

O custo da mão de obra à luz das convenções coletivas do setor têxtil do estado de Santa Catarina

Daiane Pickler (UNIDAVI) - jm017@jmainhardt.com.br

Mara Juliana Ferrari (UFSC) - mara@rossa.com.br

Manoel Júnior Ludwig (UFSC) - manoel_ludwig@hotmail.com

Resumo:

Este presente trabalho apresenta uma análise sobre as normas constantes das CCT - Convenções Coletivas de Trabalho dos sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil no Estado de Santa Catarina (SC), filiados a FETIESC - Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado de SC. O mesmo tem como finalidade identificar os possíveis acréscimos que as Convenções podem acarretar ao custo final da mão de obra. Foram analisadas as convenções coletivas de vigência entre 2014 a 2015. Os dados foram organizados em planilhas eletrônicas para oferecer maior entendimento quanto às aplicações. No âmbito das cláusulas Econômicas, destaca-se a CCT do sindicato Fiação e Tecelagem de Blumenau e o do Vestuário de Criciúma, Indaial e Tubarão que possuem os maiores valores de Pisos Salariais, fato que reflete, por exemplo, em maior custo de hora extra e de adicional noturno. Na esfera das cláusulas sociais, os sindicatos que apresentaram maior incidência foram os de Fiação e Tecelagem de Blumenau, Joinville, Rodeio e Timbó e do Vestuário de Indaial. Ao unir as informações das cláusulas Econômicas e Sociais, foi possível chegar a um percentual total de custo da mão de obra por sindicato, onde os de maior valor foram os de Fiação e Tecelagem de Rio do Sul com 114,09%, Joinville com 106,68% e de São Bento do Sul com 105,97%. Portanto, conclui-se que as convenções coletivas interferem no custo final da mão de obra pelo fato de apresentarem normas relevantes que em sua aplicação geram uma carga extra as organizações.

Palavras-chave: Sindicatos. Convenções coletivas. Custo da mão de obra.

Área temática: Custos como ferramenta para o planejamento, controle e apoio a decisões

O custo da mão de obra à luz das convenções coletivas do setor têxtil do estado de Santa Catarina

Resumo

Este presente trabalho apresenta uma análise sobre as normas constantes das CCT – Convenções Coletivas de Trabalho dos sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil no Estado de Santa Catarina (SC), filiados a FETIESC – Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado de SC. O mesmo tem como finalidade identificar os possíveis acréscimos que as Convenções podem acarretar ao custo final da mão de obra. Foram analisadas as convenções coletivas de vigência entre 2014 a 2015. Os dados foram organizados em planilhas eletrônicas para oferecer maior entendimento quanto às aplicações. No âmbito das cláusulas Econômicas, destaca-se a CCT do sindicato Fiação e Tecelagem de Blumenau e o do Vestuário de Criciúma, Indaial e Tubarão que possuem os maiores valores de Pisos Salariais, fato que reflete, por exemplo, em maior custo de hora extra e de adicional noturno. Na esfera das cláusulas sociais, os sindicatos que apresentaram maior incidência foram os de Fiação e Tecelagem de Blumenau, Joinville, Rodeio e Timbó e do Vestuário de Indaial. Ao unir as informações das cláusulas Econômicas e Sociais, foi possível chegar a um percentual total de custo da mão de obra por sindicato, onde os de maior valor foram os de Fiação e Tecelagem de Rio do Sul com 114,09%, Joinville com 106,68% e de São Bento do Sul com 105,97%. Portanto, conclui-se que as convenções coletivas interferem no custo final da mão de obra pelo fato de apresentarem normas relevantes que em sua aplicação geram uma carga extra as organizações.

Palavras-chave: Sindicatos. Convenções coletivas. Custo da mão de obra.

Área Temática: Custos como ferramenta para o planejamento, controle e apoio a decisões.

1 Introdução

A identificação correta dos custos é de suma importância para qualquer empresa, visto que esses valores refletem diretamente na constituição do preço de venda, além de interferirem na lucratividade, competitividade e a saúde das organizações. A mão de obra é um dos fatores que intervêm no custo, pois, constitui-se como pauta fundamental. Em função disto, a força sindical tem ampla atuação na regulamentação da relação de trabalho e define as diretrizes nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's).

Estas são um conjunto de normas estabelecidas por entidades sindicais representantes dos trabalhadores e também dos empregadores, que regulamentam como ocorrerá a relação de trabalho dentro de sua abrangência territorial (NASCIMENTO, 2015). Fazem parte do escopo das CCT's instituir benefícios aos empregados como, por exemplo: auxílio creche, abono por tempo de serviço e/ou designar alíquotas diferenciadas da legislação como as de adicional noturno ou horas extras. Esses benefícios e alíquotas diferenciadas interferem no cálculo do custo da mão de obra, e promovem um maior ônus financeiro para as empresas.

Verificou-se que na literatura nacional, para cálculo do custo da mão de obra, não há observação dos aspectos oriundos das convenções coletivas. Autores como Pastore (1994) e Megliorini (2007) não elencam nas tabelas de cálculos os benefícios ou formas de apuração que fazem parte das mais diversas convenções coletivas e categorias profissionais, visto que, tal fato deva se dar pela especificidade de cada CCT.

