



IMPACTO DOS ENCARGOS (SOCIAIS E TRABALHISTAS) NA GERAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO REGIONAL

**Lucia Juraszek
Giulliane Fernanda Juraszek Sardá
Argos Gumbowsky**

RESUMO

No presente artigo devotou-se breve estudo ao mercado de trabalho e aos impactos dos encargos sociais e trabalhistas para a geração de postos de trabalho e as prováveis consequências no desenvolvimento. Tratou-se do mercado de trabalho, dos encargos e também foi analisada a sua relação com a informalidade. Iniciou-se com uma breve abordagem histórica dos encargos, seguindo com os conceitos indispensáveis para o perfeito entendimento. Listaram-se os encargos sociais e trabalhistas de forma geral e aqueles de domínio público, abordando-os e demonstrando sua base legal e como impactam nos custos do empreendimento e consequentemente na geração de novos postos de trabalho e, na informalidade, seu efeito mais nefasto. Como crescer com equidade, reduzindo a pobreza, sem contar com uma ampla geração de postos de trabalho e de boa qualidade.

Palavras-Chave: Emprego. Custo. Desenvolvimento.

ABSTRACT

This article aims to devote a brief study to the labor market and the impacts of social and labor costs for the generation of jobs and the probable consequences in the development. Addressing the labor market of charges and also, analyzing their relationship with informality. Starting with a brief historical approach to burdens, following with the concepts indispensable for perfect understanding. It will list social and labor costs in general and those in the public domain, addressing them and demonstrating their legal basis and how they impact on the costs of the enterprise and consequently on the generation of new jobs and informality its most harmful effect. How to grow with equity, reducing poverty, not counting on a broad generation of jobs and good quality.

Keywords: Job. Cost. Development.



1 INTRODUÇÃO

Foram abordadas as taxas dos encargos sociais e trabalhistas, contextualizadas na forma e como impactam no mercado de trabalho, na informalidade e no desemprego, bem como no desenvolvimento econômico regional. O Brasil tem o desafio de minimizar as incertezas da economia global e do mercado local, revertendo os índices, para voltar a apresentar o crescimento de anos anteriores, reduzir o desemprego e se tornar competitivo no ambiente econômico.

O objetivo foi analisar os encargos e quanto representam para o empregador. Tratou-se, inicialmente, da evolução da legislação relacionada ao tema, porque as leis não evoluem de forma rápida e tranquila, mas exigem organização, debates e pressões políticas. Para uma efetiva compreensão dos encargos, tornou-se necessário abordar alguns conceitos para entender suas nuances, em especial quanto ao impacto e os custos de um empregado ao seu contratante.

Assim, a legislação trabalhista evoluiu gradual e lentamente, em especial a partir da revolução industrial, porém sempre buscando resguardar e proteger o empregado, conseqüentemente, beneficiando-o. Os trabalhadores empreenderam luta para conquistar os direitos e positivá-los em legislação específica. No Brasil, o Direito do Trabalho surgiu tardiamente, em 1930, com a criação do Ministério do Trabalho. Foi então que a legislação trabalhista começou a se fazer presente na vida dos brasileiros, porém somente em 1943 nasceria a Consolidação das Leis do Trabalho.

Em momento seguinte, procedeu-se a análise das Leis do Trabalho, do mercado de trabalho e dos encargos sociais e trabalhistas, salário, a diferença de encargo social e encargo trabalhista. Foram abordadas, ainda, as principais causas da informalidade, bem como suas conseqüências, tanto para o trabalhador como para o empregador.

Existem trabalhadores que vivem na informalidade e procuram seus rendimentos no improvisado para evitar o pagamento de encargos e impostos. Nesta informalidade, estão os camelôs, barraqueiros e donos de fábricas de fundo de quintal. Com o aumento da população economicamente ativa e não tendo a contrapartida da geração de postos de trabalho, analisou-se a questão dos encargos trabalhistas e sociais no Custo Brasil, mostrando as conseqüências e os impactos dos encargos no mercado de trabalho e no desenvolvimento econômico regional.



2 MATERIAIS E MÉTODOS

Para a construção do presente estudo, buscou-se o repositório de conceitos, exigindo pesquisa teórica em livros, artigos científicos e seus fundamentos na legislação, relativamente aos encargos sociais e trabalhistas e seus aspectos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho e os encargos sociais e trabalhistas estão intrinsecamente ligados, apesar de seus surgimentos terem um intervalo de tempo de mais de dois mil anos. O trabalho humano surgiu da necessidade de sobrevivência, ou seja, desde a pré-história, assim, pode-se afirmar que o labor sempre esteve presente na vida do homem, contudo, com o passar dos séculos sofreu profundas transformações (PILETTI; ARRUDA, 2005).

Foi no século XIX, em resposta a Revolução Industrial (1750), que o trabalho fez surgir os direitos sociais. Os empregados, naquela época eram submetidos a extensas horas de trabalho, jornadas estafantes, em condições desumanas e insalubres, sem a devida remuneração. Segundo Piletti e Arruda:

[...] as condições de trabalho eram precárias e punham em risco a vida e a saúde do trabalhador. As fábricas quase não tinham janelas. As doenças profissionais eram frequentes, assim como os acidentes de trabalho. Nas minas de carvão ou de ferro, a vida dos operários estava sempre ameaçada. O resultado disso tudo é que a média de vida dos trabalhadores era extremamente baixa (2005, p. 35).

