**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS**

**Instituto de Ciências Econômicas e Gerencias**

**Curso de Ciências Contábeis – Noite**

**Administração Geral**

**Contabilidade Básica**

**Direito do Trabalho e Legislação Previdenciária**

**Estatística**

**Filosofia I**

**Macroeconomia**

**O PAPEL DO ESCRITÓRIO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NA GESTÃO DAS ENTIDADES**

Marina Nogueira Santos

Patrícia Lemos Queiroz Pinto

Thamiles Santos Oliveira

Wallison Carvalho da Silva

Belo Horizonte

13 Outubro 2011

**Marina Nogueira Santos**

**Patrícia Lemos Queiroz Pinto**

**Thamiles Santos Oliveira**

**Wallison Carvalho da Silva**

**O PAPEL DO ESCRITÓRIO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NA GESTÃO DAS ENTIDADES**

Artigo científico apresentado às disciplinas: Administração Geral, Contabilidade Básica, Direito do Trabalho e Legislação Previdenciária, Estatística, Filosofia I e Macroeconomia do 2º Período do Curso de Ciências Contábeis Noite do Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais da PUC Minas BH.

Professores: Tânia Carl

Adalberto

João

**Belo Horizonte**

**13 Outubro 2011**

**SUMÁRIO**

**1 INTRODUÇÃO....................................................................................................................03**

**2 A CONTABILIDADE E O CONTADOR.........................................................................04**

**2.1 A CONTABILIDADE.......................................................................................................04**

**2.2 O CONTADOR.................................................................................................................04**

**2.3 FUNÇÃO DO CONTADOR............................................................................................05**

**2.4 RELATÓRIOS CONTÁBEIS.........................................................................................06**

**3 ENTREVISTA COM UM CONTADOR...........................................................................07**

**4 INTRODUÇÃO A MACROECONOMIA.........................................................................08**

**5 AGREGADOS MACROECONOMICOS.........................................................................08**

**5.1 PIB (PRODUTO INTERNO BRUTO)...........................................................................08**

**5.2 CARGA TRIBUTÁRIA...................................................................................................10**

**5.3 INFLAÇÃO.......................................................................................................................11**

**5.4 ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO – IPCA..............12**

**5.5 INVESTIMENTO AGREGADO.....................................................................................13**

**6 FATORES AGREGADOS NA CONTABILIDADE........................................................14**

**7 BRASIL: OS ENCARGOS SOCIAIS, O DESEMPREGO E AS EMPRESAS.............15**

**8 PROCESSO DECISÓRIO..................................................................................................17**

**9 CONCLUSÃO......................................................................................................................21**

**10 APÊNDICE.........................................................................................................................22**

**11 ANEXO...............................................................................................................................28**

**12 REFERÊCIAS....................................................................................................................46**

**1 INTRODUÇÃO**

O objetivo deste trabalho é o conhecimento de como funciona o escritório contábil, mostrando a importância dos fatores que podem influenciá-lo. Abordando as disciplinas estudadas e a forma como cada uma pode afetar nas atividades contábeis.

Tornando evidente a necessidade de uma visão ampla e dinâmica de um bom contador, que ao observar atentamente os fatores que podem atingir a entidade, pode atendê-la com maior eficiência e eficácia.

**2 A CONTABILIDADE E O CONTADOR**

**2.1 A Contabilidade**

A contabilidade é responsável pelas coletas de dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os em forma de relatórios, contribuindo para a tomada de decisão.

Os administradores de uma empresa são responsáveis pela tomada de decisão e para isso requer junção de dados e informações corretas para que haja decisões satisfatórias ao objetivo da empresa. Essas informações contábeis farão com que os administradores conheçam mais sobre a empresa, fazendo previsões para a tomada de decisão futura.

Os relatórios demonstrados pela contabilidade não satisfaz somente os usuários internos, como também os externos. O campo de atuação da Contabilidade é o patrimônio de uma entidade, acompanhando a evolução quantitativa e qualitativa deste patrimônio. A contabilidade poderá ser pessoa física ou jurídica, a entidade pode ser publica ou privada de finalidades lucrativas ou não. A contabilidade pode atuar em varias áreas como:

- Contabilidade Financeira: relatórios contábeis consolidados com informações para o gestor interno e os usuários externos.

- Contabilidade Gerencial: utilizada pelos gestores no controle e análise da informação gerencial para tomadas de decisões.

- Contabilidade Fiscal: participa da elaboração de informações ao fisco e é responsável pelo planejamento tributário da empresa.

- Contabilidade Atuarial: responsável pela contabilidade de seguros, fundos de pensão e empresas de previdência privada.

- Contabilidade Social: dimensiona o impacto social da empresa como foi gerada a riqueza e sua distribuição aos beneficiários.

- Contabilidade Ambiental: responsável por informações do impacto ambiental que a empresa atua sobre o meio-ambiente.

**2.2 O contador**

O contador é um profissional com formação superior de ensino contábil (bacharel em Ciências Contábeis). Podendo exercer suas funções em vários cargos:

- Nas Empresas: analista financeiro, gerente ou supervisor contábil, contador de custos, contador gerencial *“controller”*, assessor, auditor interno, escrituração contábil ou fiscal, executor subordinado, entre outros

- No Ensino: educador, escritor, pesquisador, professor, articulista, redator, revisor, entre outros.

- Em órgãos públicos: contador fazendário (aprovado em concurso público), legislador, controlador de arrecadação, fiscal de tributos, fiscal do Tribunal de Contas, consultor tributário, entre outros.

- Como profissional independente: contador autônomo, auditor externo, perito-contador, perito-assistente técnico, conselheiro de entidade contábil, proprietário de empresa de serviços contábeis, entre outros.

O contador deve estar atualizado com as leis que regem o patrimônio das pessoas jurídicas, para que adote decisões necessárias para o com crescimento financeiro da empresa, visando sempre o lucro. O gráfico do apêndice C mostra o nível de escolaridade exigido em um escritório contábil, que costuma exigir pessoas que estejam cursando o ensino superior ou que já tenho feito um curso técnico.

O mercado de trabalho para o contador esta em nível elevado, no Brasil, estando entre os melhores profissionais liberais no sentido financeiro. O papel do contador esta sendo reservada devido as suas capacitações técnicas, ética, prudência, zelo, integridade, entre outros, podendo atender pessoas físicas e jurídicas nas analises de seus patrimônios.

Segundo o gráfico do apêndice H, o cliente da maioria dos escritórios contábeis tem poder de influência sobre os relatórios, sendo que as informações são passadas por este. O contador lhe oferece opções, mas as escolhas são do usuário, que pode: ignorar, aceitar e regular tais opções e informações.

**2.3 Função do contador**

As suas atividades são diversificadas e a sua função principal é produzir e gerenciar informações coerentes e verdadeiras para a tomada de decisão, que são de grande importância para o futuro da empresa.

Diante de um leque diversificado de atividades, podemos dizer que a tarefa básica do contador é produzir e/ ou gerenciar informações úteis aos usuários da Contabilidade para a tomada de decisões. Ressalta-se, entretanto, que, em nosso país, em alguns segmentos da nossa economia, principalmente na pequena empresa, a função do contador foi distorcida (infelizmente, estando voltada quase que exclusivamente para satisfazer ás exigências do fisco. (Iucidibus, 2006, p.43).

O contador estuda a entidade, verificando as transações que ocorrem e planeja como deverão ser registradas e evidenciadas. Elabora um Plano e um Manual de Contas adequadas, que serão analisados pela empresa. A maioria dos escritórios contábeis atende tanto pessoa jurídica quanto pessoa física, porém apresentam maior fluxo de pessoas jurídicas, que apresentam maior necessidade dos serviços do contador, assim como se pode observar no gráfico do apêndice G.

**2.4 Relatórios Contábeis**

Os relatórios contábeis é a demonstração resumida e ordenada de dados colhidos pela Contabilidade, também conhecidos como informes contábil, podendo ser obrigatório ou não obrigatório. As demonstrações Financeiras são exigidas por lei, na totalidade para as sociedades por ações e parte deles estendidas a outros societários através do Imposto de Renda. Os relatórios contábeis obrigatórios são: Balanço patrimonial, Demonstração do resultado do exercício, Demonstração de lucros ou prejuízos acumulados e Demonstração das origens e aplicações de recursos. Os principais relatórios contábeis são:

- Balanço Patrimonial: a representação quantitativa do patrimônio de uma entidade é conhecida por Balanço Patrimonial. É a mais importante demonstração contábil, por meio dele podemos apurar a situação financeira de uma entidade em um determinado momento, estando evidenciado o Ativo, o Passivo e o Patrimônio Liquido. Patrimônio é o conjunto de bens, direitos e obrigações por essa razão que se denomina Balanço Patrimonial.

- Demonstração de Resultado do Exercício: evidencia a composição do resultado (lucro ou prejuízo) formado num determinado período de operações da entidade. Estabelecerá o confronto entre as receitas e as despesas e os correspondentes custos e despesas.

- Demonstração de Lucros ou Prejuízos acumulados ou Demonstração das Mutações do Patrimônio Liquido – evidencia o lucro apurado no exercício e sua destinação, variações ocorridas em contas do Patrimônio Liquido, demonstrando em saldos iniciais ,os aumentos de Capital, entre outros.