Tendo em vista a crescente busca dos administradores por sistemas que tragam um controle cada vez mais eficaz dos valores relativos à mão de obra e o que a compõe, buscou-se neste trabalho identificar de que forma as Convenções Coletivas podem influenciar no custo da mão de obra, assim como, verificar quais as importâncias que causam maior impacto. Para tanto, o objeto de estudo dessa pesquisa é os sindicatos do setor têxtil do estado de Santa Catarina. A lista de sindicatos apresentada no decorrer do trabalho baseia-se nos dados disponíveis no site da FETIESC – Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina – que apresenta as entidades filiadas do ramo têxtil no estado de Santa Catarina.

Diante do papel da CCT de regular sua base territorial em relação às condições da categoria que representa, bem como o cenário do setor têxtil, que possui característica de extensiva contratação de mão de obra, levou-se a buscar conhecimento sobre os custos relativos a esse setor e a seguinte questão de pesquisa: Quais os custos da mão de obra sob os aspectos das normas advindas das convenções coletivas do setor têxtil do estado de Santa Catarina?

Para que possa obter resposta para a presente questão, esse trabalho busca analisar o impacto nos custos da mão de obra sob os aspectos das normas advindas das CCT's do setor têxtil no estado de Santa Catarina, assim como, verificar quais as verbas que causam maior impacto nos custos. Para tanto, o objeto de estudo dessa pesquisa são as Convenções Coletivas dos sindicatos do setor têxtil do estado de Santa Catarina com vigências 2014/2015.

O presente estudo se justifica pela intensa participação da mão de obra nos custos das empresas e a importância do seu conhecimento para apoio efetivo ao processo decisório, além de que o impacto das convenções coletivas não é contemplado nas discussões sobre o custo global da mão de obra (PASTORE, 1994; MEGLIORINI, 2007).

2 Referencial Teórico

2.1 Custos com Mão de obra

Conforme Dutra (2009) considera-se custo de mão de obra (MO) os valores destinados à remuneração dos trabalhadores envolvidos no processo de produção, comercialização, administração entre outros, para obtenção de bens e serviços, além de que a mesma se subdivide em direta e indireta, na qual a MO direta consiste na força de trabalho executada nas dependências de produção de bens e serviços, enquanto a MO indireta tem sua força de trabalho relacionada à administração e a comercialização. Concomitantemente, na visão de Santos et al (2006) a MO indireta consiste nos demais gastos com pessoal que podem ser mensuráveis apenas por rateio e não por unidade.

Conforme Sá e Padroni (1984) deve-se ter um efetivo controle da mão de obra a fim de promover dados exatos sobre os custos de produção, visto que, de acordo com Bernardi (1996), a MO é um ativo fundamental, embora, geralmente, não seja contabilizado, já que é um dos direcionadores de desempenho para as empresas.

Em virtude do impacto do custo da mão de obra ser notável nas empresas, o assunto é debatido com frequência entre empresários, sindicatos e órgãos públicos, especialmente no que tange a legislação trabalhista. Pastore (1994), destaca que os altos encargos trabalhistas do Brasil estão entre os mais pesados do mundo, tal qual o componente de custo fixo decorrente desses encargos ultrapassa os 102%, ou seja, quando uma empresa contrata um empregado, para cada R\$ 100,00 pagos, o custo efetivo ao empregador é de R\$ 202,00.

Por outro lado, Megliorini (2006) apresenta outra forma de cálculo e conclui que o custo da mão de obra é 79,81% sobre o salário, além dos valores pagos ao funcionário.

Para melhor ilustração, Pastore (1994) apresenta uma tabela listando os principais encargos sociais do setor industrial no Brasil, conforme se observa a seguir:

Tabela 1 - Encargos Sociais Básicos no Setor Industrial

Tipos de encargos	Incidência %
<i>Obrigações sociais</i>	
Previdência Social	20
FGTS	8
Salário Educação	2,5
Acidente de Trabalho (Média)	2
SESI	1,5
SENAI	1
SEBRAE	0,6
INCRA	0,2
Subtotal A	35,8
<i>Tempo não Trabalhado I</i>	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
<i>Tempo não trabalhado II</i>	
13° Salário	10,91
Despesas de rescisão contratual	2,57
Subtotal de C	13,48
<i>Reflexos dos Itens Anteriores</i>	
Incidências de A sobre B	13,68
Incidência do FGTS no 13° salário	0,87
Subtotal D	14,55
Total Geral	102,06

Fonte: Pastore (1994)

Ressalta-se que algumas regras trabalhistas mudaram desde a confecção da tabela 1. Cita-se que o percentual do FGTS passou de 8,5% para 8% e a partir de 2002, que a multa por demissão sem justa causa passou de 40% para 50% do saldo acumulado. Ainda, a nova lei 12.506/2011 do Aviso Prévio, também gerou alterações, e ampliou de 30 dias para mais 3 dias por ano trabalhado. Por fim, segundo Souza et.al (2012) a tabela de custos pode incluir mais grupos de despesas como Benefícios/Negociação Coletiva e Obrigações Acessórias.

