



O CUSTO DA MÃO DE OBRA À LUZ DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SETOR TÊXTIL DO ESTADO DE SANTA CATARINA

THE COST OF LABOR IN LIGHT OF THE COLLECTIVE AGREEMENTS OF THE TEXTILE SECTOR OF THE STATE OF SANTA CATARINA

Mara Juliana Ferrari ⁽¹⁾

Centro Universitário Para Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí/UNIDAVI, Rio do Sul, SC

Manoel Júnior Ludwig ⁽²⁾

Altair Borgert ⁽³⁾

Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC, Florianópolis, SC

Daiane Pickler ⁽⁴⁾

Centro Universitário Para Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí/UNIDAVI, Rio do Sul, SC

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é identificar os possíveis acréscimos que as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's), dos sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil do Estado de SC, filiados à FETIESC, possam acarretar ao custo final da mão de obra. A pesquisa apresenta característica descritiva. Foram analisadas as CCT's de vigência 2014/2015. Organiza-se em cláusulas econômicas e sociais, conforme Barros (2010). Os encargos sociais foram identificados e classificados em grupos de acordo com Pastore (1994) e, para o cálculo dos custos, considerou-se os parâmetros utilizados na pesquisa de Borgert e Furtado (2002) e Bornia (2010). Nas cláusulas econômicas, destacam-se o 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 em maior custo de hora extra e de adicional noturno. Nas cláusulas sociais, os sindicatos que apresentaram maior ocorrência 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, evidencia-se um percentual total de custo da mão de obra por sindicato. Destacam-se o de Fiação e Tecelagem de Rio do Sul com 114,09% e Joinville com 106,68%. Conclui-se que as convenções coletivas interferem no custo final da mão de obra, pelo fato de apresentarem disposições legais que, normalmente, geram uma carga extra as organizações, tal qual se exemplifica pelo valor do custo-hora médio unitário, de R\$ 9,54, onde deste R\$ 0,17 é oriundo das CCT's.

Palavras-chave: custo da mão de obra; convenções coletivas; setor têxtil.

ABSTRACT

The objective of this study is to identify the possible increases that the Collective Labor Conventions (CCTs) of the trade unions of textile workers in the State of SC, affiliated with FETIESC, may lead to the final cost of labor. The research presents descriptive characteristics. The CCTs of validity 2014/2015 were analyzed. It is organized in economic and social clauses according to Barros (2010). Social costs were identified and classified into groups according to Pastore (1994) and the parameters used in the research of Borgert and Furtado (2002) and Bornia (2010) were used to calculate the costs. The economic clauses include the Wiring and Weaving of Blumenau and Criciúma, Indaial and Tubarão, which have the highest values of wage floors, a fact that reflects a higher cost of overtime and extra night. In social clauses, the unions that presented the highest occurrence were those of Wiring and Weaving of Blumenau, Joinville, Rodeio and Timbó and of the Clothing of Indaial. By uniting the information of the economic and social clauses, a total percentage of labor costs per union is evident. Of note are the spinning and weaving of Rio do Sul with

114.09% and Joinville with 106.68%. It is concluded that collective agreements interfere with the final cost of labor because they present legal provisions that normally generate an extra burden on organizations, as exemplified by the average cost-per-unit value of R \$ 9, 54, where from this R \$ 0.17 comes from the CCT's. **Keywords:** labor cost; collective conventions; textile sector.

INTRODUÇÃO

A correta identificação dos custos é importante na medida em que refletem diretamente a constituição do preço de venda, além de interferirem na lucratividade, competitividade e na saúde das organizações. Em termos específicos, a mão de obra é um dos fatores que intervêm diretamente no custo, pois, constitui-se como elemento principal no processo de transformação e prestação de serviços, além de ocupar uma parcela significativa na composição total dos custos. Assim, em função da sua expressividade e da relação de emprego, há a presença da força sindical, a qual tem ampla atuação na regulamentação da relação de trabalho e define as diretrizes nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's).

Essas 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, por exemplo: auxílio creche, abono por tempo de serviço e/ou designar alíquotas diferenciadas da legislação como as de adicional noturno ou horas extras. Estes benefícios e alíquotas diferenciadas interferem no cálculo do custo da mão de obra, e podem gerar um ônus financeiro para as empresas.

Verifica-se que na literatura nacional, para cálculo do custo da mão de obra, não há observação dos aspectos provenientes das convenções coletivas. Autores como Pastore (1994), Megliorini (2007) e Bornia (2010) não elencam, nas tabelas de cálculos, os benefícios ou formas de apuração que fazem parte das mais diversas CCT's e categorias profissionais, visto que, tal fato deva se dar pela especificidade de cada convenção e da legislação trabalhista brasileira.