- Demonstração das Origens e Aplicações de Recursos: evidencia, num determinado período, as variações financeiras no capital liquido da entidade. Desta forma, os fatos que modificam o capital circulante liquido da empresa fazem parte da Demonstração das Origens e Aplicações de Recursos. Sendo obrigatória para o capital que possuir Patrimônio Liquido superior a R$ 1.000.000,00(um milhão de reais) na data do balanço.

Os relatórios da administração apresentam informações qualitativas acerca dos planos da diretoria para expansão da empresa, orçamentos para pesquisa, orçamentos de vendas, entre outros. Os dados do apêndice E demonstram quantos tipos de relatórios um escritório contábil emite em média (3,4), sua variância (√18,4) e desvio-padrão (4,29). Sendo que estes relatórios podem ser analisados através da auditoria, como uma correção. O gráfico do apêndice F mostra que na maioria dos escritórios contábeis não é aplicada a auditoria nos relatórios, e, se são aplicadas, não é em todos os relatórios, apenas nos relatórios sobre pedido de grandes empresas.

**3 ENTREVISTA COM UM CONTADOR**

Segundo o contador entrevistado, Walter J. Silva, o escritório, aberto em seis de maio de dois mil e cinco, não é uma organização contábil e gira em torno de um Profissional Liberal devidamente registrado no CRC-MG e CEI - Cadastro Específico do INSS.

Com o dois funcionários, a empresa presta serviços contábeis em geral, tendo como principais atividades: a abertura e baixa de empresas; escrituração de Livro Caixa; cálculo e confecção de guias para pagamento de impostos, taxas e contribuições; registro de admissão e demissão de empregados, elaboração de folhas de pagamento mensal, 13º salário e recibo de férias; e obrigações acessórias.

De acordo com Walter, as obrigações assessórias são o DES, DEIS, DACON, DCTF, RAIS, DAPI, DIRPJ, DIRF, DASN, CAGED, GFIP e outras. Os serviços prestados por este escritório, que se intitula Fênix Contabilidade, é voltado a microempresas, optantes ou não pelo Simples Nacional.

Silva afirma que os relatórios obrigatórios por Lei de uma pessoa física são: os Comprovantes de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte; a Declaração de Ajuste Anual – IRPF; a comprovação de rendimentos da Pessoa Física o contador elabora o “DECORE”, quando for necessário; e, quando tem desconto de IRRF nos rendimentos do sócio ou titular, os comprovantes que devem ser entregues a DIRF.

E que a diferença para uma pessoa jurídica de regime Simples Nacional e de Débito/Crédito – Lucro real presumido – está no Livro Caixa, Registro de Inventário, Diário, Razão, Balancete, Demonstração do Resultado no Exercício, Balanço Patrimonial, LALUR, DOAR, SPED FISCAL – SINTEGRA, entre outros.

Este escritório utiliza “Índices para análise de Balanços” para a avaliação dos relatórios, como: Liquidez Imediata, Liquidez Corrente, Liquidez Seca, Liquidez Geral, Índices de Rotatividade dos Estoques, Índices Patrimoniais e Estruturais e Índices de Rentabilidade.

Segundo Walter, “a toma de decisões é influenciada de acordo com os índices obtidos. Se positivos, cria-se a expectativa de crescimento e elabora uma meta para determinado período. E, se negativos, as tomadas de decisões são mais difíceis, diminui despesas e força o crescimento da receita”.

**4 INTRODUÇÃO A MACROECONOMIA**

A macroeconomia estuda a economia, analisando o comportamento dos grandes agregados como: renda e produtos, níveis de preços, emprego e desemprego, estoque de moeda, taxas de juros, balança de pagamentos e taxa de cambio. A macroeconomia importa-se com fatores em curto prazo, tendo como exemplo o desemprego, a inflação, entre outros.

E para o aumento do nível de emprego, a macroeconomia estabelece como metas: estabilizar os preços, distribuir renda, crescer a economia, solucionar conflitos de objetivos, entre outros. Compõem-se a estrutura macroeconômica o Mercado de Bens e Serviços, Mercado Monetário, Mercado de Trabalho, Mercado de Títulos e Mercado de Divisas.

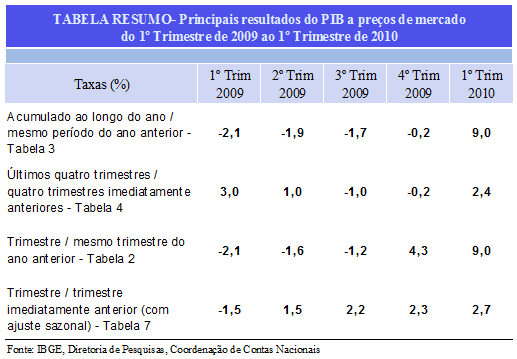
**De acordo com Silva, o mercado atual requer modernidade, criatividade, novas tecnologias, novos conhecimentos e mudanças urgentes na visão através dos paradigmas, impondo, com isso, um desafio: o de continuar competindo.**

**5 AGREGADOS MACROECONOMICOS**

**5.1 PIB (Produto Interno Bruto)**

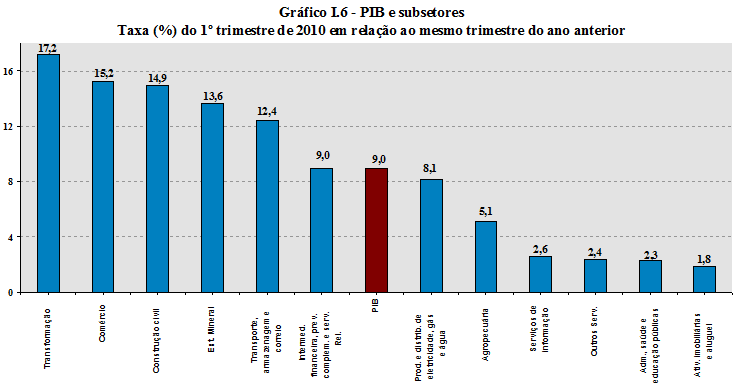
O PIB (Produto Interno Bruto) é a soma dos serviços e dos bens produzidos num mês, semestre ou ano e, em um determinado país, estado, cidade e continente. O PIB é demonstrado em valores monetários, indicando o crescimento econômico de uma atividade econômica de uma determinada região. Para o calculo do PIB não são considerados os insumos de produção, como: matérias-primas, mão-de-obra, impostos e energia.

O PIB é composto por consumo privado, investimentos totais feitos na região, gastos dos governos, exportações e importações. Dado por: PIB = C+I+G+X-M.



No Brasil, no ano de 2009 o PIB teve um aumento de 2,7%, destacando-se a indústria com 4,2%, com agropecuária 2,7% e serviços 1,9%. Os componentes da demanda interna, o destaque foi o crescimento da Formação Bruta de Capital Fixo. A Despesa de Consumo das Famílias teve um aumento de 1,5% e a Despesa de Consumo da Administração Pública 0,9%. No setor externo, tanto as Exportações como as Importações de Bens e Serviços aumentaram 1,7% e 13,1%, respectivamente. **Estes fatores ocorreram no quarto trimestre de 2009.**

**Este crescimento continuou em elevação passando para (9,0%) no mesmo trimestre. Tendo alta, também nos impostos sobre os produtos para (14,9%), devido a Indústria, em especial a de Transformação** influenciada pelo aumento da produção de máquinas e equipamentos; eletrodomésticos **e o aumento das Importações de Bens e Serviços.**



O valor adicionado do setor de Serviços cresceu (5,9%) com o crescimento do Comércio - atacadista e varejista (15,2%). Na Construção Civil (14,9%), a Extrativa Mineral (13,6%), O valor adicionado de Eletricidade e gás, água, esgoto e limpeza urbana aumentaram 8,1%, principalmente pelo consumo industrial de energia elétrica. O Transporte, Armazenagem e Correio (12,4%), Intermediação Financeiras e Seguros (9,0%), Serviços de Informação (2,6%), Outros Serviços (2,4%), Administração, Saúde e Educação Pública (2,3%) e Serviços Imobiliários e Aluguel (1,8%). Na Agropecuária, houve crescimento na **produção da soja (19,2%), do algodão (6,5%) e do milho 4,0 para 2010.**

**Segundo San, O produto interno bruto é o somatório de todos os bens e serviços produzidos dentro do território nacional num dado período, valorizados a preço de mercado.** O fator que influencia a variação do PIB é o investimento das empresas, pois com o seu crescimento, compram maquinas em maior quantidade; contratam trabalhadores, entre outros. Desta forma movimentam sua economia.

No consumo da população, quanto mais gastam, mais o PIB cresce. Se o consumo é menor o PIB diminui. O consumo depende dos juros e dos salários, se ganham mais e pagam menos juros nas prestações, o consumo é maior e o PIB cresce. Os gastos do governo impulsionam o PIB, como a construção de uma estrada, são contratados operários, há gastos com materiais de construção, entre outros. A exportação ajuda na elevação do PIB, pois o dinheiro é gasto em investimentos e consumo. **De acordo com os fatores apresentados o PIB teve um aumento relevante trazendo uma elevação na economia no Brasil.**

Os juros acabam se tornando um ponto negativo na economia, pois com a sua elevação as pessoas consomem menos, os empresários gastam pouco, entre outros.

