

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - UNICAMP
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS - IFCH
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E PLANEJAMENTO ECONÔMICO - DEPE
CENTRO TÉCNICO ECONÔMICO DE ASSESSORIA EMPRESARIAL - CTAE**

**CUSTOS DOS ENCARGOS SOCIAIS
(2a. versão)**

Miguel Juan Bacic

CUSTO DOS ENCARGOS SOCIAIS

O objetivo deste estudo é a determinação do custo dos encargos sociais que incidirão sobre os salários e ordenados dos trabalhadores. O encargo social representa a parcela que se acrescenta ao salário devido pelo tempo em que os empregados ficam trabalhando na empresa. Esta parcela é constituída por salários pagos quando o empregado não trabalha (férias, repouso semanal remunerado, feriados, 13o. salário), benefícios aos empregados regidos por lei (ex. salário família, auxílio enfermidade, etc.) e contribuições a instituições oficiais (IAPAS p/ex.). Inclui-se no cálculo dos encargos sociais todas as conquistas trabalhistas de caráter normativo, estando, portanto, excluídos deste cálculo, aqueles benefícios concedidos espontaneamente pela empresa e não previstos como obrigatórios por lei.

Quantificação da taxa de encargos sociais

Os encargos sociais serão agrupados em três grupos de acordo com a base que irão incidir. Para a correta aplicação de taxa é preciso lembrar que existe grande diferença entre os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento e sobre o salário de carteira, uma que na folha de pagamento em geral, incluem-se, além do salário propriamente dito, alguns ônus sociais, como por exemplo, o repouso semanal remunerado.

Um passo prévio a quantificação é o cálculo dos dias efetivamente trabalhados. Este cálculo é de fundamental importância para a correta determinação de taxa de encargos sociais. O cálculo é realizado subtraindo do total de dias do ano, os dias em que os empregados não trabalharam (domingos, feriados, férias ou outros motivos). Este cálculo deve ser realizado de forma individualizada de empresa para empresa e pode variar anualmente numa mesma empresa.

Neste trabalho o cálculo dos dias não trabalhados será realizado levando em conta os domingos, feriados e férias que normalmente existem no ano.

Os domingos são 52 no ano, as férias de 30 dias úteis já incluem 4 domingos, razão pela qual consideraremos 26 dias de férias.

Os feriados oficiais (que incluem os universais, nacionais e religiosos) correspondem a 10 dias no ano (1o. de janeiro, 6a. feira santa, 21 de abril, 1o. de maio, Corpus Christi, 7 de setembro, Nossa Senhora Aparecida, 15 de novembro e

Natal). Consideraremos mais um dia para a Padroeira da Cidade e um para o Carnaval, totalizando um total de 12 feriados.

Porém, como alguns feriados podem cair nas férias ou em domingo remunerado é:

$$p = \frac{12}{52+26} = \frac{12}{78} = 15,4\%$$

Então, de 12 feriados espera-se que $12 \times 0,154 = 1,85$ feriados caiam em domingos remunerados ou férias. Arredondando, consideramos 2 feriados.

O total de dias não trabalhados no ano é então: 52 domingos + 26 dias de férias + 10 feriados = 88 dias.

Desta forma, os dias efetivamente trabalhados atingem $365 - 88 = 277$ dias.

Grupo I - O primeiro grupo reúne as obrigações que incidem sobre o "salário de folha" e salários de carteira e, consiste nos encargos correspondentes aos salários e ordenados pagos pela prestação de serviços; obviamente, incidem sobre as horas normais e horas extras trabalhadas.

Os percentuais evidenciados no Grupo I são definidos pela legislação básica que criou aqueles encargos, exceto e de n.11 que foi obtido por pesquisa da média das taxas pagas pelas empresas (são variáveis e dependem do ramo industrial explorado).