Huberman corrobora esta vertente de pensamento, ao afirmar que:

[...] pagavam os menores salários possíveis. Buscavam o Máximo de força de trabalho pelo mínimo necessário para pagá-las. Como mulheres e crianças podiam cuidar das máquinas e receber menos que os homens, deram-lhes trabalho, enquanto o homem ficava em casa, frequentemente sem ocupação. A princípio, os donos de fábricas compravam o trabalho das crianças pobres, nos orfanatos; mais tarde, como os salários do pai operário e mãe operária não eram suficientes para manter a família, também as crianças que tinham casa foram obrigadas a trabalhar nas fábricas e minas. Os horrores do industrialismo se revelam melhor nos registros do trabalho infantil naquela época (1986, p. 164).

Portanto, somente com muita luta e sofrimento a classe trabalhadora conquistou seus direitos e fez com que os empregadores arcassem com certos encargos em benefício de seus funcionários. Segundo Arruda e Piletti “o crescimento das lutas operárias obrigou as classes dominantes a criarem a Lei *Speenhamland*, que garantia subsistência mínima aos



desempregados. Um imposto pago por toda a comunidade que custeava tais despesas” (2005, p. 235).

O capitalismo contribuiu diretamente para a formação da legislação trabalhista, como afirma Delgado:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de -poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa (2018, p. 94).

A palavra trabalho surgiu do latim *tripaliare*, que se correlaciona a martirizar com o *tripalium*. *Tripalium* que era uma estaca enterrada ao chão, composta de três paus e utilizada para torturas (BARROS, 2008, p.53). Ainda, pode ser definido, segundo Carmo (1993, p.15), como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência.” Essa definição remete ao caráter perpétuo do trabalho, pois o homem, no decorrer da história da humanidade, nunca parou de transformar a natureza em seu proveito.

A legislação trabalhista não existiria se não fosse a relação de emprego, como afirma Delgado: “O núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo-se em torno dessa relação jurídica específica, todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico” (2018, p. 97).

O Direito do trabalho é fruto de uma combinação de fatores, os quais podem ser divididos em econômicos, sociais e políticos. Todos agindo conjuntamente para a formação da referida legislação. (DELGADO, 2018).

No plano de vista econômico, com as fábricas nas cidades e seu grande contingente populacional, a mão de obra tornou-se farta, formando-se assim o proletariado, que sendo explorado lutaria por melhores condições de trabalho. Do ponto de vista social, a concentração proletária fez surgir uma identidade profissional entre as massas, que estavam em um mesmo universo de exploração. Finalmente, no plano político, a organização dos trabalhadores frente ao empregador e ao Estado, foi de fundamental importância para a fixação de certos preceitos para a contratação de mão de obra (DELGADO, 2018, p. 98).

3.1. BRASIL E O CONTRATO DE TRABALHO

No Brasil, a legislação trabalhista começou realmente a se fazer presente após 1888, como afirma Delgado. “O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho



no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto de fase de manifestações incipientes ou esparsas” (DELGADO, 2018, p. 125).

Porém, seu ápice ocorre em 1943, quando nasce o diploma mais importante da legislação trabalhista no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Contrato de Trabalho tem seu conceito inserido no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como: “o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”. Com o contrato de trabalho estabelecido, cria-se uma relação jurídica, que é o vínculo entre sujeitos de direito, onde o empregado subordina-se ao empregador, nascendo assim o vínculo empregatício. (BARROS, 2008, p. 236).

O contrato de trabalho é bilateral, encontram-se neste vínculo interesses contrapostos, tanto do empregador como do empregado e segundo Barros existe uma variedade de critérios de classificação dos contratos, especificamente os de trabalho:

Eles se classificam quanto à forma de celebração, em escritos ou verbais; quanto a regulamentação, em comuns ou especiais; quanto ao local da prestação de serviços, no estabelecimento do empregador, externamente e no domicílio do empregado; quanto ao consentimento, em expressos ou tácitos; quanto a qualidade do trabalho, em manual, técnico e intelectual; quanto aos sujeitos, em contrato individual contrato de equipe; quanto ao modo de remuneração, por unidade de tempo, por unidade de obra ou misto; quanto à duração, o contrato poderá ser determinado e indeterminado. (BARROS, 2008, p. 237).

O contrato por tempo indeterminado é a regra, tendo em vista o princípio da continuidade da relação de trabalho e a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) indispensável para o empregado provar seu vínculo com o empregador e assim comprovar seus direitos. Segundo Barros:

A principal prova do contrato de emprego é a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS (art.13 da CLT), cujas anotações geram presunção relativa (Súmula n. 12 do TST), podendo ser elidida por prova em contrário, apresentada por aquele que alegar situação diversa das anotações ali apostas. A Carteira de Trabalho é expedida pela Delegacia Regional do Trabalho, mediante solicitação do empregado, na forma do art. 15 da CLT, exibindo os documentos a que alude o art.16 do mesmo diploma legal. (BARROS, 2008, p. 261).

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é de vital importância na vida do trabalhador, tanto que é vedado ao empregador efetuar anotações desonrosas no referido documento. Caso tal fato ocorra, o mesmo terá que realizar compensação por dano material e moral ao funcionário (art. 29, § 4ª e 5ª da CLT).