**5.2 Carga Tributária**

A Carga Tributaria, anexo B, é a quantidade de tributos como (impostos, taxas e contribuições) do governo (federal, estadual e municipal) que incidem na economia, sendo formada pelos indivíduos, empresas e os governos. No PIB em 2007, a carga tributaria correspondeu a 35,3% no Brasil, havendo crescimento econômico do país, que foi proporcional ao aumento real da carga tributária cobrada das empresas e dos cidadãos em geral.

Segundo Amaral, “em 1997, a carga tributária correspondia a (27,81%) do PIB. Em dez anos, esse valor cresceu em (7,49%) esse crescimento é bastante significativo”.

Quem paga mais impostos são sempre o consumidor, pois a tributação no Brasil incide sobre o consumo, a empresas simplesmente repassam os tributos para o governo, vindos do consumidor que adquiriu o produto ou serviço, com exceção das tributações sobre os lucros das empresas

Segundo Barone, “a participação da carga tributária não deveria ultrapassar os 25% do PIB. Dessa forma, atenderia melhor as necessidades de crescimento vegetativo da economia e da infra-estrutura do país. Tributaristas defendem que o país tem de criar uma meta de carga tributária de 15% do PIB dentro de 15 a 20 anos.”

Para que se resolva a redução da carga tributária, o país necessita de melhor gestão dos recursos e de uma redução da corrupção, que é considerado o eixo do desvio de dinheiro público, entre outros.

**5.3 Inflação**

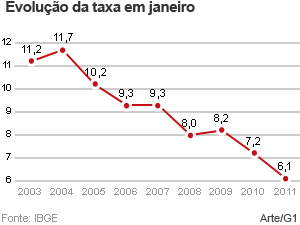
**A inflação é o aumento do valor dos preços em um país ou região em certo período. Quando a inflação chega a zero dizemos que houve uma estabilidade nos preços, as causas inflacionárias geralmente são as emissões exageradas e descontroladas de dinheiro por parte do governo.**

**Podendo ser dividida em:**

**- Inflação de Demanda: para a inflação de demanda ser combatida, é necessário que a política econômica se baseie em instrumentos que provoquem a redução da procura agregada.**

**- Inflação de Custos: é associada à inflação de oferta. As causas mais comuns da inflação de custos são os aumentos salariais, que fazem com que o serviço aumente; o aumento do custo de matérias prima que provoca o aumento nos custos da produção, entre outros.**

**A inflação possui vários índices, entre eles: o IGP (Índice Geral de Preços no Atacado), INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo, INCC (Índice Nacional do Custo da Construção) CUB (Custo Unitário Básico).**



A taxa de desemprego brasileira foi uma das menores entre as grandes economias mundiais, trazendo benefícios pra muitos brasileiros, significando crescimento na economia no Brasil, tendo em vista maiores chances como mostra a taxa de 2011 (6,1%).

“Antes da crise, O Brasil tinha a segunda maior taxa de desocupação entre as 20 maiores economias do mundo. Hoje, conseguimos melhorar este índice, e estamos em 15º ou 16º lugar no ranking (das maiores taxas de desemprego)” Cimar Azeredo Coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE.

**5.4 Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA**

**O Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, utilizado pelo Banco Central do Brasil para o acompanhamento dos objetivos estabelecidos no sistema de metas de inflação, adotado a partir de julho de 1999 para o balizamento da política monetária.**

**O IPCA é produzido pelo IBGE, desde 1980 e o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, desde 1979. Ambos medem as variações de preços ao consumidor ocorrido nas regiões metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre, além de Brasília e Goiânia.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ano** | **Porcentagem (%)** |
| **2006** | 3,14 |
| **2007** | 4,46 |
| **2008** | 5,90 |
| **2009** | 4,31 |
| **2010** | 5,91 |
|  |  |

**Fonte:** IBGE (Instituto Brasileiro de Estatística), IPCA (Índice Nacional de Preços ao consumidor Amplo).

**O IPCA reflete a variação dos preços das cestas de consumo das famílias com recebimento mensal de um á quarenta salários mínimos, qualquer que seja a fonte e o INPC, a das famílias com rendimento mensal de um a seis salários mínimos para chefes assalariados.**

**A inflação no ano passado foi à maior registrada no país desde 2004, quando o índice ficou em 7,6%. Em dezembro, o IPCA teve alta de 0,63%. Em 2010, ficou dentro da meta estabelecida pelo Banco Central, embora tenha ficado acima de seu centro.**

**Para o ano passado, assim como para 2011, o centro da meta perseguido pelo Banco Central é de 4,5%. Essa meta, porém, pode ter variação de dois pontos percentuais para cima ou para baixo, ou seja, a inflação poderia ir de 2,5% a 6,5%. O índice de 4,5% é chamado de centro, pois está bem no meio dos extremos.**

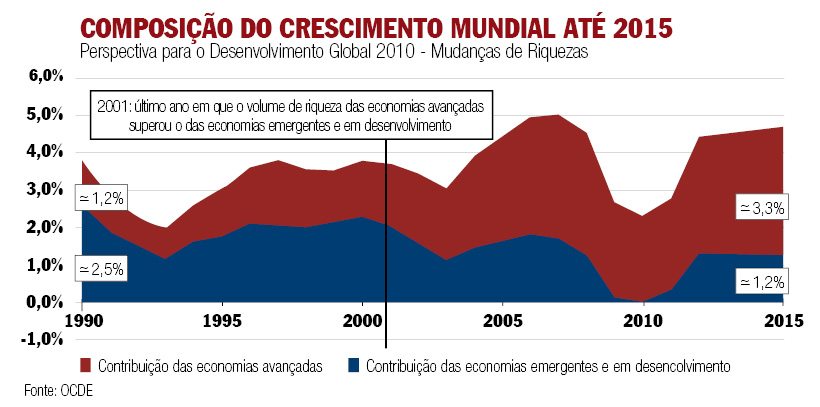
**5.5 Investimento Agregado.**

**O investimento agregado é composto pelo investimento em bens de capital (máquinas e imóveis) e pela variação dos estoques que não foram consumidos. O investimento tem uma relação inversa proporcional às taxas de juros de mercado.**

**O investimento é o acréscimo ao estoque de capital que leva ao crescimento da capacidade produtiva (construções, instalações, máquinas, dentre outros). Na teoria macroeconômica, ele pode ser interpretado sob dois ângulos: no curto prazo e no longo prazo.(Fundamentos de Economia, pág159, Cap.9).**

**Para tomar decisões sobre as despesas de investimento, o investidor se compara com dois tipos de situação: se a taxa de retorno supera a taxa de juros de mercado, ele investirá na compra de bens de capital e se for inferior à taxa de juros de mercado, ele não investirá, preferindo direcionar seus recursos em aplicações financeiras.**

**Disponibilidade de fundos de longo prazo também pode afetar a demanda de investimentos. O relatório da Fazenda destaca-se que a taxa de investimento público ficou acima de 5% em 2010, o que não foi registrado em nenhum ano do período apresentado que se inicia em 1995. Dos 5,1% do PIB que respondem pelo investimento público, 1,7% refere-se a recursos líquidos de transferências de estados e municípios, 2,0% referem-se a investimentos de estatais e 1,4% a investimento próprio da União.**



**O volume de investimento público chegou a R$ 122,2 bilhões em 2010, sendo que, desse total, R$ 73,1 bilhões referem-se a investimentos de estatais. Segundo estimativa da Fazenda, R$ 49,1 bilhões refere-se a investimentos da União, incluindo restos a pagar.**

**Manter o crescimento econômico tornou-se uma questão crucial e, para isso, é necessário diminuir a taxa de juros. O Banco Central já deu sinais de que, exagerou na dose de juros. O fato é que, sem elevar o investimento privado, fica difícil manter o crescimento da renda e do emprego.**

**6 FATORES AGREGADOS NA CONTABILIDADE**

Podemos observar pelos dados destes cinco agregados, que ouve um crescimento da atividade econômica do país, acompanhado pela queda da inflação com o aumento do seu sistema de metas – IPCA, seguido da diminuição da carga tributária e do investimento agregado.

**Contabilidade é um trabalho de análise das áreas: fiscal, tributária e trabalhista de uma empresa, instituição ou entidade governamental ou não governamental. Portanto, é uma atividade que exige tempo para análise. O contador passa então a ser responsável pelo balanço contábil e financeiro, pagamento de tributos, resoluções de problemas relativos ao quadro de funcionários, entre outras questões relativas à contabilidade empresarial.**

Como pode ser visto no gráfico do apêndice D, em um escritório contábil, os agregados macroeconômicos, costumam exercer influências negativas, já que eles afetam seus clientes negativamente a maiorias das vezes, dificultando o dever do contador.