GRUPO I

	<u>Mensalista</u>	<u>Horista</u>
01. IAPAS	10%	10%
02. 13o. Salário p/ o IAPAS	1,5%	1,5%
03. F.G.T.S	8%	8%
04. SESI ou SESC	1,5%	1,5%
05. SENAI ou SENAC	1%	1%
06. INCRA	0,2%	0,2%
07. IAPAS (assis. rural)	2,4%	2,4%
08. Salário Família	4%	4%
09. Salário Educação	2,5%	2,5%
10. Salário Maternidade	0,3%	0,3%
11. Seguro Acid. de Trabalho	<u>2%</u>	<u>2%</u>
TOTAL GRUPO I	33,40%	33,40%

SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO

O seguro de acidente do trabalho tem uma alíquota variável de 0,4%, 1,2% ou 2,5% segundo a atividade da empresa. A média geral no Brasil é de 2% (Conjuntura Econômica, FGV, abril 83), razão pela qual utilizamos este valor no cálculo. No seu cálculo específico cada empresa deve utilizar a taxa correspondente segundo ramo de atividade.

Grupo II - O segundo grupo é constituído dos ônus que são pagos diretamente ao empregado, junto com a contra-prestação de serviços. São incluídos na folha de pagamento e, por isso, sofrem a taxa dos Encargos do Grupo I.

Todos os encargos deste grupo incidem sobre as horas normais de trabalho. Para empregados mensalistas não são incluídos os itens 15 (feriados) e 16 (repouso semanal remunerado) para efeito de cálculo de custo, uma vez que os mesmos já estão computados no salário mensal. Sobre as horas extras incidem o no. 12 (aviso prévio) somente no caso em que a empresa opte pelo pagamento integral dos 30 dias ao empregado em vez da dispensa de 2 horas por dia durante um mês, e o no. 14 (férias) *. Em ambos os casos incidem além das horas extras outros adicionais competentes da remuneração do empregado. O cálculo de incidência deve ser realizado sobre a média de horas extras e outros adicionais dos últimos 12 meses.

GRUPO II

	<u>Mensalista</u>	<u>Horista</u>
12. Aviso Prévio	2,27%	2,26%
13. Auxílio Enfermidade	0,45%	0,54%
14. Férias	9,09%	10,83%
15. Feriados**	-	3,61%
16. Repouso Semanal Remunerado**	-	<u>17,32%</u>
Total Grupo II	11,81%	34,56%

* Art. 142 parágrafo 5 CLT

** Incidência exclusiva de horas normais (Lei 605/49 art. 7 parágrafo 8) salvo quando caracterizada habitualidade (Sumula TST No. 172)

Cálculos

AVISO PRÉVIO

- Na maioria dos casos, se constitui na dispensa de 2 horas por dia de trabalho durante 25 dias úteis, ou 30 corridos. Dessa maneira, obtemos:

a) Mensalistas

$$\frac{2 \text{ horas} \times 1 \text{ mês}}{8 \text{ horas} \times 11 \text{ meses}^*} \times 100 = 2,27\%$$

b) Horistas

$$\frac{2 \text{ horas} \times 25 \text{ dias}}{8 \text{ horas} \times 277 \text{ dias}^*} \times 100 = 2,26\%$$

Supõe-se neste cálculo que os empregados trabalham um ano em média na empresa.

Para obter um resultado mais correto o cálculo deve ser feito individualmente por cada empresa em função da sua rotação de pessoal. Como o que interessa neste caso são as demissões, pode ser utilizada a seguinte medida de rotação, a ser utilizada mensalmente:

$$\text{Rotação} = \frac{\text{Total demissões últimos 12 meses}}{\text{No. médio de emp. últimos 12 m.}}$$

O valor da previsão de aviso prévio será:

Mensalista: 2,27% x rotação

Horista : 2,26% x rotação

AUXÍLIO ENFERMIDADE

- Composto dos primeiros 15 dias de licença por parte da empresa. Em média, 10% dos empregados recorrem a este benefício, anualmente. (Dados Estatísticos Conj. Econ. FGV, abril 83)

a) Mensalistas

$$\frac{0,5 \text{ mes} \times 0,10}{11 \text{ meses}} \times 100 = 0,45\%$$

b) Horistas

$$\frac{15 \times 0,10}{277 \text{ dias}} \times 100 = 0,54\%$$

Calculando dessa forma estamos supondo que a licença é solicitada por 15 dias. A empresa no seu cálculo individual deve medir o tempo médio da licença e determinar a porcentagem de empregados que recorrem a essa licença. Provavelmente existirão diferenças entre os mensalistas e os horistas. É possível determinar um fator de utilização do Auxílio Enfermidade em proporção ao total de dias homem trabalhado num certo período, o qual reemplaza as previsões estipuladas em 13a e 13b.

