (um mês) e diluído ao longo do tempo.

No caso das férias, o raciocínio é o seguinte. Para um contrato de doze meses que é encerrado, o empregado tem direito a receber um salário mensal equivalente às férias. No caso do contrato mais longo, essas férias são gozadas. Entretanto, a questão que se coloca é se, na ausência desse direito (e consequente necessidade de trabalhar um mês a mais por ano), o trabalhador deveria exigir uma compensação que, em tese, deve ser equivalente ao valor de um mês de salário.

Finalmente, o seguro desemprego. Como o seu financiamento é feito por impostos sobre o faturamento ou valor adicionado, ele não faz parte do custo para as empresas contratarem e manterem um trabalhador a mais. Mas, para o trabalhador, é parte relevante do contrato de trabalho. Sua valoração foi feita convertendo o valor presente do total de benefícios ao qual o empregado teria direito quando demitido sem justa causa em pagamentos mensais, de acordo com a taxa de juros real adotada.

Tabela 6 – Custo da legislação trabalhista no Brasil

Duração do contrato	12 meses		60 meses	
	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima
Limite da valoração do empregado				
Custo para a empresa ^[a]	2.067	2.067	1.859	1.859
Salário equivalente (Valoração do empregado) ^[b]	1.158	1.713	964	1.434
Custo da legislação trabalhista (R\$) ^{[c]=[a]-[b]}	909	354	895	425
Custo da legislação trabalhista (% do salário equivalente) ^{[c]/[b]}	79%	21%	93%	30%
Peso da legislação trabalhista (% do custo total) ^{[c]/[a]}	44%	17%	48%	23%

Fonte: elaboração própria

Em síntese e em números redondos, as tabelas 4 e 5 acima mostram que, por um lado, o contrato de trabalho médio de duração igual a doze meses custa algo como R\$ 2.070 para as empresas e gera um salário-base mensal (líquido) de R\$ 670 para o trabalhador. Mas, na realidade, esse contrato é valorado em algo entre R\$ 1.160 e R\$ 1.710. A tabela 6 mostra o custo da legislação trabalhista em cada um dos cenários. Os resultados indicam que algo entre um quinto e metade do custo total do trabalhador para a empresa é devido à legislação trabalhista, o que se denominou peso da legislação trabalhista no custo total (última linha da tabela 6). Em relação ao valor percebido como remuneração pelo empregado, a legislação trabalhista representa um acréscimo (ou custo adicional) de algo entre 21% e 93%. Trata-se de um intervalo grande, que requer uma pesquisa mais profunda sobre a percepção dos trabalhadores acerca dos seus direitos e benefícios, para ser melhor dimensionado.

5 Simulações

Para simular diferentes tipos de trabalhadores, também foi criada uma planilha eletrônica para permitir a alteração dos valores apresentados até este ponto. Alguns componentes do custo do trabalho são diretamente proporcional ao salário bruto registrado ou a diferentes parâmetros da legislação. Esses parâmetros são facilmente editados no arquivo.

Outros componentes do custo, entretanto, são particulares a cada empresa. Nesse sentido, cada usuário da planilha deverá realizar a apuração do custo de cada um desses itens e considera-los separadamente. Por exemplo, se uma empresa não realiza eventos motivacionais, então deve imputar valor zero na linha referente a esse item. Por outro lado, se a empresa gastou, por exemplo, R\$ 30.000 em um ano com esse tipo de evento e possui 600 funcionários, então o valor a ser imputado é de R\$ 4,17, se a opção metodológica for o rateio simples mensal.

A planilha eletrônica desenvolvida para as simulações dos impactos é um arquivo em formato Microsoft Excel e foi entregue junto com este relatório.

6 Justiça Trabalhista

Em todos os cálculos apresentados neste estudo não foram considerados os gastos com indenizações oriundas de processos judiciais. Em tese, se a empresa e o empregado cumprem com todas as suas respectivas obrigações, não haveria porque prever qualquer gasto adicional devido à ações na Justiça.

É de conhecimento público, entretanto, que o Brasil tem quantidade de processos trabalhistas bastante relevante. Por esse motivo, um estudo mais aprofundado sobre o tema é desejável. Conhecer os determinantes para o litígio e os valores das ações trabalhistas, tanto por setor de atividade econômica quanto por ocupação, pode ajudar tanto os empresários quanto os formuladores de políticas públicas a encontrar formas de diminuir a custosa dependência na Justiça para a solução de conflitos.