**O crescimento econômico decorre do resultado positivo da variação do PIB (Produto Interno Bruto), anualmente medido, resultante da análise da variação no nível de empregos, renda per capita, da atividade produtiva, do produto industrial e agrícola. O desenvolvimento é o aspecto positivo decorrente do crescimento econômico agregado aos indicadores sociais: qualidade de vida, melhoria na educação, redução do número de analfabetos, maior nível de escolaridade, acréscimo na infra-estrutura urbana e rural, diminuição nas taxas de mortalidade infantil e aumento na longevidade.**

**O simples aumento dos componentes do crescimento econômico não nos levará necessariamente ao desenvolvimento. Pode, simplesmente, estar agravando problemas sociais como à má distribuição de renda, que precisa desconcentrar-se para chegar a uma parcela maior da população, diminuindo o intervalo de desigualdade.**

**As transformações sociais tornam-se necessárias. A visão simplista de crescimento e desenvolvimento baseada nas variáveis econômicas e quantitativas de salários, preços, taxas de inflação, reservas de ouro, de moeda estrangeira e da relação exportar e importar, não pode mais dar suporte à mensuração do crescimento com desenvolvimento. Esses conceitos tornaram-se mais amplos e entrelaçados.**

**7 BRASIL: OS ENCARGOS SOCIAIS, O DESEMPREGO E AS EMPRESAS**

Os dois textos, anexo A, apresentam idéias semelhantes sobre os encargos sociais no Brasil, porém com pontos de vista diferentes, mas não distantes. O primeiro expõe a relação entre os encargos e o desemprego, e o segundo a relação destes com a empresa.

Ambos partem do ponto de que os encargos sociais são os principais causadores de divergências, quando se trata de opções de emprego e renda. E que existem duas interpretações: para alguns ele representa todo o salário (100%), idéia defendida pelos empresários; e para outros ele equivale a menos da metade do salário (25,1%), ponto de vista de centros de pesquisa, como o DIEESE. Sendo que, na verdade, os encargos sociais superam o valor do salário (30%).

Concordam que a diferença entre estas duas opiniões nasceu da confusão dos conceitos de encargos sociais e obrigações trabalhistas. Os deveres de um empregador, em relação à contratação legal do empregado, são obrigações trabalhistas, nas quais algumas podem ser consideradas encargos sociais, tendo o salário como o principal pagamento efetuado pelo empregador ao empregado, referente aos serviços sob subordinação não eventualmente prestados por este. Já os encargos sociais, de acordo com os textos, são “contribuições sociais feitas pelas empresas como custo total de trabalho, mas que não revertem em benéfico direto e integral do trabalhador”.

O texto dois mostra que os benefícios oferecidos aos empregados são os primeiros a serem anulados quando a competição do mercado obriga as empresas cortar custos, isso afeta a classe trabalhadora, que com a diminuição do seu poder de compra atinge o Estado. Existe dificuldade em fazer as empresas cumprirem os direitos trabalhistas, e mais ainda de terem responsabilidade social se estão sufocadas pelos impostos. A solução seria o governo ter maior responsabilidade com a classe trabalhadora.

Após abordar tais conceitos, o primeiro texto apresenta uma solução quando se discute o estímulo a geração de empregos: a dispensa da incidência dos encargos sobre a folha de pagamento. Reduzindo os custos que o empregador tem com a contratação. A questão é se ocorrerá sua redução ou eliminação, e se estas incidirão sobre os encargos pagos pelas empresas ao governo (25,1%) ou sobre o valor que o empregado recebe.

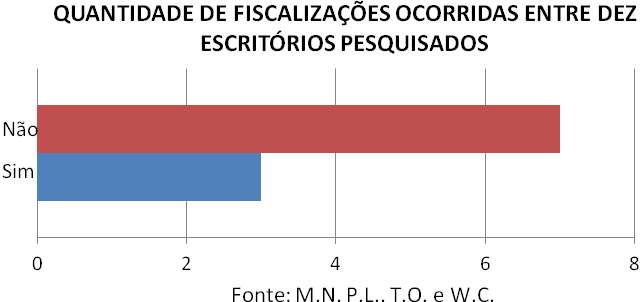
Deve-se observar a geração de benefícios por estes encargos, que, após uma minuciosa análise, poderão ser reduzidos ou eliminados junto a eles. E, se permanecerem, a verba para essas atividades terão os tributos sobre os recebíveis da empresa ou o orçamento público como fontes de recursos. Estas seriam as medidas necessárias para a desoneração da folha de pagamento.

O segundo texto aponta a falta de sucesso, pelas experiências em outros países com a desoneração da folha de pagamento. Retirando os encargos sociais do posto de “vilão” responsável pelo desemprego do país.

O primeiro texto mostra a ineficácia da flexibilidade do mercado de trabalho, que não gera empregos. Baseando-se nos casos da Argentina que alterou contratos de trabalho e da Espanha que criou quatorze diferentes contratos de trabalho especiais. Os dois países tiveram como resultado a permanência de níveis significativos de desemprego.

Os dois textos concordam que o estímulo à geração de emprego está mais ligado a um ambiente favorável ao investimento produtivo. Este ambiente que pode ser criado através de baixas taxas de juros; claras diretrizes de agricultura, industrialização, câmbio e crédito; e boas políticas ativas de emprego. O ambiente abre espaço para novos negócios e fortalece os já existentes, os quais trariam, por conseqüência, a geração de novos empregos.

Segundo o texto um, a ausência dos encargos é uma constante justificativa do grande fluxo do mercado informal de trabalho brasileiro, expondo as fraquezas do mercado formal do país. Porém, o verdadeiro atrativo é o baixo custo fornecido pela informalidade, que representa uma farsa que deve ser desestimulada pela punição do empregador que se deixa levar pelas vantagens econômicas. Porém a fiscalização raramente ocorre, facilitando a informalidade. De acordo com o gráfico abaixo, isso também acontece nos escritórios contábeis.



O primeiro texto ainda esclarece outra confusão de conceitos: custo total de trabalho e custo dos encargos sociais. Relacionando-os ao “Custo Brasil” – Fatores que diferenciam os custos do país em comparação a outros países.

O custo total de trabalho seria todos os gastos que o empregador tem com o empregado da sua admissão à demissão. O Brasil ocupa a vigésima quarta posição no ranking mundial deste fator. O custo dos encargos sociais se encontra dentro do custo da mão-de-obra, estando em segundo plano na visão da competição empresarial. Nesta visão, a redução ou eliminação dos encargos sociais baixaria o custo do empregador a um valor insignificante (2% a 5%), mas traria resultados negativos à política fiscal do governo.

O número de funcionários em um escritório contábil depende muito do seu porte, sendo que existem muitos escritórios autônomos que tem uma capacidade menor de gerar empregos. Mas, os dados do apêndice B mostram a sua média (4,2), variância (√193,6) e desvio-padrão (13,91).

**8 PROCESSO DECISÓRIO**

O ato de decidir algo é comum no decorrer da vida humana, as escolhas diárias que o homem deve fazer em busca do melhor para si e, em alguns casos, para os outros, são tomadas através de diversas maneiras e com diferenciados focos. Isso ocorre por serem indivíduos, que apresentam um conjunto diferente de característica. As decisões de uma organização não se diferenciam muito das do cotidiano do homem.

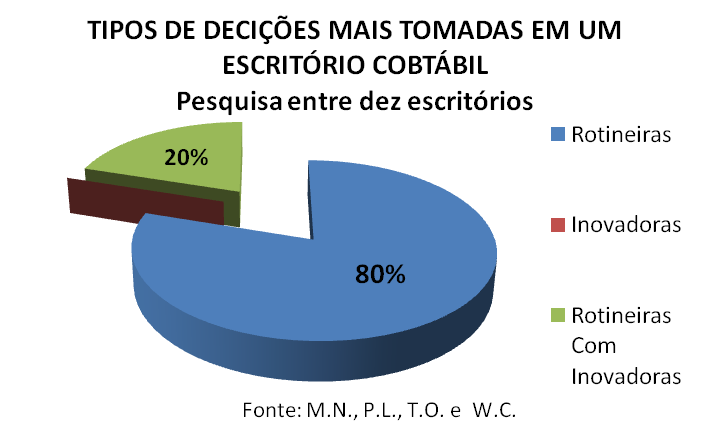
O processo decisório é a escolha minuciosa, entre diversas opções, de uma direção para agir na organização, sendo que esta escolha pode ser influenciada por: Origem do problema; Contexto organizacional; Características básicas dos tomadores de decisão e as limitações dos seres humanos. A tomada de uma decisão deve conter poder, influência e autoridade.

Antigamente as decisões eram tomadas mecanicamente fora da globalidade da administração, centralizadas nos chefes, sem a observância dos fatores que poderiam influenciá-las. O modelo tradicional da tomada de decisão é composto pelas: Experiências anteriores do administrador, independente do sucesso ou insucesso anterior; Falta de foco nas modificações ambientais e na situação operacional da empresa; Ausência de uso da metodologia e criatividade; Perda ou rejeição de boas idéias, dificultando a criação de novos complementos para as decisões; E tendência a cópia de modelos aplicados com sucesso em outras organizações, sem observar o que as diferenciam.

Porém, quando se observa cada opção por etapas e se analisa os devidos fatos e fatores, temos uma escolha sensata que poderá dar melhores rumos a organização, com um menor risco de falhas. E é este o método utilizado na atualidade pela maioria das organizações.

A organização exerce influência sobre as pessoas, sendo assim algumas decisões tomadas por ela devem consistir nos padrões de desempenho, sistema de autoridade, canais de comunicação, treinamento, doutrinação e na divisão de tarefas. Quanto à autoridade, esta depende da decisão do subordinado de aceita-la ou não.

