

ARTIGO

A tributação do trabalho no Brasil

JOSÉ PASTORE e
IVES GANDRA MARTINS

As discussões sobre os encargos sociais têm sido úteis para perceber que a contratação de um trabalhador no Brasil custa para as empresas o valor do seu salário mais 102%, pagos a título de "pedágio legal", composto de 18 itens de natureza impositiva (veja tabela).

Muitos argumentam que vários desses encargos, especialmente os dos grupos B e C, constituem salários indiretos.

Esse é um injustificado equívoco conceitual. Encargo social não se confunde com salário. O salário é a remuneração do trabalho efetivamente realizado. Salário e trabalho são indissociáveis. Quanto mais (e melhor) trabalho, mais salário. A remuneração de 30 dias de férias, por exemplo, não constitui contrapartida de trabalho realizado nesses 30 dias. Por isso, ela não é salário — e sim encargo social. O mesmo ocorre com os demais itens da tabela.

Os encargos sociais, diferentemente dos salários, são inegociáveis. Eles são de recolhimento compulsório, o que não deixa dúvida sobre a sua natureza tributária ou paratributária. O Código Tributário Nacional define tributo como "toda prestação pecuniária compulsória".

No caso dos encargos sociais, alguns têm a sua arrecadação vincu-

Encargos sociais para o setor industrial	
Pessoal de produção	
Tipos de encargos	(%) sobre o salário
Grupo A - Obrigações sociais	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário Educação	2,50
Acidentes de Trabalho (média)	2,00
Sesi	1,50
Senai	1,00
Sebrae	0,60
Incra	0,20
Subtotal A	35,80
Grupo B - Tempo não trabalhado 1	
Repouso semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de férias	3,64
Aviso prévio	1,32
Auxílio enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
Grupo C - Tempo não trabalhado 2	
13º salário	10,91
Despesa de rescisão contratual	2,57
Subtotal C	13,48
Grupo D - Incidências	
Incidência cumulativa grupo A/B	13,68
Incidência do FGTS sobre o 13º	0,87
Subtotal D	14,55
Total	102,06

Fonte: Itens da Constituição e da CLT

lada a entidades específicas, outros não. Os primeiros são tipificados como "contribuições sociais". Os demais são "paratributos". Todos, porém, são entidades do universo

tributário. O seu recolhimento é realizado compulsoriamente pelo Estado (por meio do INSS), pela Justiça do Trabalho e pelas empresas.

Assim, o custo do trabalho para as empresas é formado por parcelas negociadas (salário, prêmios, participação nos lucros, benefícios etc.) e parcelas tributárias ou paratributárias (encargos sociais).

O Brasil optou por um modelo de muito encargo e pouco salário. As razões são conhecidas. A CLT foi criada sob a inspiração do "garantismo legal", segundo o qual todos os arranjos entre empregados e empregadores devem ser feitos pela via da lei e não da negociação.

Hoje, o quadro é outro. A revolução tecnológica e a globalização da economia determinaram mudanças profundas nos modos de produzir, administrar e vender, o que passou a requerer flexibilidade para contratar, descontratar e remunerar a mão-de-obra.

O modelo rígido e baseado em muitas imposições compulsórias é disfuncional e inviável. Já é hora de o Brasil adotar um sistema de mais negociação e menos legislação — o que significa mais salários e menos encargos.

José Pastore, 62, é professor titular da Faculdade de Economia e Administração da USP (Universidade de São Paulo) e autor dos livros "Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva" e "Encargos Sociais no Brasil e no Exterior".

Ives Gandra da Silva Martins, 62, advogado tributarista, professor emérito da Universidade Mackenzie e da Escola de Comando e Estado Maior do Exército, é presidente da Academia Internacional de Direito e Economia e do Conselho de Estudos Jurídicos da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.