Com a tecnologia disponível hoje, é possível construir um banco de dados com parte significativa das ações julgadas em diversos Tribunais Regionais do Trabalho, além das que chegam até o Tribunal Superior do Trabalho. Esse banco de dados serviria para responder as questões colocadas no parágrafo anterior. Assim, uma das sugestões desse relatório é a expansão do estudo apresentado aqui para essa esfera da Justiça Trabalhista.

Nesse sentido, é importante distinguir entre dois tipos de custos relacionados à Justiça Trabalhista: o passivo comum e o passivo oculto. Essa classificação, proposta por Casali e Kieckbusch (2010), é resumidamente explicada a seguir.

6.1 Passivo Comum

O passivo comum é aquele que decorre do descumprimento de preceitos da legislação. Ainda que estes preceitos sejam inadequados e/ou de difícil cumprimento, é possível para o empresário tomar ciência deles através da consulta a atos normativos. Um exemplo típico desse tipo de passivo é o descumprimento da cota de trabalhadores com deficiência. O passivo, nesse caso, pode surgir ou através do desconhecimento da regra, ou pela impossibilidade em encontrar pessoas com deficiência que possam ou queiram ser contratadas. Em caso de descumprimento da norma, a empresa é autuada e multada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou pode ainda, ser objeto de uma ação civil pública, com pedido de danos morais coletivos.

6.2 Passivo Oculto

O passivo oculto (PO) é oriundo da insegurança jurídica associada às leis e justiça trabalhistas. Diferentemente do passivo comum, ele não decorre do descumprimento da legislação, mas sim de uma mudança de entendimento dos dispositivos legais pelos tribunais. Pode, ainda, surgir após 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 (e portanto um custo financeiro) em função das novas interpretações. Cabe salientar que, em razão da prescrição trabalhista, essas condenações podem gerar um passivo oculto retroativo a, no máximo, cinco anos.

7 Considerações Finais

Este estudo contribui para o debate acerca do custo trabalhista no Brasil de duas formas. Primeiro, propõe a incorporação de fatores anteriormente ignorados no cálculo desse custo, como custos com treinamento e capacitação e despesas gerenciais e administrativas. Ao incluir esses itens, o custo total com um trabalhador fica aproximadamente 183% maior do que o salário em carteira em um contrato de trabalho que dure 12 meses.

Além disso, outro objetivo do trabalho foi propor uma metodologia para medir o custo da legislação trabalhista no Brasil. Segundo a definição apresentada nesse documento e estimativas iniciais, esse custo está entre 17% e 48% do montante recebido pelo trabalhador. Como vimos, esse valor depende tanto das características das empresas como das preferências dos trabalhadores. Além disso, deve-se salientar que a população analisada é a de trabalhadores empregados no setor formal. Dada a enorme quantidade de trabalhadores no setor informal, há que se perguntar se a legislação não impede que novos contratos de trabalho formais sejam assinados.

A informalidade é uma das possíveis consequências da legislação, que não medimos com a nossa metodologia. Outras são os efeitos que a legislação pode impor sobre qualificação e qualidade da mão de obra, arranjos institucionais e a alta rotatividade. Há argumentos teóricos que mostram que da forma que está o atual modelo de acesso ao FGTS com multa de 40%, além do aviso prévio indenizado, o seguro desemprego e a possibilidade de manter-se um tempo trabalhando na informalidade, os trabalhadores têm incentivos em manter alta rotatividade entre empregos, criando menos investimentos em qualificação e afetando negativamente a produtividade total da economia.

Os nossos resultados preliminares apontam também para uma valoração do contrato de trabalho por parte do empregado que declina conforme a duração do vínculo. Com as devidas ressalvas necessárias, como por exemplo, o fato de não terem sido considerados os aumentos salariais reais, isso pode indicar que existem incentivos institucionais do lado do trabalhador para uma rotatividade alta. Por sua vez, isso pode ter consequências negativas para o bem estar da sociedade, já que a teoria econômica argumenta que nesse caso diversos efeitos perversos emergem. Como exemplo, podemos citar os menores incentivos para acúmulo de capital humano e, portanto, menor produtividade e uma maior incerteza quanto à renda futura, o que já é negativo em si e pode também acabar fazendo com que os trabalhadores aceitem qualquer oferta de emprego ao invés de esperarem por aquela que melhor satisfaz seus anseios. Isso acaba, então, diminuindo a eficiência econômica (Margolis, 2008).

Por outro lado, nota-se que o custo por trabalhador para as empresas diminui conforme aumenta a duração do vínculo. A principal razão para isso parece estar na necessidade de treinamento de novos funcionários. Assim, também pode-se afirmar, com base nos resultados apresentados, que a alta rotatividade da mão de obra no país tem um significativo impacto nos custos trabalhistas.