Existem dois tipos de decisão: Programada ou rotineira, que são decorrentes, previstas e prescritivas na estrutura, estabelecem um padrão e oferecem menos riscos, são formuladas nos baixos escalões e baseadas em sistemas de informações, com mais visão nos meios instrumentais; Não programadas ou inovadoras, que ocorrem devido a novas situações, os problemas são complexos e tem mais de um sentido, exigindo soluções mais objetivas e com maior incerteza, envolvem a alta gestão e focam nos fins da organização, exigindo intuição, flexibilidade e criatividade. Pode ser observado no gráfico abaixo, que as decisões rotineiras são as mais utilizadas em um escritório contábil, que tenta juntar os dois tipos de decisões para ter uma visão mais dinâmica.



Porém é inevitável que haja limitações na racionalidade do processo decisório, como: confronto entre meios e fins; fatores peculiares do ser humano sem ligação com a decisão; permanente troca com o meio que a organização necessita, gerando insumos não programados; e difícil conformidade entre o indivíduo e a organização.

Alguns elementos devem ser considerados, como base critérios da empresa, na tomada da decisão, como a incerteza e os recursos. Visando, atualmente, na conciliação entre o progresso e o meio ambiente, conceito integrado do ser humano e trabalho em equipe com relacionamento de interdependência.

As organizações procedem de maneiras diferentes, então, mesmo no caso dos problemas serem iguais, não cabe a mesma decisão a duas, ou mais, organizações, pois estas podem gerar resultados paralelos. Após a decisão ocorre sua implantação e monitoramento.

Uma característica importante a ser observada na tomada de decisão é o sistema de administração da organização, que faz parte da teoria comportamental. Likert o classificou na definição de quatro perfis diferenciados, onde, para cada um deles, se aplica o processo decisório de maneiras distintas.

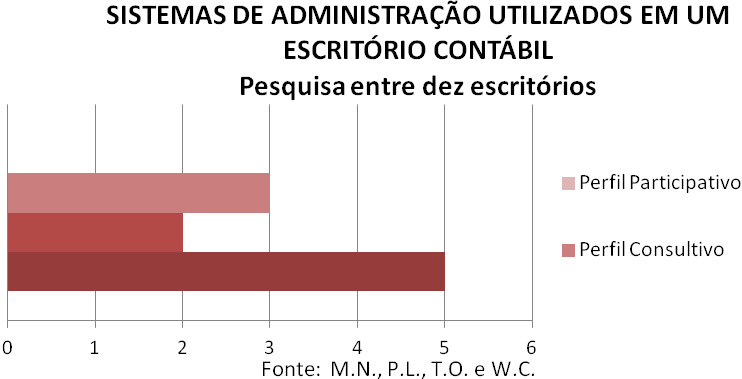
No perfil Autoritário Coercitivo temos uma forte autoridade, controladora das outras posições da organização, sendo que o processo decisório centraliza na parte superior, a chefia, e sem a ocorrência da comunicação lateral. Ocorre desconfiança nas relações interpessoais, organização informal proibida, os cargos prendem pessoas, comunicação muito danificada e sistema de recompensas e punições, com mais punições com medidas disciplinares de obediência.

Porém, a centralização das tomadas de decisão nos níveis superiores, mas com pequenas delegações rotineiras, é uma característica do perfil Autoritário Benevolente, que apresenta melhores resultados que o perfil anterior, com comunicação parcialmente precária, relações interpessoais suportadas, organização informal em fase inicial tratada como ameaça e sistema de recompensas e punições, com mais punições e medidas disciplinares com maior quantidade de leis e regras.

A ampla visão que o perfil Consultivo contém, em relação aos Coercitivo e Benevolente, permite a decisão geral da política pelo topo da organização, e certas decisões e ações pelos níveis mais baixos através de consultas e delegações. Apresenta facilidade no fluxo de comunicação entre os diversos níveis, confiança nas relações interpessoais, fácil desenvolvimento da organização informal e importância nas recompensas materiais e sociais, com raras punições.

O trabalho em grupo, a democracia e a comunicação eficiente são destaque no dinâmico perfil Participativo, que apresenta total delegação e descentralização no seu processo decisório. Onde as políticas e resultados são definidos pela organização. Boas relações interpessoais com participação e confiança recíproca, foco em recompensas sociais, constantes recompensas materiais e financeiras, e punições feitas pelo grupo.

O sistema Autoritário Coercitivo é mais freqüente nos escritórios contábeis, que, tendo sua maioria são autônomos, ou seja, compostas por um ou dois contadores, não apresenta tanta liberdade no processo decisório e nos outros fatores dos demais sistemas. Assim como pode ser visto no gráfico abaixo.



É possível notar a importância da relação entre o processo decisório e os sistemas de administração, que são umas das características mais marcantes das organizações. Ambos refletem o modo como cada uma se desenvolve, e são essenciais em um escritório contábil, principalmente o processo decisório, visto que um dos objetivos da contabilidade é fornecer informações confiáveis aos seus usuários tomadores de decisão, o que deve começar pelo próprio escritório.

|  |
| --- |
|  |

**9 CONCLUSÃO**

Com o auxílio dos conteúdos das matérias estudadas, foi possível a análise, de cada uma delas, voltada ao escritório contábil e sua prestação de serviços à gestão das entidades. Observando o ambiente em que o escritório se encontra, e mostrando o quanto o contador deve ter uma visão ampla e dinâmica no seu trabalho.

Desde as funções contábeis aos agregados macroeconômicos, tudo que pode atingir a entidade não pode passar despercebido em um bom escritório contábil, que deve analisá-los cuidadosamente. Assim, fica evidente a importância do escritório de contabilidade na gestão das entidades.

**10 APÊNDICE**

**APÊNDICE A**

***QUESTIONÁRIO***

1. Qual a quantidade de empregados que o escritório mantém atualmente?
2. Quantos tipos de relatórios que são apresentados aos clientes?
3. Qual o grau de escolaridade, mínima, exigida para se trabalhar na entidade?
4. Ensino Médio Completo.
5. Curso técnico.
6. Ensino Superior Incompleto.
7. Ensino Superior Completo.
8. Os usuários exercem poder de interferência sobre os relatórios contábeis?
9. Sim
10. Não
11. Já ocorreu fiscalização no escritório?
12. Sim.
13. Não.
14. Na maioria das vezes, como os agregados macroeconômicos (Ex.: PIB, inflação, carga tributária, dívida pública, exportações, investimento agregado, etc.), influenciam no escritório contábil?
15. Positivamente.
16. Negativamente.
17. Não influencia.
18. Qual o sistema de administração utilizado no escritório?
19. Perfil Autoritário Coercitivo
20. Perfil Autoritário Benevolente
21. Perfil Consultivo
22. Perfil Participativo
23. Qual tipo de decisão a empresa aplica com maior freqüência?
24. Rotineiras
25. Inovadoras
26. Rotineiras com Inovadoras
27. A auditoria é aplicada aos relatórios do escritório?
28. Sim.
29. Sim, mas não a todos.
30. Não.
31. Qual tipo de cliente o escritório mais atende?
32. Pessoa Física
33. Pessoa Jurídica

**APÊNDICE B**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| QUANTIDADE DE EMPREGAGOS DE UM ESCRITÓRIO CONTÁBIL  Pesquisa feita com dez escritórios | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|
|  |  | | | |  | | |  |  | |  |  | |  | |  | |  |
| Respostas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | 4 | 2 | | | 1 | 2 | | | 3 | | 17 | 3 | | 2 | | 3 | |
|  | |  |  | | |  |  | | | |  |  |  | |  | |  | |
|  | |  |  | | |  |  | | | |  |  |  | |  | |  | |
|  | | Média | | | |  | Número de empregados (xi) | | | | | | Freqüência (ni = fi) | | | |  | |
|  | |  |  | |
|  | | 4,2 | | | |  | 5 | | | | | | 1 | | | |  | |
|  | |  | |  | |  | 4 | | | | | | 1 | | | |  | |
|  | | s² | | s | |  | 2 | | | | | | 3 | | | |  | |
|  | | √193,6 | | 13.91 | |  | 1 | | | | | | 1 | | | |  | |
|  | |  | |  | |  | 3 | | | | | | 3 | | | |  | |
|  | |  | |  | |  | 17 | | | | | | 1 | | | |  | |
|  | |  | |  | | TOTAL | 32 | | | | | | 10 | | | |  | |
|  | |  | |  | |  |  | | | | | |  | | | |  | |
|  | |  | |  | | Fonte: M.N., P.L., T.O. e W.C. | | | | | | |  | | |  |  | |