2.2 Convenções Coletivas

A Convenção Coletiva de Trabalho é resultado de uma negociação entre as partes interessadas, como Sindicato Laboral que representa a classe trabalhadora e o Sindicato Patronal que defende os interesses do empregador, através de respectivas comissões de

negociações, que são eleitas e tem poder de decisão nas assembleias realizadas com essa finalidade.

Conforme Nascimento e Nascimento (2015), a negociação coletiva visa suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho, visto que o trabalhador, sozinho, não tem condições de negociar com o empregador, pois o vínculo empregatício tem como característica básica a subordinação, esta, sendo uma situação onde um tem que cumprir ordens e trabalhar sobre a direção de outro, fatos que dificultam a possibilidade de nivelamento para a discussão livre de interesses ao subordinado.

Segundo Barros (2010) a convenção coletiva é constituída de cláusulas normativas ou econômicas, as quais estabelecem o conteúdo do contrato individual e representam desembolso para a empresa, e de cláusulas obrigacionais ou sociais, que dispõem sobre direitos e deveres recíprocos entre os convenientes, tal como vão reger o contrato de trabalho, como a garantia de emprego, seguro de vida e abono de faltas.

Segundo o Art. 611 da CLT, a convenção coletiva é conceituada como “um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações às relações individuais de trabalho”.

Ainda conforme Nascimento e Nascimento (2015), os sindicatos são definidos conforme a categoria econômica, oriundo das atividades da empresa e da base territorial. A validade das cláusulas coletivas pode perdurar por até dois anos, e após esse período deve-se haver uma nova negociação, que se houver acerto entre as partes, o acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho deve ser registrada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

3 Procedimentos Metodológicos

Os dados foram coletados através de observação de documentos que segundo Beuren (2003, p. 128) “é uma técnica que faz uso dos sentidos para a obtenção de determinados aspectos para a realidade. Consiste em ver, ouvir e examinar os fatos ou fenômenos que se pretendem investigar”.

O ramo escolhido para análise é o setor têxtil, e para tanto, primeiramente, buscou-se fazer o levantamento das entidades sindicais atuantes no estado de Santa Catarina e suas abrangências territoriais, deste setor, os quais, assim, compõem a amostra desse estudo. Para tanto, considerou-se nesta pesquisa os sindicatos filiados à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Santa Catarina, a FETIESC, a qual disponibiliza os dados em seu próprio site. Os sindicatos que representam o setor têxtil em Santa Catarina são apresentados a seguir:

Quadro 1 - Sindicatos do ramo Têxtil no estado de Santa Catarina filiados a FETIESC

SINDICATOS FIAÇÃO E TECELAGEM		
1 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Blumenau	8 - Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem, Vestuário, Couro e Calçado de Florianópolis	15 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem, Vestuário, Couro e Calçado de Lages e Região
2 - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Blumenau	9 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Couro, Calçados e Assemblados de Gaspar e Ilhota	16 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem, Vestuário, Couro e Calçados de Pomerode

Continua...

Continuação...

3 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Brusque	10 - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Itajaí	17 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem e do Vestuário de Rio do Sul e Região do Alto Vale do Itajaí
4 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Bordados, Couro, Calçados e Similares de Brusque e Guabiruba	11 - Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Couro e Calçados de Indaial	18 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem e do Vestuário de Rodeio
5 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Artefatos de Couro de Caçador	12 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Fiação, Tecelagem e Artefatos de Couro de Jaraguá do Sul e Região	19 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem, Vestuário, Malharia, Artefatos de Couro, Calçados, Acabamento de Confeccões, Tinturaria e Estamparia de Tecidos de São Bento do Sul, Rio Negrinho, Campo Alegre e Mafra
6 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem e Vestuário de Chapecó e demais cidades do Oeste de Santa Catarina	13 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Joinville	20 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem, Vestuário, Malharia, Artefatos de Couro, Calçados, Acabamento de Confeccões, Tinturaria e Estamparia de Tecidos de Timbó
7 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Calçado de Criciúma e Região	14 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Bordados, Calçados, Artefatos de Couro e Assemelhados de Joinville	21 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Tubarão

Fonte: Adaptado de FETIESC (2015)

Os sindicatos foram numerados aleatoriamente de 1 a 21 para facilitar a apresentação das informações. Adiciona-se que para a amostra da pesquisa, consideram-se apenas os sindicatos com CCT's válidas. Assim, os sindicatos enumerados em 5 e 10 foram excluídos da pesquisa, pois não tinham firmado o acordo com o sindicato patronal para 2014/2015.

Em posse da relação dos sindicatos do estado foi possível identificar as Convenções Coletivas instituídas para cada região, conforme abrangência dos respectivos sindicatos. Como as CCT's, em sua maioria, possuem vigência de um ano, e a data base de cada sindicato nem sempre é a mesma, utilizaram-se as CCT's de vigência 2014/2015, fato que possibilitou que todos os dados coletados fossem referentes a um mesmo período.

As convenções foram analisadas detalhadamente e as cláusulas das convenções serão classificadas, conforme fundamentado por Barros (2010), em Econômicas e Sociais. Além disso, por meio da organização dos dados em tabelas e quadros e com o uso do software Excel^R, foi possível fazer uma análise em números absolutos, bem como relativos, para identificar como as Convenções Coletivas podem influenciar no cálculo do custo da mão de obra, e assim medir o quanto elas podem interferir na tomada de decisão das empresas.