É importante mencionar que a metodologia desenvolvida neste estudo gera a possibilidade de que se realizem simulações, com embasamento econômico, dos efeitos de mudanças institucionais da legislação trabalhista no custo do trabalho. Diferentes cenários a respeito da valorização do contrato de trabalho por parte dos empregados são utilizados para simular os efeitos de tais mudanças. Existem metodologias baseadas na aplicação de pesquisas e questionários a empregados (conhecidas na literatura como *Willingnes to Pay*) que permitem descobrir o quanto os trabalhadores de fato valoram cada item do contrato de trabalho. Os resultados da aplicação de tais pesquisas e questionários fornecem estimativas ainda mais precisas do impacto de mudanças nos componentes do custo do trabalho, uma vez que não trabalharíamos mais nos casos limites da valorização do contrato de trabalho. A aplicação destas pesquisas e questionários está além do escopo deste projeto que tem por objetivo desenvolver uma metodologia para aferição do custo do trabalho, da legislação trabalhista e avaliação de impactos. A aplicação das pesquisas e dos questionários junto aos trabalhadores se trata de um complemento a metodologia que desenvolvemos e, portanto, se caracteriza como uma sugestão de pesquisa para o futuro.

Por fim, podemos dizer que ao controlar os efeitos de mudanças dos componentes do custo do trabalho na oferta de trabalho, através da utilização do conceito econômico de Salário Equivalente, eleva-se a discussão (com respaldo científico) dos efeitos das mudanças institucionais no mercado de trabalho. Equivalentemente, estimula-se a discussão na sociedade dos efeitos das mudanças institucionais no mercado de trabalho a partir da perspectiva da valoração dos direitos e benefícios por parte de trabalhador, tirando o foco da simples contabilidade dos custos.

Referências

CASALI, E.; KIECKBUSCH, R. E. Texto para Discussão: Custos do Trabalho. Confederação Nacional da Indústria (CNI), 2010.

GIAMBIAGI, F.; AFONSO, L. E. Cálculo da alíquota de contribuição previdenciária atuarialmente equilibrada: uma aplicação ao caso brasileiro. *Revista Brasileira de Economia (Impresso)*, v. 63, p. 153-179, 2009.

PASTORE, José. A batalha dos encargos sociais. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 28 fev. 1996.

MARGOLIS, D. (2008). "The Effect of Unemployment Insurance on Formal and Informal Sector Employment in Brazil." Washington DC: World Bank, mimeo.

POCHMANN, Márcio. Cálculo dos componentes dos custos do trabalho nos 10 setores mais importantes da economia dos Países do Mercosul. Campinas: UNICAMP/CESIT, 1994. 57 p. (Documento de trabalho)

SEVERNINI, E. R.; ORELLANO, V. I. F. Orellano, 2010. "O Efeito do Ensino Profissionalizante sobre a Probabilidade de Inserção no Mercado de Trabalho e sobre a Renda no Período Pré-PLANFOR," *Economia*, ANPEC - Associação Nacional dos Centros de Pós-graduação em Economia, vol. 11(1), páginas 155-174.

Apêndice: metodologia de cálculo dos componentes do custo do trabalho ampliado

Previdência Social

Equivale a 20% do total do salário, acrescido do mesmo percentual aplicado ao 13º e férias.

FGTS

Equivale a 8% do total do salário mensal, acrescido do mesmo percentual aplicado a 13º e férias.

Multa FGTS

Equivale aos 40% + 10% que a empresa deve recolher sobre o saldo depositado durante o vínculo, com os valores diferidos.

Aviso prévio indenizado

É o valor de um salário mensal dividido em 12 parcelas, considerando que a empresa provisiona esse valor mensalmente, aplicando esses recursos em ativo cujo rendimento real é 6% ao ano.

13º salário

É o valor de um salário mensal dividido em 12 parcelas, considerando que a empresa provisiona esse valor mensalmente, aplicando esses recursos em ativo cujo rendimento real é 6% ao ano.

Férias

É o gasto com o adicional de férias (um terço de salário), considerando-se que a empresa faz uma provisão mensal desse valor. No caso do contrato de doze meses, considerou-se ainda um salário, igual ao valor devido no caso de desligamento após esse período.

Salário educação

Equivale a 2,5% do total do salário mensal, acrescido do mesmo percentual aplicado a 13º e férias.