Uma das partes do contrato de trabalho é, obviamente, o trabalhador. A CLT, em seu artigo 3º, estabelece os requisitos legais da definição de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Segundo Delgado, o preceito acima é “incompleto, tendo de ser lido em conjunto com o *caput* do art. 2º da mesma consolidação, o qual esclarece que a prestação pelo obreiro há de ser pessoal”. Portanto, para se configurar como empregado, este deve preencher todos os elementos, ou seja, o trabalho ser efetivado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica (2018, p. 338).

A CLT também estabelece em seu artigo 2º que considera empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos do empreendimento econômico, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Assim, empregador será toda pessoa física ou jurídica, portanto o titular da empresa (BRASIL, 1943).

Da mesma forma, a CLT no seu artigo 457, considera salário como a contraprestação do serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado. Devido à existência do vínculo empregatício, o mesmo diploma ainda atribui à remuneração um conceito mais amplo, no qual abrange o salário e seus componentes (BRASIL, 1943).

Essa distinção é de suma importância, tanto para o empregado como para o empregador, segundo Barros:

A distinção é importante porque há muitos institutos jurídicos que são calculados com base na remuneração e não apenas no salário, como ocorre com o FGTS, o 13º salário, as férias, a indenização de antiguidade, hoje substituída pelo FGTS, etc. A distinção é relevante também para efeito de salário mínimo, pois a gorjeta não o compõe, tendo em vista o disposto no art.76 da CLT, que o considera a “contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo o trabalhador. A gorjeta é paga por terceiro (BARROS, 2008, p. 749).

Tal diferenciação será essencial em momento futuro, quando do desenvolvimento do tema e o respectivo debate do impacto nos custos dos produtos e o avanço da informalidade. É também indispensável conhecer e distinguir os institutos para a formação dos cálculos visando o conhecimento do todo na composição do salário.

3.2 O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E O MERCADO DE TRABALHO

John Maynard Keynes (1883-1946) tem sua contribuição sintetizada em duas premissas: o princípio da demanda efetiva, no qual ele afirma que é a demanda a geradora



da oferta; e a defesa na criação de políticas fiscais para que o governo interfira na economia, visando o crescimento econômico.

Dallabrida (2010), ensina que a teoria de Keynes pode ser classificada como de cunho liberal conservador e ou liberalismo clássico. Levando em consideração o contexto da sua época, com a crise do capitalismo em 1930, acompanhou a descrença nos princípios da livre concorrência e propôs a superação desta crise.

Keynes, citado por Fonseca (2010):

Não é verdade que os indivíduos possuem uma “liberdade natural” prescritiva em suas atividades econômicas. Não existe um contrato que confira direitos perpétuos aos que têm ou aos que adquirem. O mundo não é governado do alto de forma que o interesse particular e o social sempre coincidam. Não é administrado aqui embaixo para que na prática eles coincidam. Não constitui uma dedução correta dos princípios da Economia em que o autointeresse esclarecido sempre atua a favor do interesse público.

Fonseca (2010), afirma que Keynes foi o porta-voz da nova época, desapegando do passado e apontando para o novo, e seu pensamento espalhou-se muito rápido. Passou a defender a necessidade de intervenção exógena no mercado, objetivando manter o crescimento e a oferta de emprego (DALLABRIDA, 2010).

A “era de ouro” ou “era keynesiana” consagrou a influência de seu pensamento, pois com seus apontamentos, iniciou um forte período de crescimento sustentado, com a intervenção do Estado e uma relativa distribuição de renda. (FONSECA, 2010). Em sua obra, ressalta o papel do investidor, a importância da propriedade privada e da livre iniciativa como essenciais para uma sociedade mais justa e eficiente. Todavia, seu argumento é complexo, pois critica o especulador, propondo aquilo que os empresários mais repelem: controle do Estado em seus negócios, regulamentação e limites (FONSECA, 2010).

A defesa da intervenção do Estado na economia se dá pela percepção de ineficiência do sistema capitalista, pois a oferta de emprego não absorvia a todos os que queriam trabalhar.

Pela situação de incerteza, defendia que os potenciais investidores não arriscariam devido a insegurança e o risco diante da crise. Afirmava que, quando a política era favorável a abertura de novos mercados, há aumento da eficiência, o risco de incerteza cairia e os investimentos seriam maiores (DALLABRIDA, 2010).

Keynes e seus seguidores tinham a preocupação de avaliar a quantia total ou agregada do consumo, renda poupança e produção. Conseqüentemente, para que haja produção é necessário existir uma demanda. Sem o consumidor demandar por determinado



produto, este acaba por se acumular nas prateleiras, gerando um custo cada vez maior para o empresário, pois ele não tem retorno, uma vez que o produto não é vendido e ainda tem o custo da mão-de-obra utilizada na fabricação do mesmo.

Em suas análises, defendia abordagem macroeconômica do pleno emprego, os fatores do crescimento do investimento e os seus impactos sobre a renda e o emprego.