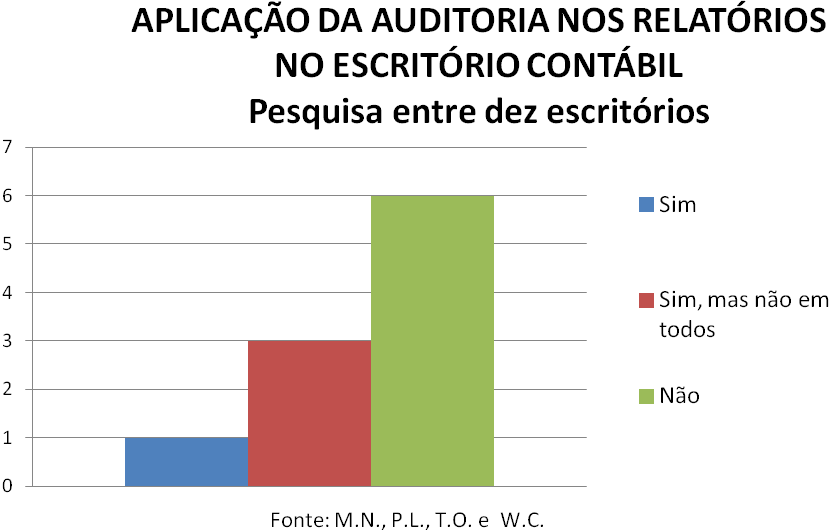
**APÊNDICE C**

**APÊNDICE D**

**APÊNDICE E**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| QUANTIDADE DE TIPOS DE RELÁTORIOS RELATÓRIOS EMITIDOS POR UM ESCRITÓRIO CONTÁBIL Pesquisa feita com dez escritórios | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|
|  |  | | |  | |  | | | | | |  | |  | |  | | |  | | |  | | |
| Respostas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | 4 | 4 | | 2 | | | 1 | | 2 | | | 5 | | 5 | | | 5 | | | 3 | | |
|  | |  | |  | | |  | |  | |  | |  | |  | | | | |  | | |
|  | |  | |  | | |  | |  | |  | |  | |  | | | | |  | | |
|  | | Média | | | | |  | | Número de relatórios (xi) | | | | | | Freqüência (ni = fi) | | | | | | | |
|  | |  | |
|  | | 3,4 | | | | |  | | 5 | | | | | | 3 | | | | | | | |
|  | |  | |  | | |  | | 3 | | | | | | 2 | | | | | | | |
|  | | s² | | s | | |  | | 1 | | | | | | 1 | | | | | | | |
|  | | √18,4 | | 4,29 | | |  | | 2 | | | | | | 2 | | | | | | | |
|  | |  | |  | | |  | | 4 | | | | | | 2 | | | | | | | |
|  | |  | |  | | | TOTAL | | 15 | | | | | | 10 | | | | | | | |
|  | | |  | |  | | | | |  | |  |  | | | | | |

**APÊNDICE F**



**APÊNDICE G**

**APÊNDICE H**

**11 ANEXO**

**ANEXO A**

*Texto 1*

**O POLÊMICO PESO DOS ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL**

O debate sobre os encargos sociais no Brasil tem polarizado opiniões e constitui um importante divisor de águas quando se discutem alternativas de políticas de emprego e renda.

Quanto pesam os encargos sociais

Existem duas principais interpretações. A primeira, defendida especialmente pelo professor José Pastore, é amplamente aceita pelos empresários. A partir de um conceito restrito de salário, conclui que os encargos sociais no Brasil chegam a atingir mais de 100% do salário. A base de comparação dos encargos não é a remuneração total do trabalhador, nem mesmo seu salário contratual, mas apenas uma parte dele. Pastore exclui da base de cálculo a parte do salário relativa ao descanso semanal remunerado, aos dias de férias e feriados, ao 13º salário, aos dias de afastamento por motivos de doença pagos pelas empresas, ao aviso prévio e à despesa por rescisão contratual. Todos esses itens, que são de natureza salarial, são considerados por ele como encargos sociais.

A segunda interpretação, adotada pelo DIEESE e outros centros de pesquisa, conclui que o peso dos encargos sociais é de 25,1% sobre os salários.

Tamanha diferença de cálculo tem origem na confusão existente entre os conceitos de obrigações trabalhistas e de encargos sociais.

Obrigações trabalhistas constituem uma série de medidas que devem ser observadas pelos empregadores para a contratação legal de um assalariado. Entre essas obrigações incluem-se, com efeito, aquelas que podem ser consideradas como encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos. Mas os encargos sociais não são sinônimos de obrigações trabalhistas, são apenas parte delas.

Salário é a remuneração total recebida integral e diretamente pelo trabalhador, como contraprestação pelo seu serviço ao empregador. Essa remuneração subdivide-se em três partes, a saber:

salário contratual recebido mensalmente, inclusive as férias;

salário diferido (ou adiado), recebido uma vez a cada ano (13º salário e 1/3 de férias);

salário recebido eventualmente (FGTS e outras verbas rescisórias).

Todas essas partes constituem aquilo que o trabalhador "põe no bolso", seja em dinheiro vivo, ou na forma de uma espécie de conta-poupança aberta em seu nome pelo empregador (o FGTS, que constitui um patrimônio individual do trabalhador).

Já os encargos sociais incidentes sobre a folha restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas que não revertem em benefício direto e integral do trabalhador. São recolhidos ao governo, sendo alguns deles repassados para entidades patronais de assistência e formação profissional.

Uma empresa que admite um trabalhador por um salário contratual hipotético de R$ 100,00 gastará um total de R$ 153,93. Nessa conta, está incluída a remuneração média mensal total recebida integral e diretamente pelo trabalhador (R$ 123,04), bem como os encargos sociais sobre a folha de pagamentos média mensal (R$ 30,89). Dito em outras palavras, o custo total do trabalho, incluídos os encargos sociais, supera em 53,93% o valor do salário contratual registrado na carteira profissional, percentual muito aquém dos 102% alardeados por parte expressiva do setor empresarial.

***Tabela 1*** - Desembolso total mensal para empregar um trabalhador

(Salário contratual hipotético de R$ 100,00)

Itens de despesa Subparcelas Desembolso

(em R$)

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) 11,93

5. Remuneração média mensal total do

trabalhador (3 + 4) 123,04

6. Encargos sociais

(incidentes sobre R$ 111,11) 30,89

6.1 - INSS (20%) 22,22

6.2 - Seguro de acidentes de trabalho

(2% em média) 2,22

6.3 - Salário-educação (2,5%) 2,78

6.4 - Incra (0,2%) 0,22

6.5 - Sesi ou Sesc (1,5%) 1,67

6.6 - Senai ou Senac (1,0%) 1,11

6.7 - Sebrae (0,6%) 0,67

7. Desembolso total mensal do

empregador (5 + 6) 153,93

Elaboração: DIEESE.

Assim, pode-se dizer que os encargos sociais representam 30,89% do salário contratual, ou 27,8% da folha média mensal da empresa, ou 25,1% da remuneração total recebida pelo trabalhador, ou, ainda, 20,07% do custo total do trabalho para a empresa.

ENCARGOS SOCIAIS E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A idéia de desonerar a folha de pagamentos

Quando se discutem alternativas para estimular a geração de empregos, freqüentemente se fala em medidas para desonerar a folha de pagamentos dos encargos sociais que incidem sobre ela, como forma de redução do custo de contratação de mão-de-obra pelas empresas. Mas é necessário que fique claro o que se pretende com a proposta. Ou seja, se o que se deseja é a redução dos encargos sociais propriamente ditos, ou a eliminação pura e simples de itens que compõem a remuneração dos trabalhadores, disfarçada sob o rótulo de redução dos encargos sociais indicidentes sobre os salários.

Nesse sentido, parece haver uma contradição entre o discurso dos representantes empresariais e de seus consultores e as propostas por eles elaboradas. Embora argumentem que é preciso desonerar a folha de pagamentos daquilo que as empresas pagam em porcentagem do total de salários, mas que não reverte diretamente para o trabalhador, o alvo de suas propostas tem sido a redução de parcelas diretamente recebidas pelo empregado.

O que deve ser objeto de discussão, portanto, quando se propõem alternativas para baratear o custo de contratação por parte das empresas, são os 25,1% que elas pagam ao governo, além do que o trabalhador recebe na forma de salário mensal ou como salário diferido (adiado) e eventual.

Partindo desse pressuposto, cabe perguntar: dos benefícios ou atividades atualmente financiados por esses encargos, há algum que pode ser suprimido, ou todos têm razão de ser? Se devem continuar - e para chegar a essa conclusão é preciso fazer uma avaliação cuidadosa de cada um -, é preciso saber qual será a fonte alternativa de financiamento, caso se resolva desonerar a folha de pagamentos.

Nada impede, por exemplo, que esses benefícios e atividades hoje financiados por contribuições sobre a folha de pagamentos passem a ser financiados por recursos captados sobre o faturamento das empresas ou por recursos previstos no orçamento público, oriundos de impostos. Uma alternativa como essa deverá ser objeto de avaliação no âmbito de uma discussão maior sobre a reforma fiscal e tributária no país.

Encargos sociais e geração de emprego

A experiência recente de alguns países que buscaram alternativas de precarização da relação de trabalho não indica resultados positivos quanto à geração de empregos. É o caso, por exemplo, da Espanha e da Argentina, que promoveram importantes mudanças na legislação sobre emprego, no início dos anos 90, e, não obstante, ainda convivem com elevadas taxas de desemprego. No caso da Espanha, foram criados catorze tipos de contratos especiais de trabalho, o que não foi capaz de reduzir a taxa de desemprego, atualmente na casa dos 22% da força de trabalho. Já na Argentina, mesmo com as alterações promovidas nos contratos de trabalho, o desemprego atinge cerca de 17% da população economicamente ativa.