SAT (2%)

Equivale a 2% do total do salário mensal, acrescido do mesmo percentual aplicado a 13º e férias. Note que esse percentual varia de acordo com a classificação de atividade econômica da empresa.

INCRA (0,2%)

Equivale a 0,2% do total do salário mensal, acrescido do mesmo percentual aplicado a 13º e férias.

Sistema S (3,1%)

Equivale a 3,1% do total do salário mensal, acrescido do mesmo percentual aplicado a 13º e férias. Note que esse valor pode mudar de acordo com a natureza da empresa.

Vale alimentação/Refeitório

É o valor médio por funcionário gasto pelas empresas pesquisadas com a manutenção do refeitório. Note que há casos em que convenções coletivas determinam um valor a ser pago como vale alimentação.

Vale transporte

É o valor médio por funcionário gasto com transporte por uma das plantas pesquisadas. Esse valor pode ser fixado em convenções.

Auxílio creche

Segue as regras de cada convenção regional. Foi utilizado o valor de uma das plantas pesquisadas.

Cesta básica

Segue as regras de cada convenção regional. Foi utilizado o valor de uma das plantas pesquisadas.

Obrigações de segurança

São os valores gastos com segurança do trabalho e segurança em geral, rateados pelo número de trabalhadores, para uma das plantas pesquisadas.

Quota de deficientes

Adotou-se a suposição extrema de que os trabalhadores com deficiência não produzem. Assim, o custo de manter esses trabalhadores foi rateado pelo número total de trabalhadores, levando-se em conta também que a quota só se aplica a empresas com mais de 100 funcionários e que varia de 2% a 5%.

Quota de aprendizes

Considerou-se que os aprendizes têm produtividade média equivalente a 50% dos trabalhadores regulares pelo período de três meses. Essa hipótese foi construída com base na curva de aprendizagem obtida nas plantas pesquisadas. Assim, a extensão dessa hipótese implica que, ao produzir metade do que um trabalhador regular produz, um aprendiz apresenta um custo adicional equivalente ao dobro do seu custo. Esse valor foi então rateado entre todos os demais trabalhadores.

Licença maternidade

É o valor médio por funcionários gasto para o pagamento das funcionárias em licença maternidade, considerando todas as plantas que pesquisamos.

Custo do tempo não trabalhado

Pelo fato de a empresa ser obrigada a conceder um mês de férias aos trabalhadores, ela precisa ter uma quantidade de funcionários maior do que aquilo que seria necessário na ausência dessa obrigação. A suposição feita é a de que essa necessidade é simplesmente 1/12 a mais, ou seja, se não houvesse férias, a quantidade de funcionários poderia ser reduzida em 1/12. Assim, o custo do tempo não trabalhado é 1/12 do custo total do trabalhador.

Ginástica laboral

As empresas visitadas adotam práticas de ginástica laboral, para evitar danos à saúde dos trabalhadores. Essa ginástica dura 15 minutos por dia, de forma que seu impacto no custo total do trabalho é o de uma necessidade adicional de 4 horas mensais. Evidentemente, há benefícios inerentes à adoção dessa prática; a produtividade do trabalhador poderia diminuir caso ele não se exercite. Entretanto, esse ganho deve ser computado separadamente, em uma análise de produtividade do trabalhador. Portanto, o custo da ginástica laboral é obtido através do custo contábil por hora do trabalhador. Esse, por sua vez, foi obtido pela divisão do custo marginal contábil total do trabalhador pelo número de horas mensais de trabalho. Utilizou-se o custo contábil por conta da suposição de que a reposição dos quinze minutos de ginástica se dá por um trabalhador 'permanente', ou seja, os custos de administração, contratação e demissão estariam ausentes.

Treinamentos diversos

Foi considerado o valor médio por trabalhador gasto com treinamentos pelas plantas pesquisadas.

Administração de pessoal

O valor gasto com o departamento de recursos humanos foi rateado pelo número de trabalhadores.

Festas e eventos motivacionais

Foi considerado o valor médio por trabalhador gasto pelas plantas pesquisadas.

Treinamento das reposições

Quando uma planta perde um trabalhador, uma nova contratação é feita. Esse novo funcionário demora em média três meses para atingir o nível de produtividade regular. Segundo uma das empresas pesquisadas, durante esse período sua produtividade média é de cerca de 75% do que seria se comparada ao usual. Assim, para o contrato de doze meses por exemplo, esse custo equivale a 25% do custo total de um trabalhador, durante 25% do tempo (25% multiplicado por três meses e dividido por doze ou sessenta meses em seguida).