Economistas pós-keynesianos como Harrod e Domar defendem que: fatores como aumento dos gastos do governo, maior disponibilidade de créditos e financiamentos, a expansão das exportações seria uma forma de dinamizar economias maiores. Com a teoria da demanda efetiva “A demanda gera a oferta” Keynes derruba a Lei de Say que dizia: “A oferta cria sua procura”. Para tentar minimizar as flutuações da economia, Keynes apresentou algumas sugestões. Defendia que o governo deveria interferir na economia por meio de políticas fiscais e monetárias, a fim de promover o pleno emprego, a estabilidade dos preços e o crescimento econômico. Para combater a recessão ou a depressão, o governo deveria aumentar seus gastos ou reduzir os impostos, sendo que esta opção aumentaria os gastos com consumo privado. Disponibilizar mais moeda para baixar as taxas de juros, na expectativa de que isso aumente os gastos com investimentos. Segundo a teoria keynesiana, o Estado deveria assumir o papel de propulsor de novas aplicações, no processo de desenvolvimento. Ou seja, o financiamento da ampliação, por meio de investimentos e gastos do governo, seria determinante no nível da atividade econômica do país. Portanto, o papel do Estado neste sentido, é crucial em uma economia de desenvolvimento. Essa discussão sobre o papel do Estado na economia teve início no século XX. Principalmente diante de novas crises, os autores contemporâneos retomam o tema para estudos e análises de possíveis alternativas. Keynes não defendeu a estatização da economia, mas sim uma participação ativa do Estado, pois a iniciativa privada pode não dispender de tanta energia por pouco interesse ou capacidade de resolver todos os problemas (DALLABRIDA, 2010).

Quando a economia passa por um período de desaquecimento ou recessão, normalmente há desemprego, ociosidade das fábricas e baixo nível de vendas das empresas. Em tal panorama, o papel do governo seria atuar criando medidas para auxiliar na recuperação da economia.

O mercado de trabalho deve manejar positivamente a oferta de empregos de forma que esta se conecte com aqueles que estão em busca de uma ocupação. Meneguim diz que esse fluxo é importante e deve funcionar perfeitamente, caso contrário “o crescimento econômico pode não causar impacto positivo sobre os empregos ou, ainda, os investimentos



em educação e novas tecnologias podem não significar ganhos de produtividade e melhores salários” (2010, p. 541).

Não se deve pensar no mercado de trabalho como instrumento para que o Estado influencie na redistribuição de recursos. Porém, o governo precisa manter regulamentações corretas e instituições adequadas, principalmente quando a situação macroeconômica não estiver favorável. Elas são necessárias principalmente quando se trata de treinamento público de assistência ao desempregado, a melhora do nível de emprego e da produtividade (MENEQUIN, 2010, p. 541).

A rotatividade da mão-de-obra foi apontada como influenciador direto do não crescimento econômico, porque gera altos custos ao empreendimento. Apesar de ser inerente a qualquer mercado de trabalho, interfere na vontade do empregador de não investir em treinamento individual dos seus colaboradores (MENEQUIN, 2010, p. 542).

3.3. ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

O conceito de encargos sociais apresenta divergências na doutrina. Pastore afirma que “na verdade, inexistente uma única definição nesse campo. Para alguns, os encargos sociais se referem apenas às despesas com as obrigações sociais do terceiro tipo, tais como aposentadoria, proteção no desemprego, seguro acidentes, etc” (PASTORE, 1994, p. 39).

Acrescenta, ainda que:

Para os que usam essa definição restrita, os encargos sociais no Brasil cobrem apenas as contribuições ao INSS, FGTS, acidentes de trabalho, salário-educação e outros itens que são descontados compulsoriamente na folha de salários. A distinção, no caso, é entre o que entra no bolso do trabalhador e o que não entra. Os pagamentos pelo tempo não trabalhado na forma de férias, descanso remunerado, aviso prévio, licenças etc., dentro da definição restrita, representam recursos que, de uma forma ou de outra, fazem parte da renda do trabalhador e, por isso, são tratados como salário indireto (PASTORE, 1994, p. 40).

Nesse ponto de vista, os encargos trabalhistas são aqueles pagos diretamente ao trabalhador, como: décimo terceiro, férias, licenças, vale transporte/alimentação, rescisão contratual e outros.

Resumidamente, encargos sociais e trabalhistas são os custos sobre a folha salarial e despesas com previdência e seguridade social, pagos pelo empregador.



3.4 SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

O conceito de seguridade social está no artigo 194 da Constituição Federal (CF), Esse é definido como: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (BRASIL, 1988).

Ainda, no mesmo artigo 194, em seu parágrafo único, a Constituição Federal confere ao Poder Público a competência de organizar a seguridade social, nos termos da lei.

Parágrafo único - Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I- universalidade da cobertura e do atendimento;
- II- uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III- seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV- irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V- equidade na forma de participação no custeio;
- VI- diversidade da base de financiamento;
- VII- caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados (BRASIL, 1988).

No caput do artigo 195, a Constituição Federal trata do financiamento do respectivo instituto: “A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais” (BRASIL, 1988).

No mesmo diploma legal, em seu primeiro inciso, estabelece a participação do empregador no referido encargo.

- I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:
 - a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
 - b) a receita ou o faturamento;
 - c) o lucro. (BRASIL, 1988).

Face ao acima exposto, fica estabelecida e bem explicitada a participação do empregador no custeio dos encargos sociais.



3.5 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

O FGTS é constituído por depósitos mensais, realizados pelo empregador em nome de seus empregados, no valor de 8% da respectiva remuneração. A Lei nº 8.036, de 11/05/90, regula o fundo que se constitui dos numerários acumulados, sendo que o mesmo é disponibilizado em caso de demissão sem justa causa, aposentadoria ou morte do trabalhador (BRASIL, 1990).

A mesma Lei prevê sanções para o contratante em caso de desobediência, impondo multas e taxas para o caso de o empregador descumprir a obrigação, acrescidos de juros de mora de 0,5% a.m.