$$\text{Utilização do Auxílio Enfermidade} = \frac{\text{Dias concedidos por auxílio enfermidade últimos 12 meses}}{\text{Dias homem trabalhados últimos 12 meses}}$$

Se a empresa tiver um controle de horas homem trabalhadas pode-se construir um índice ainda mais exato.

Utilização do = $\frac{\text{Horas concedidas por auxílio enfermidade últimos 12 meses}}{\text{Horas Homem trabalhadas últimos 12 meses}}$
Auxílio enfermidade

*: (No. médio empregados mês 1 x no. dias úteis mês 1) +...+ (No. médio empregados mês 12 x dias úteis mês x 12)

FÉRIASa) Mensalistas

$$\frac{1 \text{ mês}}{11 \text{ meses}} \times 100 = 9,09\%$$

b) Horistas

$$\frac{30 \text{ dias}}{277 \text{ dias}} \times 100 = 10,83\%$$

FERIADOS

$$\frac{10 \text{ dias}}{277 \text{ dias}} \times 100 = 3,61\%$$

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (HORISTAS)

- Constituídos de 52 domingos anuais, está relacionado com os 365 dias do ano, menos 52 domingos, 26 dias de férias, e 10 dias feriados civis e religiosos, em que não se trabalha.

Desse modo temos:

$$\frac{52 - 4 \text{ (das férias)}}{365 - (52+26+10)} \times 100 = \frac{48}{277} \times 100 = 17,32\%$$

Grupo III : consiste de encargos trabalhistas que independem dos demais; não incidem sobre os outros nem sofrem incidência dos demais encargos. Sobre o 13o. salário incidem horas extras quando habituais (Sumula 45 TST), o adicional noturno pago com habitualidade (Sumula 60 TST) e gratificações habituais (Sumula 78 TST). Os percentuais dos itens 19 e 20, também incidem sobre as horas extras.

GRUPO III

	<u>Mensalistas</u>	<u>Horistas</u>
17. 13o. Salário	9,09%	10,83%
18. FGTS s/ 13o. salário	0,73%	0,87%
19. Depósito p/ rescisão s/ J. Causa	<u>0,97%</u>	<u>1,16%</u>
Total Grupo III	10,79%	12,16%

13o SALÁRIO

a) Mensalistas - 30 dias de salário base, por ano de trabalho efetivo.

$$\frac{1 \text{ mês}}{1 \text{ mês}} \times 100 = 9,09\%$$

b) Horistas - 30 dias corridos em relação a base de cálculo.

$$\frac{30 \text{ dias}}{277 \text{ dias}} \times 100 = 10,83\%$$

FGTS s/ 13º SALÁRIO

$$\text{Mensalista} = 9,09 \times 0,08 = 0,73\%$$

$$\text{Horista} = 10,83 \times 0,08 = 0,87\%$$

DEPÓSITO POR RESCISÃO S/ JUSTA CAUSA

- Consiste num depósito de 10% sobre o saldo do FGTS, em caso de dispensa do empregado sem justa causa: inclui-se no cálculo os valores do Grupo II e do 13º salário.

a) Mensalista

$$8\% (100\%+11,81\%+9,09\%) \cdot 10\%=8\% \cdot (120,9\%) \cdot 10\%=9,67 \times 10\%=0,97\%$$

b) Horistas

$$8\% (100\%+34,56\%+10,38\% \cdot 10\%=8\% (145,39\%) \cdot 10\%=11,63\% \times 10\%=1,16\%$$

Calculando a previsão dessa forma estamos supondo que todos os empregados são demitidos s/ justa causa. No seu cálculo específico cada empresa deverá multiplicar estas taxas pela porcentagem de empregados demitidos sem justa causa.

$$\% \text{ empregados demitidos s/ justa causa} = \frac{\text{Total demissões s/ justa causa últimos 12 meses}}{\text{Total demissões últimos 12 meses}}$$

Considerando-se os Grupos I, II e III podemos compor o valor dos encargos sociais para os empregados mensalistas - contratados a um "salário nominal de folha" - e, para os empregados horistas - contratados a um "salário nominal de carteira".