Fundamentado por Megliorini (2006) e Pastore (1994) anteriormente, é possível adotar uma classificação dos encargos sociais em quatro grupos distintos:

- Grupo A: Formado pelo valor do salário do empregado, que neste estudo usou-se o valor do Piso Salarial efetivação de cada CCT, base para incidência dos encargos sociais;
- Grupo B: Corresponde a remuneração de dias onde o empregado não está obrigado a laborar, porém também sofre incidência dos encargos que recaem no grupo A;

- Grupo C: São valores pagos aos empregados na rescisão contratual, e que não possui incidência dos encargos do Grupo A; e
- Grupo D: Valor relativo à soma dos encargos sociais do Grupo A e B.

Para o cálculo do custo da mão de obra, a fim de exemplificar, é necessário definir parâmetros básicos preestabelecidos, conforme Borgert e Furtado (2002). Assim, inicia-se a demonstração do custo conforme os dados apresentados abaixo e considera-se a escola mensal de 220 horas:

Quadro 2 – Parâmetros para cálculo do custo

Ocorrência	Horas	Observação
Horas trabalhadas por semana	44h	Conforme carga mensal de 220 horas
Horas de trabalho por dia	7,3333h	6 dias de trabalho na semana
Horas por semana incluindo repouso	51,3333h	Horas por dias multiplicado por 7 dias
Horas por mês	223,0556h	Horas por mês, conforme o número de semanas do mês (4,3452)
Total de horas por ano	2.676,6667h	Totais de dias no ano multiplicado pela carga horária diária
Repouso Semanal Remunerado (RSR)	350,9508h	O funcionário tem direito a um RSR por semana, além das férias de 30 dias
Feriados	88,000h	Foram considerados 14 dias como feriadados e 2 deles podem coincidir com as férias
Férias	220,0000h	Referente aos 30 dias de férias
Auxílio Enfermidade	7,3333h	Considerou-se uma falta por ano
Faltas Legais	1,4667h	Considerou-se uma média de 0,2 dias de falta por empregado ao longo do ano
Licença Maternidade	7,3333h	Considerou-se 1 dia de afastamento por empregada em média
Licença Paternidade	4,6667h	No cálculo considerou-se uma média de 0,5 de afastamento por empregado
Aviso prévio trabalhado	14,6667h	Não se considerou essa variável nas horas efetivamente trabalhadas, porém incluiu-se uma média no Grupo C referente a dois dias
Abono de faltas a estudante	7,3333h	No cálculo considerou-se 1 dia em média por empregado
Auxílio Creche	-	Foi mensurada conforme o valor estipulado em cada CCT, que dividido por 30 dias, chega-se ao valor de um dia considerado para o cálculo
Tempo para exercícios físicos	68,2857h	Aplicável apenas para o sindicato 17

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Os encargos sociais considerados são os mesmos aplicados a uma empresa do setor têxtil tributada pelo lucro Real ou presumido, não optante pela desoneração da folha de pagamento. Portanto, tem-se um total de 36,8%, onde 20% referem-se à cota patronal do INSS; 5,8% de contribuição de terceiros; 8% de FGTS e 3% de SAT, essa última alíquota é definida conforme CNAE preponderante da empresa.

Por fim, as demais cláusulas sociais não foram consideradas no cálculo por serem de rara ocorrência e dependerem de situações específicas, como é o caso da verba “presente de casamento”, e as “estabilidades”.

4 Apresentação dos Dados

O presente estudo objetiva calcular o custo da mão de obra tendo como base as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's) que ditam as normas contratuais entre empregador e empregado, além das leis trabalhistas vigentes a nível federal como a CLT. O quadro 1 identifica os sindicatos conforme procedimento descrito na metodologia.

Conforme os dados coletados, nota-se que o sindicato que possui a maior abrangência em termos territoriais, ou seja, maior número de cidades compreendidas em sua base é o de Chapecó com 104 municípios, seguido de Criciúma com 19 municípios e Rio do Sul com 18 municípios. Outro fato, é que em algumas regiões há sindicatos específicos que dividem os segmentos de fiação e tecelagem do segmento vestuário, como é o caso das cidades de Blumenau e Joinville.

As Convenções Coletivas, conforme fundamentado por Barros (2010), subdividem-se em cláusulas Econômicas e Sociais. Para melhor compreensão do impacto no custo da mão de obra, esse processo foi feito com todas as convenções dos sindicatos listados no quadro 1, conforme demonstrado no exemplo a seguir:

Quadro 3 - Classificação das cláusulas da Convenção Coletiva de Rio do Sul

CLÁUSULAS ECONÔMICAS	CLÁUSULAS SOCIAIS
Cláusula 01 - Reajuste Salarial 8%.	Cláusula 05 - Férias: Por ocasião das férias será antecipada a 1º parcela do décimo terceiro; Não serão computados para efeitos de férias coletivas os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro.
Cláusula 02 - Piso salarial: Admissão R\$ 929,00, Efetivação (após 90 dias) R\$ 979,00. Para quem nunca laborou no setor: Admissão (experiência de 90 dias) R\$ 902,00, Entre 91 e 150 dias de trabalho R\$ 929,00, Efetivação após 151 dias de trabalho R\$ 979,00.	Cláusula 09 - Abono de faltas ao estudante nos horários de vestibulares coincidentes com os de trabalho.
	Cláusula 11 - Abono de faltas (acompanhamento médico).
	Cláusula 12 - Complementação de salário benefício.
Cláusula 04 - Horas extras 70% em dias de jornada normal, e 120% em domingos e feriados.	Cláusula 13 - Indenização aposentadoria.
	Cláusula 15 - Prazo especial para Aviso Prévio: acima de 5 anos: 45 dias de aviso.
	Cláusula 16 - Dispensa do Aviso Prévio: no caso de Pedido de demissão no efetivo retorno de licença maternidade e doença.
	Cláusula 19 - Início das férias não poderão coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos e feriados.
Cláusula 08 - Ressarcimento de despesas comprovadas, em casos de serviços externos.	Cláusula 22 - Intervalo para exercícios físicos.
	Cláusula 23 - Estabilidades: Doença 45 dias após alta da previdência, pré-aposentadoria 18 meses e para serviço militar 60 dias após desincorporação.
	Cláusula 25 - Homologação das rescisões com mais de 3 meses de tempo de serviço.

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

No quadro acima, foram elencadas as cláusulas que de alguma forma possam interferir no custo da mão de obra, tendo como base a CCT do sindicato de Rio do Sul. As cláusulas econômicas influenciam de forma direta no cálculo dos custos por serem de fácil mensuração e ocorrerem com mais frequência ao longo da contratualidade, já as sociais são mais difíceis de mensurar pelo fato de serem menos frequentes ou até mesmo tal situação não chegar a

acontecer durante a vigência do contrato de trabalho, sendo assim, verifica-se que há influência de maneira indireta no cálculo do custo da mão de obra.

4.1 Cláusulas Econômicas

Basicamente, são três os fatores apresentados nas convenções coletivas que promovem o maior impacto na mensuração do custo da mão de obra global: o Piso Salarial, o percentual do Adicional Noturno e o percentual das Horas Extras. No quadro a baixo apresenta-se as informações resumidas relativas a esses tópicos, conforme as CCT's.

Tabela 2 – Impacto das cláusulas econômicas

Fatores	Mínimo	Máximo	Observação
Piso Salarial	R\$ 835,00	R\$ 1.410,00	Média entre os sindicatos de R\$ 990,86
Adicional Noturno	25%	38%	12 sindicatos adotam 25% de adicional noturno
Horas Extras em jornada normal	50%	75%	12 sindicatos adotam 50% de horas extras em jornadas normais
Horas extras em domingos e feriados	100%	120%	13 sindicatos adotam 120% de horas extras em domingos e feriados.

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Entre as observações, os sindicatos 6, 7, 14, 17 e 21 não determinam a alíquota de adicional noturno, porém, fazem referência ao artigo 73º da Consolidação das Leis do Trabalho o qual determina o percentual de 20% acrescido sobre o valor da hora normal diurna do trabalhador. Por outro lado, no caso das horas extras, os sindicatos 3, 4 e 8 não determinam o percentual, porém fazem referência a Constituição Federal em seu Art.7º inciso XVI, e definem 50% a mais da hora normal.

Com base nas informações descritas na metodologia, consegue-se mensurar o valor do custo da mão de obra de um empregado nos 19 sindicatos listados com convenção coletiva válida. Para tanto, considerou-se, para fins de uma simulação de cálculo, que o empregado tenha feito uma hora extra para cada verba e que segue escala de regime mensalista.

Quadro 4 – Cálculo do valor das horas extras e da hora noturna

Sindicatos	Horas Extras Normais	Horas Extras Domingos e Feriados	Hora Noturna
1	8,36	10,51	5,97
2	6,9	10,12	5,75
3	6,99	9,32	6,43
4	6,76	9,02	5,64
6	6,57	8,75	5,26
7	Costureiro e Operador de Máquina - 7,82 Tecelão -10,26 Ajudante de Tecelão e Serviços Gerais e Office - 6,08	Costureiro e Operador de Máquina - 9,78 Tecelão - 12,82 Ajudante de Tecelão Serviços Gerais e Office - 7,60	Costureiro e Operador de Máquina - 5,87 Tecelão - 7,69 Ajudante de Tecelão Serviços Gerais e Office - 4,56
8	6,44	8,58	5,36

Continua...

Continuação...

9	6,87	10,08	5,73
11	7,77	9,77	5,55
12	6,86	10,05	5,71
13	7,53	9,46	5,38
14	Profissional - 7,04	Profissional - 9,38	Profissional - 5,63
	Auxiliar - 6,69	Auxiliar - 8,92	Auxiliar - 5,35
15	7,16	9,55	5,64
16	6,66	9,77	5,55
17	7,57	9,79	5,34
18	7,74	9,72	5,53
19	6,83	10,01	5,69
20	6,66	9,77	5,55
21	Funções Qualificadas - 6,48; Manuais - 5,93; Tecelão, Estilista - 7,71; Operadores de Maquinas - 7,37; Vigias - 6,54	Funções Qualificadas - 9,50; Manuais - 8,69; Tecelão, Estilista - 11,31; Operadores de Maquinas - 10,80; Vigias - 9,59	Funções Qualificadas - 5,18; Manuais - 4,74; Tecelão, Estilista - 6,17; Operadores de Maquinas - 5,89; Vigias - 5,23

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Em uma breve análise do quadro 4, nota-se que os sindicatos que apresentam os valores mais altos são 1, 7, 11 e 21, sendo os valores equivalentes a uma hora extra R\$ 8,36, R\$ 7,77, R\$ 10,26 e R\$ 7,71 respectivamente. Importante salientar que no caso do sindicato 7 e 21 os pisos são divididos por funções e as que possuem os valores mais altos em termos de Piso Salarial, são Tecelão e Estilista respectivamente.