Acerca da multa, destaca-se que a mesma será cobrada na importância de 5% no mês do vencimento da obrigação e 10% nos meses subsequentes.

Ainda se faz necessário mencionar que o rigor da referida lei exalta a sua importância, pois o fundo representa uma espécie de poupança e garantia para o empregado.

3.6 PIS/PASEP

PIS/PASEP é a sigla do Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público. Conforme o site do Planalto, esse programa tem por objetivo principal financiar o pagamento do seguro-desemprego e do abono, como assevera o artigo 239 da Constituição Federal.

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo (BRASIL, 1988).

O PIS tem por preocupação a integração e o desenvolvimento do empregado na vida laborativa, conforme redação do artigo 1º da Lei Complementar nº 7 de 07/07/70: “É instituído, na forma prevista nesta Lei, o Programa de Integração Social, destinado a promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas” (BRASIL).



3.7 O SALÁRIO EDUCAÇÃO

O salário educação está previsto no artigo 212 da Constituição Federal, no seu § 5º, que textualmente preconiza que “A educação básica pública terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da Lei” (BRASIL, 1988).

O artigo 2º, do Decreto nº 6.003 de 28, de dezembro de 2006, faz menção dos contribuintes do referido encargo:

São contribuintes do salário-educação as empresas em geral e as entidades públicas e privadas vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social, entendendo-se como tais, para fins desta incidência, qualquer firma individual ou sociedade que assuma o risco de atividade econômica, urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem assim a sociedade de economia mista, a empresa pública e demais sociedades instituídas e mantidas pelo Poder Público, nos termos do art. 173, § 2º, da Constituição (BRASIL).

O recolhimento da contribuição social do salário educação está previsto no Decreto nº 6.003 de 28 de dezembro de 2006. Os créditos desta rubrica a partir da competência 01/2007 devem ser recolhidos por intermédio da guia de previdência social (GPS), direta e exclusivamente à Secretaria da Receita Previdenciária, juntamente com as contribuições previdenciárias e demais contribuições devidas a terceiros (BRASIL, 2006).

Portanto, a legislação estabelece a forma de recolhimento, a destinação e captação dos respectivos valores, exclusivamente à Secretaria da Receita Previdenciária, estabelecendo também o meio, Guia de Previdência Social (GPS).

3.8 SISTEMA S

O sistema S se trata de um conjunto de instituições que asseguram os interesses de algumas categorias profissionais. Seu custeio está previsto no artigo 149 da Constituição Federal, que determina as contribuições sociais, visando o interesse das categorias profissionais.

Artigo 149: Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições as quais alude o dispositivo (BRASIL, 1988).

São instituições do sistema S: a) (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) - a quem cabe a educação profissional e aprendizagem industrial, além da



prestação de serviços de assistência técnica e tecnológica às empresas industriais. b) Serviço Social da Indústria (SESI) promove a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes por meio de ações em educação, saúde e lazer. c) Instituto Euvaldo Lodi (IEL) capacitação empresarial e do apoio à pesquisa e à inovação tecnológica para o desenvolvimento da indústria. d) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) educação profissional para trabalhadores do setor de comércio e serviços. e) Serviço Social do Comércio (SESC) promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor de comércio e serviços. f) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) educação profissional para trabalhadores rurais. g) Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes (SENAT) educação profissional para trabalhadores do setor de transportes. h) Serviço Social de Transportes (SEST)) – promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor dos transportes. Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) aprimoramento e desenvolvimento das cooperativas e capacitação profissional dos cooperados para exercerem funções técnicas e administrativas. (BRASIL, 1988).

Arroladas as instituições, cabe dizer que as receitas arrecadadas pelas contribuições ao Sistema S serão repassadas às entidades, que devem aplicá-las conforme previsão estabelecida em Lei, porém, não foram objetos do presente estudo.

3.9 CARACTERIZAÇÃO DOS ENCARGOS TRABALHISTAS

Os encargos trabalhistas são valores pagos diretamente ao empregado, mensalmente ou no término do contrato. Além do salário propriamente dito, as empresas têm gastos adicionais com os encargos sociais, que são diversos e incidem sobre os salários, horas-extras e outros benefícios (DELGADO, 2018).

Para prosseguir, fez-se necessário arrolar alguns encargos trabalhistas. Foram apontados apenas os principais, pois tal conhecimento é de domínio público.

O primeiro deles foi o 13º salário, também chamado de gratificação Natalina, que está previsto no Artigo 7º da Constituição Federal no seu inciso VIII (BRASIL, 1988). A referida parcela foi criada pela lei nº 4.090/62, modificada pela Lei nº 4.749/65 e regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65. Para Delgado, tal contraprestação será calculada sobre o salário integral do trabalhador em dezembro de cada ano, ou no último mês contratual, que provém do costume e de regras coletivas negociadas e arcadas integralmente pelo empregador (DELGADO, 2018, p. 909-910).



O segundo encargo trabalhista listado foi a Ausência Remunerada, situações em que o trabalhador pode ausentar-se do trabalho sem prejuízo de sua remuneração. Estas situações estão previstas no Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra c do art. 65 da Lei 4.375/64 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer, devidamente comprovados (BRASIL, 1943).

Observou-se que o Legislador se preocupou com a vida social do empregado, porém o cumprimento integral da respectiva norma traz ônus para a empresa.