Entende-se por "salário nominal de folha" aquele que figura na folha de pagamento, pelo qual o empregado mensalista é contratado; por "salário nominal de carteira" aquele pelo qual o empregado horista é contratado e que figura em sua carteira profissional.

	<u>Mensalista</u>	<u>Horista</u>
	Folha (salário nominal)	Salário hora
+ Incidência Grupo II	100%	100%
	<u>11,81%</u>	<u>34,56%</u>
Subtotal I	111,81%	134,56%
+ Incidência Grupo I sobre Subtotal I		
0,334 x 111,81%		
0,334 x 134,56%	<u>37,34</u>	<u>44,94</u>
Subtotal II	149,15%	179,5%
+ Incidência Grupo III	<u>10,79</u>	<u>12,86</u>
Total	159,94	192,36

Ou seja, o encargo social do mensalista é de 59,94% e o encargo social a calcular sobre o salário hora é de 92,36%. Deve-se ressaltar que os encargos sociais para os horistas e mensalistas são iguais variando a taxa devido a base de cálculo diferente. O salário de um horista já colocado na folha de pagamento (ou seja, com os feriados e repousos semanais remunerados já calculados) deve ter o encargo social calculado como se fosse mensalista.

Obs. : JORNADA DE TRABALHO NOTURNO

De acordo com o art. 73, parágrafo 1o. da CLT, a hora de trabalho é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, no período de 22 (vinte e duas) às 5 (cinco) horas.

Com base neste direito assegurado pela Lei, o empregado que completar 7 (sete) horas noturnas terá direito ao recebimento de 8 (oito) horas.

Exemplo de aplicação da taxa de encargos sociais

1. Um produto para ser fabricado sofre as seguintes operações:

	Horas	Número de Operários	Salário Hora/médio
A. Usinagem	0,80	1	300
B. Serralheria	2,25	2	250
C. Solda	0,50	2	280

Qual o custo de mão-de-obra, incluindo os encargos sociais?

Operação	Tempo	Número de Operários	Salário hora/médio Cr\$	Encargos Sociais (92,36%) Cr\$	Custo de Mão de Obra Cr\$	Custo MO x Número OP x Tempo Cr\$
Usinagem	0,80	1	300	277	577	462
Serralheria	2,25	2	250	231	481	2.165
Solda	0,50	2	280	280	539	539
Custo Total						Cr\$ 3.166

2. Uma empresa contratou um operário como mensalista. Seu salário é de Cr\$ 150.000,00. Se ele demora três horas para fabricar um produto, qual o custo de mão-de-obra e encargos sociais deste produto?

- Salário mensal	150.000,00
- Encargos Sociais (59,94%)	<u>89.910,00</u>
- Custo mão-de-obra no mês	239.910,00
- Horas trabalhadas semanais:	48 horas
- Média de semana em um mês	<u>52</u> semanas = 4,33 semanas 12 meses
- Média de horas trabalhadas em um mês:	4,33 semanas x 48 horas por semana = 208 horas
- Custo hora: Cr\$ 239.910 / 208 horas =	Cr\$ 1.153
- Custo de mão-de-obra do produto	Cr\$ 1.153 x 3 – Cr\$ 3.459

Arquivos

Para cálculo das taxas específicas de encargos sociais é conveniente manter atualizados os arquivos que constam no anexo.

BIBLIOGRAFIA

CTAE - *Custo dos Encargos Sociais - Apostila* - DEPE/UNICAMP - 1981

FGV - *Conjuntura Econômica* - Abril 1983

IOB - *Trabalhista - Descanso Semanal Remunerado* Bol. 16/85

IOB - *Trabalhista - Décimo Terceiro Salário* - Bol. 31/84

Consolidação das Leis do Trabalho - Editora - LTR - SP

Serson José - *Curso de Rotinas Trabalhistas* - Editora - LTR - SP - 1984