Essa é também a conclusão dos técnicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Segundo Oscar Ermida, especialista em normas internacionais da entidade, "a Espanha e a Argentina são bons exemplos de que um mercado de trabalho flexível não cria empregos".

O incentivo à geração de empregos, portanto, está muito mais associado à criação de um ambiente propício ao investimento produtivo, com taxas de juros baixas e diretrizes claras de política industrial, agrícola, cambial e creditícia, e às políticas ativas de emprego - como, por exemplo, a diminuição do limite legal de realização de horas extras e redução da própria jornada de trabalho -, do que à redução ou eliminação de encargos sociais. Esse ambiente contribuiria, inclusive, para a própria formalização de empreendimentos produtivos, o que traria consigo um incentivo à formalização dos vínculos de trabalho a eles associados.

Encargos sociais e mercado de trabalho informal

Outro argumento, freqüentemente utilizado, refere-se ao estímulo à informalidade nas relações de trabalho que os encargos sociais representariam.

Para além da questão dos encargos sociais, existe uma parcela de trabalhadores que se encontra na informalidade por vislumbrar aí a possibilidade de melhor remuneração do que teria condições de obter no mercado formal, ainda que para isso se submeta a jornadas de trabalho mais extensas. Isso significa que as fragilidades do próprio mercado de trabalho formal no Brasil (baixos salários, excessiva instabilidade do vínculo empregatício e baixa qualidade do trabalho) são, em parte, responsáveis pela dimensão do mercado de trabalho informal no Brasil.

Mas, a principal causa da existência de um enorme contingente de trabalhadores com vínculos de trabalho informais no Brasil parece estar muito mais ligada ao baixo custo da ilegalidade, em termos de relações trabalhistas, do que ao suposto alto custo dos encargos sociais. É preciso deixar claro que o chamado "mercado de trabalho informal" não significa uma alternativa viável à disposição das empresas, que assim poderiam optar por empregos formais ou informais em função de critérios de custo. O mercado de trabalho informal representa, na maior parte dos casos e antes de mais nada, uma verdadeira fraude.

O estímulo a essa fraude é resultado das deficiências do atual sistema brasileiro de relações de trabalho, que se baseia no tripé representado por uma estrutura sindical que não garante a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, por um modelo de solução de conflitos (individuais e coletivos) que depende, exclusivamente, da Justiça do Trabalho e pela ausência de garantias de emprego contra a demissão imotivada. Esses três fatores dificultam enormemente a criação de alternativas não judiciais à solução dos conflitos trabalhistas, o que torna extremamente morosa a sua solução, desde os mais simples até os mais complexos.

Do ponto de vista estritamente econômico, portanto, é mais vantajoso para o empregador descumprir a lei para pagar suas obrigações, muito tempo depois, por um valor menor e, ainda assim, somente no caso de vir a ser acionado na Justiça do Trabalho, o que nem sempre ocorre. Esse parece ser o grande estímulo à informalidade no mercado de trabalho, e que não será eliminado com a redução dos encargos sociais.

Uma proposta para estimular a formalização dos vínculos de emprego não deve se pautar pela lógica da redução dos direitos do trabalhador com vínculo formal, mas, antes, pela punição à utilização de contratos irregulares. Se o que confere ao emprego formal um status de qualidade que o distingue do emprego informal é exatamente a maior proteção ao trabalhador, qual a vantagem de se formalizarem mais vínculos, se isso ocorrer à custa da redução ou eliminação desses mesmos direitos?

ENCARGOS SOCIAIS, "CUSTO BRASIL" E COMPETITIVIDADE

Os defensores da proposta de redução dos encargos sociais argumentam que estes são parte importante do chamado "Custo Brasil", expressão muito usada nos círculos empresariais, e que significa o conjunto de "fatores diferenciais de custos que o país apresenta em relação a outros países".

Além do equívoco quanto ao conceito de salário e de encargo social, parece haver ainda um outro engano na raiz desse diagnóstico: a confusão entre custo dos encargos e custo total do trabalho.

Para o empregador, o custo do trabalho representa a soma das despesas que ele realiza com o pagamento de salários, benefícios e encargos sociais sobre a folha de pagamentos. A comparação relevante, portanto, em termos de custo da mão-de-obra, é exatamente o custo monetário total do trabalho. A proporção em que esse custo total se subdivide em salários e encargos sociais sobre a folha de pagamentos é secundária, do ponto de vista da competitividade empresarial. E, em termos de custo total do trabalho, o Brasil ocupa um lugar nada confortável no ranking mundial, como mostram os dados da tabela 2.

***Tabela 2*** - Custo da mão-de-obra no setor manufatureiro - 1993

(Países selecionados) - (em dólares)

País Custo horário

Alemanha (\*) 24,87

Noruega 21,90

Suíça 21,64

Bélgica 21,00

Holanda 19,83

Áustria 19,26

Dinamarca 19,21

Suécia 18,30

Japão 16,91

Estados Unidos 16,40

França 16,26

Finlândia 15,38

Itália 14,82

Austrália 12,91

Reino Unido 12,37

Irlanda 11,88

Espanha 11,73

Nova Zelândia 8,19

Taiwan 5,46

Cingapura 5,12

Coréia do Sul 4,93

Portugal 4,63

Hong Kong 4,21

BRASIL 2,68

México 2,41

Hungria 1,82

Malásia 1,80

Polônia 1,40

Tailândia 0,71

Romênia 0,68

Filipinas 0,68

Bulgária 0,63

China 0,54

Rússia 0,54

Iugoslávia/Sérvia 0,40

Indonésia 0,28

Fonte: Morgan Stanley Research. Citado por STEWART, Frances. La nueva división internacional del trabajo.

Revista Trabajo, nº 8, 1994, p. 28. Publicação da OIT.

(\*) Apenas Alemanha Ocidental.

No setor siderúrgico, segundo o presidente do Instituto Brasileiro de Siderurgia (IBS), Rinaldo Campos Soares, as vantagens competitivas do Brasil no mercado internacional estão concentradas nos itens matérias-primas, energia e mão-de-obra. Mesmo trabalhando com um percentual de encargos de cerca de 100% sobre o salário nominal, ele conclui que o custo total de mão-de-obra na siderurgia brasileira é de apenas US$ 10,40 por hora, superior apenas ao do México, num ranking de dez dos principais países produtores em todo o mundo, como mostra o gráfico 1.

Fonte: World Steel Dynamics/ BA'H - Apud: SOARES (1996), p. 515.

Segundo recente documento do Banco Mundial sobre a evolução do "Custo Brasil", uma eventual redução dos encargos sociais "teria efeitos muito modestos sobre o custo das empresas". De acordo com seus cálculos, na hipótese de redução em 50% dos encargos sociais que não revertem diretamente para o trabalhador, "haveria uma redução de apenas 2% a 5% no custo total das empresas". Em contrapartida, "uma reforma no sistema de encargos sociais teria conseqüências significativamente negativas para a política fiscal do governo". O relatório aponta entre os principais fatores responsáveis pelo chamado "Custo Brasil" a valorização cambial, a elevação das taxas de juros, os custos de fretes ferroviários e de operações portuárias, o sistemática de incidência de impostos indiretos e a ineficiência e falta de previsibilidade dos mecanismos de regulação governamental.

A manutenção ou eliminação de determinados encargos sociais pode até ser considerada no âmbito de uma reforma do conjunto de regras trabalhistas. No entanto, isso não pode ser realizado de forma estreita, como se os encargos pudessem ser culpados pela crescente precarização do mercado de trabalho.

Além disso, qualquer alteração relativa aos encargos deve considerar os efeitos sobre os fundos que constituem a rede de proteção social no país. Para citar apenas dois deles, dados de 1996 indicam a concessão de cerca de 16 milhões de benefícios pela Previdência Social, ou a existência de mais de 4 milhões de segurados no programa de seguro-desemprego. Em caso de alteração na estrutura de recolhimento de encargos, é preciso ir além das sugestões de alternativas para desonerar o custo da mão-de-obra e indicar, com clareza, as fontes alternativas de financiamento da proteção social no Brasil.

(Este texto foi elaborado a partir da publicação Pesquisa DIEESE Nº 12 - Encargos Sociais no Brasil - Conceito, magnitude e reflexos no emprego. DIEESE, São Paulo, agosto de 1997.)

*Texto 2*

**ENCARGOS SOCIAIS DAS EMPRESAS**

**Prof. Arievaldo Alves de Lima**

**Contabilidade e Finanças**

Fontes consultadas: Conjuntura Econômica FGV - Consolidação das Leis do Trabalho - Constituição

Federal - Leis complementares - Jurisprudências de tribunais - Advogados trabalhistas. Em verdade, a

pesquisa teve o cunho exploratório e descritivo, buscando delimitação nas evidenciações mais relevantes

da composição do custo da folha de pagamento numa empresa comercial, industrial e prestadora de

serviços no volume maior de sua receita operacional.

Não obstante o grande interesse suscitado em torno dos encargos sociais do

empregador, não só por parte das empresas, mas também do governo e outros

segmentos da sociedade, o presente artigo procurará em linhas gerais

evidenciar os tópicos mais importantes na linha de dispêndios compulsórios

previstos na CLT e Constituição Federal. A pesquisa foi estendida à leitura de

decretos, portarias, medidas provisórias, súmulas dos tribunais, instruções

normativas e ordens de serviços e entrevistas com gerentes de empresas na

área de Recursos Humanos e Benefícios Sociais, como aprofundamento

acadêmico e necessidade nas discussões em ambientes presenciais com

alunos e interessados na matéria.