Seguindo o rol, necessário fez-se mencionar os adicionais de insalubridade e periculosidade. Para as atividades desenvolvidas pelo empregado em condições adversas, seu salário deverá ser acrescido de um adicional conforme prevê os art. 192 e 193 da CLT. Delgado (2018), ensina que os percentuais serão estabelecidos por perito, especialista na matéria, e conforme as normas regulamentadoras que regem a matéria, mas que variam entre 10% e 40%.

Prosseguindo com a análise, sobre o descanso anual remunerado, ou seja, as férias, estas devem ser concedidas ao trabalhador após um período de 12 meses de efetiva atividade no emprego, denominado "período aquisitivo", cujo tempo de gozo ocorrerá dentro dos 12 meses subsequentes. A remuneração deverá ser acrescida de pelo menos um terço



a mais do que o salário normal. Este encargo está previsto no artigo 7º da Constituição Federal, no inciso XVII (BRASIL, 1988).

Para Delgado, as férias atendem a requisitos relacionados à política de saúde pública, bem-estar social e respeito à cidadania (2018, p. 1152).

O próximo ponto observado foram os intervalos, ou repousos, remunerados. A CLT diz que todo empregado tem direito ao repouso remunerado de no mínimo onze horas consecutivas para descanso, entre duas jornadas de trabalho e um descanso semanal de 24 horas consecutivas e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local (CARRION, 2015, p. 161).

A seguir, foi rapidamente analisado o Vale-Transporte, que representa um benefício que o empregador antecipa ao trabalhador, que o utilizará para custear as despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Entende-se como deslocamento, a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte entre sua residência e o local de trabalho (CARRION, 2015).

Por último, porém não menos importante, apontou-se o aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 487 estabelece que a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência cujos prazos estão estabelecidos nos incisos e parágrafos do artigo 487. A falta deste será motivo de indenização correspondente (BRASIL, CLT).

Portanto, no aviso prévio há dupla preocupação: o trabalhador demitido sem justa causa terá direito, por certo período, de se ausentar do trabalho para procurar um novo emprego. Igualmente ao empregador proporcionará um período para prospectar novo empregado a preencher a lacuna.

3.10 OS ENCARGOS E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Sobre os encargos e para explicar o percentual de custos para um empreendimento foram utilizados os estudos realizados por José Pastore e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Para entender o estudo de Pastore, foi necessário citar o conceito restrito de salário.

Para se chegar a um percentual de 102% de encargos sociais, parte-se de um conceito bastante restrito de salário. Tal conceito considera como salário apenas a remuneração pelo que chama de tempo efetivamente trabalhado. Para o cálculo desse tempo, são excluídas: parte da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado; férias remuneradas; adicional de 1/3



sobre o valor das férias; feriados; 13º salário; aviso prévio em caso de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador; despesas de rescisão contratual (equivalentes à multa sobre o saldo do FGTS) e a parcela do auxílio-enfermidade custeada pelo empregador. Os três últimos são calculados com base em uma média de incidência sobre o total de empregados (DIEESE, 2006).

O quadro dos encargos apresentado a seguir foi elaborado por Pastore e demonstra o patamar de encargos de 102%.

Itens de encargos	% sobre o salário
Previdência Social	20,00
Repouso Semanal Remunerado	19,91
13º Salário	10,91
Férias	9,45
FGTS	8,00
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
Salário Educação	2,50
Acidentes de Trabalho (média)	2,00
SESI	1,50
Aviso Prévio	1,32
SENAI	1,00
Incidência do FGTS sobre o 13º	0,87
SEBRAE	0,60
Auxílio Enfermidade	0,55
INCRA	0,20
Outras incidências	13,68
Total	102,06

Fonte: Pastore (1996)

Levando-se em conta o quadro acima onde o percentual atinge 102,06%, uma empresa não optante pelo simples nacional, tendo um funcionário hipoteticamente mensalista com salário de R\$ 2.100,00, terá um custo total de R\$ 4.243,26.

Pastore explica que no Brasil o custo de um trabalhador, se comparado a outros países, é um dos mais altos. A França tem 80%; a Alemanha, 60%; a Inglaterra, 59%; a Irlanda, 56%; a Itália e a Holanda, 51%; a Bélgica, 45%; Luxemburgo, 41% (PASTORE, 1996).

Para o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2006), esse cálculo deve ser elaborado de forma diversa e apresenta como sendo a diferença entre o montante que a empresa desembolsa e a remuneração total recebida pelo empregado. O resultado dessa conta que representa os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos e que são recolhidos ao governo. Reconhece-se, portanto, que



um percentual será repassado para entidades patronais de assistência e formação profissional, discordando dos percentuais apresentados por Pastore.