Outro ponto interessante são as horas extras, observadas nos sindicatos 11 e 21, onde o piso do sindicato 21 é de R\$ 1.130,00 e o piso do sindicato 11 é R\$ 976,80, porém no sindicato 11 o percentual de hora extra normal é de 75% enquanto que no 21 é de 50%. Assim ao efetuar-se o cálculo chega-se a uma hora extra superior no sindicato 11 em relação ao 21 mesmo este tendo o piso maior. Esse caso deixa evidencia que as normas da convenção interferem no custo da mão de obra, quando a mesma define percentuais para cálculo das verbas da folha de pagamento.

Nota-se que os valores relativos à hora noturna nos sindicatos 3, 7 e 21 são os mais altos e correspondem a R\$ 6,43, R\$ 7,69 para função de Tecelão e R\$ 6,17 para função de Estilista, respectivamente. Ressalta-se que nessa verba, embora o sindicato 3 tenha o maior percentual (38%) dentro todos os sindicatos, o seu valor não foi maior que o do sindicato 7 com alíquota de 20% conforme a lei, visto que o Piso Salarial do primeiro é menor que o do segundo, o que demonstra a intervenção das convenções coletivas nos valores finais do custo da MO.

4.2 Cláusulas Sociais

As Cláusulas Sociais conforme definido por Barros (2010) são subitens das Convenções Coletivas que estipulam direitos aos empregados em relação ao contrato de trabalho que não geram um desembolso imediato ao empregador, como por exemplo, a estabilidade ao retorno de auxílio doença. Geralmente, os valores relativos a estas cláusulas são de difícil mensuração, pois não se pode prever quando ou quantos funcionários ficarão doentes ou entrarão de licença maternidade, por exemplo.

Frente a essa definição, ao analisar as convenções dos sindicatos estipulados como objetos desse estudo, pôde-se levantar um quadro com as cláusulas sociais de maior incidência em cada termo, o que vai diferenciá-los no sentido de qual é mais favorável ao empregado, quando considerado os benefícios trabalhistas.

Quadro 5 - Comparativo das cláusulas sociais

Sindicato	Auxílio Creche	Estabilidade Auxílio Doença	Estabilidade aposentadoria	Indenização por acidente	Estabilidade Retorno de férias	Dias não computados como férias	Abono de faltas ao estudante
1	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	25/dez	NÃO
2	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
3	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
4	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
6	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
7	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
8	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
9	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
11	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	25/dez	NÃO
12	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
13	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	25/12 e 01/01	SIM
14	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	25/12 e 01/01	NÃO
15	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
16	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	25/dez	NÃO
17	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	25/12 e 01/01	SIM
18	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
19	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	25/12 ou 01/01	SIM
20	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	25/dez	NÃO
21	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Adiciona-se ao quadro acima que apenas o sindicato 13 possui benefício de presente de casamento, na qual o empregado recebe como premiação o valor de um salário mínimo vigente na data de seu casamento e o sindicato 17 com intervalo para exercícios físicos, tal qual, a empresa deverá conveniar junto às autoridades competentes a implantação de um programa para a realização de exercícios físicos e alongamentos na intenção de evitar que seus empregados sejam acometidos de LER (doença por Lesão de Esforço Repetitivo).

Assim, concomitante as informações do quadro 5, nota-se que os sindicatos que possuem a maior incidência de “SIM” são por consequência os mais benéficos aos empregados, conforme transcrito, os quais, são de número 1, 11, 13, 18 e 20, com 5 cláusulas sociais constantes em cada.

No que tange as cláusulas, é interessante ressaltar que a verba que mais se sobressaltou entre os sindicatos é a de nome Estabilidade Aposentadoria. Esse benefício impede que empregado preste a se aposentar seja demitido. Há mais cláusulas que tratam sobre estabilidade, como a do Retorno de afastamento por Auxílio Doença, que é um benefício não

constante em lei, porém, as convenções tem o poder de instituí-la e ainda, podem definir a estabilidade entre 30 a 90 dias após alta médica.

O auxílio creche também possui variação entre as CCT's, tanto em questão de valores como em relação ao tempo estimado para as empresas pagarem esse benefício às suas empregadas. Ainda, as convenções estipulam regras para concessão, como a não obrigatoriedade do pagamento para empresas que possuam menos de 16 mulheres maiores de 18 anos em seu quadro funcional.