Cabe neste espaço um breve histórico sobre estes desembolsos na empresa

organizada que certamente tem controles próprios no Departamento de

Recursos Humanos. O salário mínimo nasceu na Inglaterra em 1548 (Statutes of aboures). No Brasil o salário mínimo passou a vigorar a partir de 1930,

entretanto fixado pelo DL 2162 somente em 1940 e unificado nacionalmente

em 1988. Comparado hoje a valores desde sua imposição, vale 19,38% do que

correspondia. O décimo terceiro salário foi criado em 1962 por influência das

legislações argentina e italiana. O direito a férias tem origem na Inglaterra

1872, época da revolução industrial e foi concebida no Brasil em 1925. A folga

semanal é um direito sagrado, surgiu da tradição religiosa, segundo a Bíblia. O

Fundo de GARANTIA POR Tempo de Serviço – FGTS surgiu a partir de 1966.

Ainda sobre encargos sociais, existem duas grandes interpretações. A primeira

é amplamente defendida pelos empresários: a que conclui que os encargos

sociais excedem 100% do salário. Tal opinião considera 13ºsalário, férias,

feriado, dias de afastamento por motivo de doença e outras verbas pagas

diretamente ao empregado, como encargos sociais e não avalia o salário total

do empregado, nem mesmo seu salário contratual, mas apenas uma parte

dele; adotando deste modo um conceito de salário restrito. A segunda

interpretação defende que tais encargos possuem peso de 25,1% sobre os

salários; é defendida pelo DIEESE e outros centros de pesquisa.

Salário é a remuneração total recebida integral e diretamente pelo empregado,

pela prestação de serviços ao empregador; subdivide-se em: salário contratual

recebido mensalmente (incluindo férias); salário diferido (ou adiado) recebido

uma vez por ano (13ºsalário, 1/3 de férias); salário recebido eventualmente

(FGTS e outras verbas rescisórias).

Os encargos sociais, porém, trata-se de contribuições sociais pagas pelas

empresas como parte do custo total do trabalho, mas não são revertidos em

benefício direto e integral do trabalhador, são recolhidos ao governo e alguns

repassados a entidades de assistência e formação profissional. Fato é que tais

encargos são onerosos para a folha de pagamento.

Torna-se necessário avaliar se os resultados desses encargos são positivos, se

tais benefícios ou atividades financiados por eles possuem razão de existir.

Uma vez que os encargos tornam pesadas as contratações, o que poderia

proporcionar alívio às empresas de forma que pudessem gerar novos

empregos?

Para desonerar a folha de pagamentos é preciso achar uma fonte

alternativa de financiamento. As contribuições em folha poderiam ser

substituídas por contribuições sobre o faturamento das empresas ou por

recursos previstos no orçamento público oriundos dos impostos.

Pesquisas sobre o tema, apontam que experiências observadas em diversos

países revelam que a desoneração da folha de pagamentos por conta da

retirada de encargos não resultou em geração de empregos. Portanto, o

estímulo à geração de empregos está muito mais associado à criação de um

ambiente propício ao investimento produtivo, com taxas de juros baixas e

diretrizes claras de política industrial, cambial, agrícola e creditícia, e às

políticas ativas de emprego do que á redução ou eliminação de encargos

sociais.

A disparidade absurda de cálculo consiste na confusão existente entre os conceitos de obrigações

trabalhistas e encargos sociais. As obrigações trabalhistas englobam medidas observadas pelas

empresas para a contratação legal de um assalariado. Mas encargos sociais não são sinônimos de

obrigações trabalhistas.

Segundo Chiavenato, benefícios são considerados certas regalias e

vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional aos

salários, à totalidade ou à parte de seus funcionários; e constituem geralmente

um pacote de benefícios e serviços que é parte integrante da remuneração do

pessoal.

Tais benefícios englobam uma série de vantagens oferecidas pelas empresas

como assistência médica, participação nos lucros, seguro de vida, alimentação

subsidiada, transporte; e em casos restritos de pessoal com cargos elevados

pode incluir fornecimento de automóvel, casa, escola para os filhos, clube para

toda família, etc.

Um programa de benefícios pretende atender tanto aos objetivos da empresa

como dos indivíduos que dela participam. Os benefícios são um veículo de

motivação para os empregados, resultam em melhoria da qualidade de vida

atendendo a necessidades básicas desses indivíduos.Os objetivos da empresa

são satisfeitos à medida que tal programa reduz o número de trabalhadores

estressados, produz entusiasmo que reflete em resultados positivos na

competitividade da empresa.

Mas ainda existe um problema, alta competitividade do mercado gera redução

de benefícios à medida que as empresas procuram fugir de despesas

desnecessárias e cortam benefícios anteriormente concedidos.

Os grandes perdedores são o Estado e os trabalhadores. Estes últimos perdem

o poder de compra e o Estado deve passar a cobrir as necessidades não mais

atendidas pelas empresas. E obviamente isto não acontece, o Estado

permanece em cima do muro.

Ainda existe grande dificuldade em fazer com que empresas cumpram com

todas as responsabilidades sociais, existe o peso de altos impostos que

diminuem a possibilidade de pequenas empresas integrarem-se a projetos de

responsabilidade social. Entretanto, as empresas não são as únicas

responsáveis pelo aumento da qualidade de vida do trabalhador; o Estado deve

comprometer-se mais.

**TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS9**

GRUPO I

Verba %

Previdência Social 10,00

SESI ou SESC 1,50

INCRA 0,20

13o salário 0,75

Salário família 4,00

Salário maternidade 0,30

Assistência rural 2,40

FGTS 8,00

Seguro Acidente de Trabalho 2,50

Salário Educação 2,50

Subtotal 1 32,65

GRUPO II

Verba %

Repouso semanal remunerado 24,00

Férias e abono 16,10

Feriados 8,60

Auxilio Enfermidade 2,60

Aviso prévio 3,50

Semana inglesa / 44 horas 15,50

Subtotal 2 70,30

GRUPO III

Verba %

13o salário 13,10

Vale transporte 1,90

Depósito rescisório 4,90

Subtotal 3 19,90

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

Para leitura dos textos legais na integra, acesse:

http://grupoadm.files.wordpress.com/2007/08/legislacao-dos-encargos-sociais\_m4\_ar.pdf

Fontes consultadas: Conjuntura Econômica FGV - Consolidação das Leis do Trabalho - Constituição

Federal - Leis complementares - Jurisprudências de tribunais - Advogados trabalhistas. Em verdade, a

pesquisa teve o cunho exploratório e descritivo, buscando delimitação nas evidenciações mais relevantes

da composição do custo da folha de pagamento numa empresa comercial, industrial e prestadora de

serviços no volume maior de sua receita operacional. Alerta-se, porém para as muitas variáveis, algumas

outras composições de caráter espontâneo por parte das empresas, como cupom de alimentação,

assistência medica e participação nos lucros ou ainda o trabalho diário e mensal, a cidade que esta

**12 REFERÊNCIA**

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Ed. Campos, 2004.

Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-papel-do-contador-para-a-empresa/35664/>>. Acesso em: 05 out. 2011.

Disponível em: <<http://www.brasilescola.com/economia/macroeconomia.htm>>. Acesso em: 05 out. 2011.

Disponível em: <<http://www.suapesquisa.com/o_que_e/pib.htm>>. Acesso em: 05 out. 2011.

Disponível em: <<http://www.mundovestibular.com.br/articles/725/1/PIB---PRODUTO-INTERNO-BRUTO/Paacutegina1.html>>. Acesso em: 05 out. 2011.

Disponível em: <<http://porquesercontador.blogspot.com/2008/04/funes-do-contador.html>>. Acesso em: 10 out. 2011.

Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2011/02/desemprego-registra-menor-taxa-para-janeiro-desde-2003-diz-ibge.html>. Acesso em: 12 out. 2011.

Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/idade/exclusivo/perguntas_respostas/carga-tributaria/impostos-taxas-tributos-contribuicoes-pib-governo.shtml>>. Acesso em: 05 out. 2011.

Disponível <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1631&id_pagina=1>>. Acesso em: 05 out. 2011.

Disponível <<http://www.receita.fazenda.gov.br/historico/esttributarios/estatisticas/default.htm>>. Acesso em: 05 out. 2011.

Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/idade/exclusivo/perguntas_respostas/pib/produto-interno-bruto-pib.shtml>>. Acesso em: 07 out. 2011.

Disponível em: <<http://www.anuariosobratema.com.br/EstudoDeMercado>>. Acesso em: 12 out. 2011.

SAN, Marco Antonio Vasconcellos**. Fundamentos de economia**. 3ª Ed. São Paulo. Editora Saraiva, 2008.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**:

São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: Orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações, teses.** São Paulo: Atlas, 2003.

IUDICIBUS, Sérgio de. **Contabilidade Gerencial**. São Paulo - Editora Atlas,1991.

OLIVEIRA, Luiz Martins. **Manual de Contabilidade Tributária**, 2ª Ed. São Paulo, Atlas 2003.