Assim, o Diesse chega a um percentual muito diferente daquele apresentado por Pastore e entidades empresariais. Explica-se aqui, que os encargos sociais representam 27,8% da folha de pagamentos média mensal, conforme quadro:

Quadro de encargos conforme DIEESE:

Tipo de encargo	Porcentagem sobre a folha média mensal
INSS	20,0%
Seguro contra acidentes do trabalho (média)	2,0%
Salário-Educação	2,5%
Incra	0,2%
Sesi ou Sesc ou Sest	1,5%
Senai ou Senac ou Senat	1,0%
Sebrae	0,6%
Total	27,8%

Fonte: DIEESE (2006)

O quadro abaixo atribuiu ao cálculo um salário mensal de R\$ 100,00, somente para facilitar o exemplo. A incidência foi sobre a folha média mensal, e para o cálculo da remuneração foram consideradas, além do salário contratual, outras rubricas como elencado:

Demonstrativo de incidências dos encargos, segundo DIEESE:

Itens da remuneração direta do trabalhador	Porcentagem sobre o salário contratual
• Salário contratual mensal (igual ao índice 100,00)	100,00
• 13º salário em proporção mensal (100,00 dividido em 12 meses)	8,33
• Adicional de 1/3 de férias em proporção mensal (1/3 de 100,00 dividido em 12 meses)	2,78
FOLHA DE PAGAMENTOS MÉDIA MENSAL (base de cálculo dos encargos sociais)	111,11
• Recolhimento mensal ao FGTS (8% de 100,00)	8,00
• Incidência do FGTS sobre o 13º salário mensal (8% de 8,33%)	0,67
• Incidência do FGTS sobre adicional de férias mensal (8% de 2,78%)	0,22
• Rescisão contratual como proporção da remuneração (1)	2,49
REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL TOTAL DO TRABALHADOR (como porcentagem do salário contratual mensal)	122,49

Fonte: DIEESE (2006).

Desta forma, considerando os encargos trabalhistas e sociais e, explicando os dois quadros anteriores, concluiu-se que uma empresa para admitir um trabalhador por um salário contratual¹ hipotético de R\$ 100,00, gastará um total de R\$ 153,38, incluída a remuneração média mensal total recebida integral e diretamente pelo trabalhador (R\$ 122,49), bem como os encargos sociais sobre a folha de pagamentos média mensal (27,8% x R\$ 111,11 = R\$ 30,89). Portanto, o custo total do trabalho será de 53,38% e não aquele apontado por Pastore (102,06%).

Destarte, sistematicamente a quantidade de encargos existentes no Brasil é grande, e a legislação complexa, por isso de difícil compreensão ao leigo, e, ao empreendedor sem muito preparo técnico e legal.

¹ A Constituição Federal determina que um empregado não pode receber menos do que um salário mínimo, valor que deve ser sempre reajustado para garantir o poder de compra do empregado. Atualmente, o valor do salário mínimo é de R\$ 998,00.



Importante dizer também que, esse significativo percentual de encargos sociais e trabalhistas será, na prática, repassado para o custo de produção e conseqüentemente para o preço final do produto.

3.11 A INFORMALIDADE

A informalidade está relacionada aos trabalhadores que não possuem carteira de trabalho assinada, ou seja, os empregados estão descobertos da proteção trabalhista e os empregadores desobrigados a pagarem os encargos decorrentes do contrato. Nesse mercado informal, segundo estudo do IPEA, a estimativa é a de que circule de 10% a 15% do Produto Interno Bruto brasileiro (PIB).

Pastore, em 1994, apregoava que para reduzir a informalidade seria necessário rever a legislação trabalhista e previdenciária:

A redução ou eliminação da informalidade depende de importantes mudanças na legislação trabalhista e previdenciária. Basicamente os contratos de trabalho precisariam ser melhor ajustados às peculiaridades das empresas e dos trabalhadores - o que só pode ser feito através de negociação. De nada adianta manter uma lei "tamanho único" para uma realidade tão diversificada como é o caso do mercado de trabalho do Brasil. A modernização da legislação tem de se pautar pela abertura de espaços para negociar contratos diferenciados.

A flexibilização chegou com a Lei nº 13.467 de 11 de novembro de 2017, alterando mais de cem pontos da Consolidação das Leis do Trabalho. Como resposta a necessidade de tornar as leis que regulam as relações de trabalho e de empregadores e empregados mais maleáveis, oportunizando a autonomia de vontade.

Em especial, o artigo 611-A da CLT dá permissão para negociar os incisos que estabelece, porém tais acordos e convenções não prevalecerão sobre a Lei quando tiverem por objeto diminuir direitos relativos às férias, décimo terceiro salário, FGTS, seguro desemprego, horas extras, aviso prévio, benefícios previdenciários e normas de saúde e segurança do trabalho.

O trabalho formal, muitas vezes tem suas irregularidades, como afirma a nota técnica do Ministério do Trabalho e Emprego:

Legalidade, no sentido de vínculo formal de trabalho, também nem sempre garante que o trabalhador irá usufruir do que lhe é de direito no que tange a direitos assegurados na CLT. Muitos são forçados a abdicar desses direitos em troca da permanência do vínculo empregatício - troca de férias por dinheiro, redução do tempo de licença maternidade (quando não termina acarretando demissão após o período garantido por lei), não recebimento de horas-extras e chegando a situações limítrofes que caracterizariam condições de trabalho degradante ou escravo. O Ministério do Trabalho e



Emprego no Brasil têm atuado intensamente no combate a este tipo de prática, agindo com rigor nos casos detectados. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, OBSERVATÓRIO E INFORMALIDADE).

Por força de Lei, o empregador está obrigado a anotar na CTPS do empregado e manter registro atualizado das contratações, conforme prevê o artigo 41 da Consolidação das Leis do trabalho:

Artigo 41 - Em todas as atividades, será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943).

O mesmo diploma legal, ainda, prevê punição ao empregador que não efetuar o registro, conforme aponta:

Artigo 47 - A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (BRASIL, 1943).