Outra cláusula abordada é a dos dias que não são computados como férias, na qual preestabelece que férias coletivas ou individuais não devem ser consideradas como período de férias os dias 25 de dezembro ou 01 de janeiro ou ainda os dois dias, conforme cada convenção. Tal fato é considerado um benefício ao empregado, que por muitas vezes tem suas férias reduzidas devido a feriados que já são direito do trabalhador.

4.3 Custos da Mão de Obra

A partir desses dados, calcularam-se as horas efetivamente trabalhadas (HET) de um empregado e deduziram-se as horas não trabalhadas conforme cada sindicato dispõe em sua convenção coletiva, e ao final, aplicaram-se os percentuais para levantar o custo desta hora.

Quadro 6 - Cálculo da hora efetivamente trabalhada (Base: sindicato 13)

REMUNERAÇÃO (TRABALHO HORISTA)	Valor Hora	4,3	
ITEM	HORAS	VALOR	
Grupo A) Remuneração primária			
Salário	1.974,91		8492,12418
Grupo B) Ausência remuneradas			
Repouso semanal	350,9508	1509,08844	
Ferriados	102,67	441,48	
Ausência por outros motivos			
Auxílio – enfermidade	7,3333	31,53319	
Faltas legais	1,4667	6,30681	
Abono de Falta ao estudante	7,3333	31,53319	
Licença-maternidade	7,3333	31,53319	
Licença-paternidade	4,6667	20,06681	2.071,54
Grupo C) Remuneração suplementar			
Férias	220	946	
Adicional Constitucional (1/3)	73,3333	315,33319	
Décimo terceiro salário	223,0556	959,13908	2.220,47
SOMA			12.784,14
Grupo D) encargos básicos (36,80%)			4.704,56
SUBTOTAL			17.488,70
Encargos trabalhistas (Grupo C) não recebem incidência de (d)			
Aviso – prévio	7,3333	31,53319	
Indenização	7,3333	31,53319	63,06638
Auxilio Creche			
TOTAL			17.551,77

Continua...

Continuação...

APURAÇÃO DO CUSTO-HORA E DOS ENCARGOS SOCIAIS		
Custo-Hora Total em R\$		17.551,77
Horas Efetivamente Trabalhadas		1.974,91
Custo-Hora Unitário em R\$		8,887364758
Valor da Hora em R\$		4,3
Encargos sociais em %		106,68

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

O quadro anterior foi elaborado para todos os sindicatos, porém, o apresentado é referente ao sindicato 13, que possui como diferencial as verbas abono de falta ao estudante e os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não computados como férias. Em resumo, o custo apresentado para as empresas filiadas a esse sindicato é 106,68% da folha de pagamento.

Quadro 7 - Apuração do Custo-Hora e dos Encargos Sociais

Sindicatos	Custo-Hora Total em R\$	Horas Efetivamente Trabalhadas	Custo-Hora Unitário em R\$	Valor da Hora em R\$	Encargos sociais em %
1	19517,12	1.989,62	9,80948928	4,78	105,22
2	18781,98	1.996,92	9,40549406	4,6	104,47
3	19.024,64	1.996,92	9,52701065	4,66	104,44
4	18410,75	1996,92	9,21959109	4,51	104,43
6	18408,95	1.989,58	9,25266839	4,51	105,16
7	26164,38	1.989,58	13,1506883	6,41	105,16
8	17510,95	1.989,58	8,80131872	4,29	105,16
9	18700,17	1.996,92	9,36452782	4,58	104,47
11	18127,89	1.989,62	9,11125186	4,44	105,21
12	18653,86	1.989,58	9,37576376	4,57	105,16
13	17551,77	1.974,91	8,88736476	4,3	106,68
14	19143,67	1.982,25	9,65756733	4,69	105,92
15	17715,04	1.989,58	8,90389819	4,34	105,16
16	18127,89	1.989,62	9,11125186	4,44	105,21
17	18164,04	1.906,63	9,52679291	4,45	114,09
18	18046,26	1.996,92	9,03706332	4,42	104,46
19	18577,55	1.982,28	9,37179709	4,55	105,97
20	18127,89	1.989,62	9,11125186	4,44	105,21
21	20981,49	1.989,58	10,5456724	5,14	105,17

Fonte: Elaborado pelos autores (2015)

Na coluna Custo-Hora Total percebe-se que os sindicatos com maior influência são os de número 7, 21 e 1, nesta ordem. Essa coluna indica o custo total do empregado conforme o total de horas do ano, onde se incluíram os eventos como DSR, férias, faltas legais, etc. Isso se deve, principalmente, ao piso salarial defendido em cada um, visto que os três apresentam o maior valor dentre os sindicatos estudados.

Por outra perspectiva, sob a ótica da coluna HET, percebe-se que o sindicato que apresenta o menor número de horas disponíveis a empresa é o 17, especialmente por disponibilizar um período para atividade física. Nesse tópico, quanto menor é o número de horas trabalhadas, maior é seu custo para a empresa, pois, a mesma terá que pagá-lo sem ter a contraprestação do serviço.

Em relação aos encargos sociais, os sindicatos que apresentam maior onerosidade são os de número 17, 13 e 19, com 114,09%, 106,68% e 105,97% respectivamente. Esses percentuais indicam quanto de acréscimo que os encargos provocam sobre os salários contratados, ou seja, como no exemplo do sindicato 17, onde o empregado contratado com salário de R\$ 4,45 por hora custa ao empregador, na verdade, 114,09% a mais, frente aos encargos sociais incidentes.