Assim, diante do papel da CCT de regular sua base territorial em relação às condições da categoria que representa, bem como neste trabalho, especificamente, 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: Qual o impacto das convenções coletivas do setor têxtil do estado de Santa Catarina (SC) nos custos com a mão de obra?

Para que se possa obter resposta para a presente questão, esse trabalho consiste em analisar, sob a ótica dos aspectos oriundos das normas das CCT's do setor têxtil no estado de SC, o impacto nos custos da mão de obra, assim como verificar quais verbas são mais expressivas. Para tanto, o objeto de estudo são as convenções coletivas, com vigência 2014/2015, dos sindicatos do setor têxtil do estado de Santa Catarina (SC) filiados à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de SC (FETIESC).

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; BORNIA, 2010).

Outro aspecto relevante, que leva a observar às CCT's, é quanto à reforma trabalhista promulgada pela Lei 13.467/2017. Essa alteração possibilita a negociação entre empregadores e empregados. O artigo 611-A da CLT, prevê que a CCT e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei em alguns aspectos, por exemplo: a) pacto quanto à jornada de trabalho, observado os limites constitucionais; b) banco de horas anual; c) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; d) modalidade de registro de jornada de trabalho; e) enquadramento do grau de insalubridade; f) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; g) participação nos lucros ou resultados da empresa entre outros aspectos.

Conforme o exposto, diante a relevância das CCTs para a formação dos custos da mão de obra, o presente artigo está estruturado do seguinte modo: além desta introdução, na seção 2 é apresentado o referencial teórico dividido entre custos da mão de obra e convenções coletivas, os quais visam embasar a presente pesquisa de maneira técnica-teórica. Adiante, seguem apresentados os procedimentos metodológicos; na seção 4, demonstram-se os resultados da pesquisa e as considerações finais estão evidenciadas na

seção 5. Por fim, são elucidadas as referências que foram utilizadas para esse trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está estruturado em dois eixos, os quais refletem a estrutura conceitual para os custos com a mão de obra e as convenções coletivas. Ressalta-se que o mesmo possui limitações relacionadas ao fato de não possuir seu embasamento em muitos artigos científicos publicados em periódicos e há fortemente a presença de livros. Isso acontece pela escassez de pesquisas na área de custos originados das convenções coletivas, fato que reflete inovação da presente pesquisa, com importante aplicabilidade para a comunidade.

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 há uma subdivisão 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, Schimidt, Pinheiro e Nunes (2006) a MO indireta consiste nos demais gastos com pessoal que podem ser mensuráveis apenas por rateio e não por unidade.

Sá e Padroni (1984) destacam que se deve 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. Efetivamente, não há consenso sobre a metodologia de mensuração dos encargos sociais, onde há diferenças conceituais importantes entre os autores (SILVA; MARTINS; VENDRUSCOLO, 2015).

Pastore (1994) separa em dois grandes grupos o custo do trabalho - o primeiro seria voltado para a remuneração do trabalho realizado (salários) e o segundo grupo todas as despesas oriundas da legislação e do trabalho não realizado, tais quais, por exemplo, repouso semanal,

férias e décimo terceiro salário. Em resumo, ele defende que os encargos sociais seriam todos os elementos elencados nesse segundo grupo.

Em outra perspectiva, Souza, Firpo, Ponczek, Zylberstajn e Ribeiro (2012) definem que os encargos sociais seriam a diferença percebida pelo empregado no valor total do seu contrato de trabalho em relação ao custo total para a empresa.

Nessa linha, Silva et al. (2015) realizaram um estudo e discutiram diferentes metodologias de como se calcular os custos do trabalho. Os autores acreditam que deve ser considerado como encargos sociais apenas as despesas que incidem sobre a folha de pagamento, as quais excedem a unidade salarial do empregado, fato que é coerente com a metodologia divulgada pelo DIEESE (2006).

Em termos percentuais, Pastore (1994) apresentou uma tabela com os principais encargos sociais do setor industrial no Brasil, conforme se observa na Tabela 1:

Tabela 1: Encargos Sociais Básicos no Setor Industrial

Tipos de encargos	Incidência em %
<i>Obrigações sociais</i>	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Acidente de Trabalho (Média)	2,00
Outras entidades e Salário Educação	5,80
Subtotal A	35,80
<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)

Em termos monetários, 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, conforme observado na Tabela 1, 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 (2007) 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.

Bornia (2010) salienta que há controvérsias e exageros quando as pessoas tratam sobre os encargos sociais incidentes sobre a mão de obra,

especialmente em afirmações de políticos, entidades empresariais, assim são comuns encontrar afirmações que os encargos sociais do empregador, no Brasil, são superiores a 100%.