Verificou-se, portanto, a importância da formalização do mercado de trabalho, pois os efeitos da informalidade são prejudiciais para as duas partes do contrato de trabalho, empregado e empregador.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As consequências dos altos percentuais de encargos sociais e trabalhistas impactam no mercado de trabalho, na geração de novos postos de trabalho, bem como no custo da produção. A falta de emprego, conseqüentemente, contribuirá para aumentar as desigualdades sociais e piorar a qualidade de vida da comunidade.

Pode-se acrescentar que a legislação vigente auxilia na regulamentação do mercado de trabalho, porém faz-se necessário garantir as condições do trabalhador de forma justa e segura. Algumas destas regras servem para garantir o pagamento mínimo e a segurança do emprego, contudo, impõem aos trabalhadores e empregadores muitas restrições decorrentes dos contratos que acabam por prejudicar o mercado de trabalho em sua capacidade de promover e gerar novos postos e garantir os já existentes, sem falar na competitividade.

Como exemplo de legislação inadequada, pode-se citar as regras do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A Lei estabelece que o empregador deposite, mensalmente, 8% do salário do funcionário em conta vinculada ao contrato, calculada sobre



as verbas salariais cujo valor atualizado e corrigido seria liberado ao empregado na sua rescisão. Com isso, se iniciou um ciclo de alta rotatividade, uma vez que não havia mais a necessidade de indenizar na dispensa do trabalhador. Portanto, o FGTS acabou por motivar a alta rotatividade no mercado de trabalho. Quando a conta vinculada acumula um grande valor de saldo, o empregado tem incentivo a ser demitido, de forma a se apoderar do dinheiro.

O Brasil tem o desafio de se tornar competitivo no ambiente econômico. A maioria das dificuldades em obter eficiência está relacionada aos altos encargos já mencionados.

Mais da metade dos trabalhadores brasileiros vivem na informalidade e procuram seus rendimentos no improviso para escapar das armadilhas da burocracia e pagamento de impostos. Nesta informalidade, estão os camelôs, barraqueiros e donos de fábricas de fundo de quintal.

Com o aumento da população economicamente ativa e não tendo a contrapartida de geração de postos de trabalho, vê-se a questão da redução dos encargos trabalhistas e sociais somente como ponto favorável e não como solução. Para atenuar este cenário desfavorável, será necessária a efetiva participação do Estado e a implementação de políticas públicas ativas capazes de criar postos de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em www.planalto.gov.br. Capturado em 23 mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de novembro de 2017. Disponível em www.planalto.gov.br. Capturado em 20 mar. 2019.

BRASIL. Decreto n. 6.003, de 28 de dezembro de 2006. **Regulamenta a arrecadação, a fiscalização e a cobrança da contribuição social do salário educação**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Capturado 19 mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998. **Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências**. Brasília, DF Disponível em: www.planalto.gov.br. Capturado 19 mar. 2019.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 40 ed. São



Paulo: Saraiva, 2015.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A Ideologia do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Moderna, 1993.

DALLABRIDA, Valdir Roque. **Desenvolvimento regional: por que algumas regiões se desenvolvem e outras não?** Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2010.

DIEESE. **Encargos sociais no Brasil: conceito, magnitude e reflexos no emprego**, relatório, Disponível em www.dieese.org.br. Capturado em 19 mar. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 21 ed. Rio de Janeiro: LTr, 1986.

ECONOMIA e emprego. Disponível em: www.brasil.gov.br/educacao/2012/02/sistema-s-e-estrutura-educacional-mantida-pela-industria. Capturado em 19 mar. 2019.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra. **Keynes: o liberalismo econômico como mito**. Economia e Sociedade, v.19, n.3, p.425-447. Campinas, 2010.

MANUAL de praticas trabalhistas. **Manual de práticas trabalhistas**. Disponível em: www.guiatrabalhista.com.br. Capturado em 18 mar. 2019.

MENEGUIN, Fernando B. **A Legislação Trabalhista ajuda ou atrapalha a geração de emprego?**. Brasil Economia e Governo. Disponível em: [http://www.brasil-economia-governo.org.br/wp-](http://www.brasil-economia-governo.org.br/wp-content/uploads/2011/02/A_legislacao_trabalhista_geracao_emprego.pdf)

[content/uploads/2011/02/A_legislacao_trabalhista_geracao_emprego.pdf](http://www.brasil-economia-governo.org.br/wp-content/uploads/2011/02/A_legislacao_trabalhista_geracao_emprego.pdf). Capturado em 22 mar. 2019.

MENEGUIN, Fernando B. **O funcionamento do mercado de trabalho e as políticas públicas para a criação de emprego**. Brasília: Senado Federal, 2010.

NOTA TÉCNICA. Encargos sociais e desoneração da folha de pagamentos - revisitando uma antiga polêmica. **Nota técnica**. Disponível em:

www.guiatrabalhista.com.br/guia/vale_transporte.htm. Capturado em 19 mar. 2019.

PASTORE, José. **Encargos Sociais no Brasil e no Exterior**. Brasília, edição Sebrae, 1994.

PASTORE, José: Informalidade: **Estragos e Soluções**. Disponível

em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_014.htm, capturado em 15 mar. 2019.

PEREZ JR., José Hernandez, OLIVEIRA, Luis Martins de, COSTAS, Rogério, Guedes.

Gestão Estratégica de custos, São Paulo: Atlas, 2010.

PILETTI, Nelson; ARRUDA, José Jobson de A. **Toda a História**. São Paulo, editora ática, 2005.