5 Discussão dos Resultados

É notável que a mão de obra é um item de custo relevante para a maioria das empresas, e dessa forma, necessita efetivo controle. Dessa forma, sob a perspectiva dos custos de mão de obra, o presente estudo buscou analisar o impacto das convenções coletivas de trabalho originárias das forças sindicais filiadas a FETIESC para o setor têxtil em Santa Catarina.

Inicialmente, verificou-se que em Santa Catarina há a atuação de 21 sindicatos relacionados ao setor têxtil, dos quais 19 possuíam convenção coletiva válida para o ano 2014/2015. A análise detalhada das CCT's permitiu verificar que existem diferenças consideráveis entre a gestão trabalhista de diferentes localidades.

Comparam-se as cláusulas das convenções, além de classificá-las em econômicas ou sociais, fatos que possibilitaram inferir sobre a interferência de cada CCT nos custos da mão de obra e nos benefícios aos trabalhadores.

Embora os sindicatos estejam situados no mesmo estado, os mesmos apresentaram distintos pisos salariais, o qual que se caracterizou como um dos principais fatores que elevam os custos da mão de obra, além do percentual de adicional noturno e para pagamento das horas extras. Ilustra-se que os sindicatos de Fiação e Tecelagem de Blumenau, e de Vestuário de Criciúma, Indaial e Tubarão que possuem os maiores valores de Pisos Salariais também apresentam valores superiores, por exemplo, em relação aos demais sindicatos quanto ao pagamento de verbas de hora extra ou adicional noturno.

Outro fato relevante dessa pesquisa foi o resultado em relação às análises das cláusulas sociais, que, embora, não interferiram de forma direta no custo, além de muitas não poderem ser prontamente mensuradas por dependerem de fatores peculiares para sua ocorrência, entretanto, a presença constante delas em uma convenção coletiva representa a força da entidade sindical em relação à proteção ao trabalhador, como exposto pelo quadro 5 os sindicatos mais ativos na defesa dos direitos aos empregados são os de Fiação e Tecelagem de Blumenau, Joinville, Rodeio e Timbó e do Vestuário de Indaial.

Na análise de cunho específico, mesclaram-se os dados levantados das cláusulas econômicas e sociais a fim de se chegar a um valor único de custo. Os valores relevantes e de possível mensuração foram elencados e calculados conforme critérios de rateio estabelecidos para uma análise confiável com os mesmos parâmetros. Desta forma, foi possível chegar a um percentual de custo conforme os apresentados no quadro 7, onde os sindicatos de maior influência no custo hora total, foram os da Fiação e Tecelagem de Rio do Sul, Joinville e de São Bento do Sul.

Assim, conclui-se ao final desse trabalho que as convenções coletivas possuem determinada influência nos cálculos do custo da mão de obra, por apresentarem fatores tanto Econômicos (como aplicação de Pisos Salariais) quanto Sociais (como a defesa do direito do

pagamento do auxílio creche) que em extensão e aplicação são relevantes e geram um ônus considerável ao empregador.

É muito importante que se faça o levantamento correto desses dados para uma análise concreta dos custos com valores próximos da realidade, tal qual, permite que os administradores tomem suas decisões baseados em elementos sólidos, com certa redução dos riscos.

Para além, das análises efetuadas no presente estudo, outras pesquisas podem contribuir com o refinamento deste, principalmente no que se refere aos critérios de rateio e mensuração das cláusulas sociais identificadas ao longo da pesquisa, bem como outros estudos que compreendam outras regiões do país e incluam análises estatísticas das cláusulas sociais que mais influenciam nos cálculos dos custos da mão de obra.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito ao Trabalho**. 6º ed. São Paulo: LTr, 2010.

BERNARDI, Luiz Antônio. **Política e formação de preços: uma abordagem competitiva sistêmica e integrada**. São Paulo: Atlas, 1996.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BORGERT, Altair; FURTADO, Renata. **Custa da mão-de-obra na construção civil: um estudo comparativo do contrato de trabalho por prazo determinado x indeterminado**. In: IX CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS. **Anais...** São Paulo: FECAP, 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de Outubro de 1988. 51. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, 11 outubro 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em 26/07/2015.

DUTRA, René Gomes. **Custos uma abordagem Prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEGLIORINI, Evandir. **Custos: análise e gestão**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40º ed. São Paulo: LTr, 2015.

PASTORE, José. **Encargos sociais no Brasil e no exterior: uma avaliação crítica**. Brasília: Sebrae, 1994.

SÁ, Antônio de Lopes; PADRONI, Giovani. **Administração e organização e contabilidade de custos do trabalho**: custos da mão-de-obra e estruturas da organização do trabalho aplicados às pequenas e médias empresas. Rio de Janeiro: Tecnoprint S.A, 1984.

SANTOS, José Luiz dos et al. **Fundamentos de contabilidade de custos**. São Paulo: Atlas, 2006.

SOUZA, André Portela et al. **Custo do Trabalho no Brasil: Proposta de uma nova metodologia de mensuração**. FGV/EESP, 2012.

Congresso Brasileiro de Custos