Ressalta-se que algumas regras trabalhistas mudaram desde a confecção da Tabela 1. Cita-se, por exemplo, que com a promulgação da Lei complementar n. 110 (2001), a multa rescisória do FGTS por demissão sem justa causa passou de 40% para 50% do saldo acumulado, ou seja, uma Contribuição Social de 10% a ser repassada aos cofres públicos. Ainda, a nova lei do Aviso Prévio (Lei n. 12.506, 2011), também promoveu alterações, entre as quais, ampliou o prazo de 30 dias de

aviso prévio para mais 3 dias a cada ano trabalhado.

Por fim, segundo Souza et al. (2012), na tabela de custos pode-se incluir mais grupos de despesas como Benefícios/Negociação Coletiva e Obrigações Acessórias. Dessa forma, essa composição dos encargos sociais apresentada na Tabela 1 não é consolidada no meio acadêmico e profissional, porém, nesse trabalho será adotada e readaptada como base para a apuração do impacto das convenções coletivas no custo da mão de obra.

Convenções Coletivas

A Convenção Coletiva de Trabalho é resultado de uma negociação entre as partes interessadas, traduzidas pelo Sindicato Laboral, que representa a classe trabalhadora e o Sindicato Patronal, cujo defende os interesses do empregador. São criadas comissões de negociações, as quais 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. Em geral, essa configura uma situação onde um tem que cumprir ordens e trabalhar sobre a direção de outro, fatos que dificultam a possibilidade do nivelamento para a discussão livre de interesses. Ainda, Conforto e Ribeiro (2005) acrescentam que em função das convenções tentarem minimizar estes conflitos, oriundos da

dicotomia “capital versus trabalho” elas tornam-se um eixo importante na manutenção do emprego.

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

Segundo o Artigo n. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (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”.

Lima e Lima (2013) ressaltam o fato de que as convenções coletivas são válidas apenas na base territorial que representam e que pode haver diferenças entre sindicatos do mesmo setor. Em termos legais, Nascimento e Nascimento (2015) acrescentam que 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 haver uma nova negociação, além de posteriormente registrar o acordo ou a CCT junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Em estudo empírico, Vital, Moller, Favero, Sampaio e Silva (2011) discutiram o papel das convenções coletivas na

relação de trabalho dos fruticultores do Vale de São Francisco. Concluíram que além de impactar os custos, elas são importantes para a manutenção do emprego, especialmente em tempos de crise.

Em termos explicativos do reajuste salarial, Conforto e Ribeiro (2005) analisaram possíveis variáveis que poderiam configurar-se como determinantes do reajuste e constataram que apenas o salário mínimo seria um determinante para tal. Mais adiante, Vital et al. (2011) realizaram um comparativo dos pisos salariais em relação ao salário mínimo nacional, onde os resultados evidenciaram que o salário base era 2,36% superior ao salário mínimo nacional em 2009/2010 e 2,41% para 2008/2009.

Em um trabalho similar, porém mais recente, Carvalho e Gomes (2017) analisaram o papel da CCT no extrativismo da palha de carnaúba numa perspectiva evolutiva (2013/2014 a 2016/2017). Foram 29 cláusulas analisadas em cada um dos quatro anos, porém, as de maior relevância são as que dispõem sobre questões salariais. Em termos comparativos, verificaram uma relação linear de crescimento entre piso salarial e salário mínimo, onde, no primeiro ano analisado, o piso salarial superou o salário mínimo nacional em 9% e na última convenção analisada, o piso excedeu em 23%.

Por fim e em termos mais amplos, Pastore (1994) acredita que o custo dos encargos sociais pode chegar a 120%

quando incluído em sua base de cálculo os itens variáveis negociados e definidos nas convenções coletivas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto aos seus fins, a pesquisa apresenta qualidade descritiva de modo que se identificam os aspectos das CCT's do setor têxtil de SC e seu impacto nos custos da mão de obra. Para Richardson (2009), a pesquisa apresenta característica descritiva, à medida que procura conhecer a realidade do ambiente pesquisado e o descreve, mas sem interferir para modificá-lo. Quanto aos meios classifica-se como investigação documental diante da análise das CCT's, bem como pesquisa bibliográfica (livros, artigos científicos e técnicos) com o propósito de fundamentar quais os encargos sociais são aplicados à mão de obra. Quanto à análise dos dados utilizam-se aspectos quantitativos e qualitativos com o propósito de analisar o impacto das CCT's na mão de obra.

O ramo escolhido para análise é o setor têxtil, e para tanto, primeiramente, fez-se o levantamento das entidades sindicais atuantes no estado de SC relacionadas ao setor e suas abrangências territoriais. Para tanto, considerou-se nesta pesquisa os sindicatos filiados à FETIESC, a qual disponibiliza os dados em seu site. Os sindicatos que representam o setor têxtil em Santa Catarina são apresentados e enumerados na Tabela 2, os quais compõem a amostra desse estudo.

Tabela 2: Sindicatos do ramo têxtil (fição e tecelagem) no estado de SC filiados a FETIESC

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 Assemelhados de Gaspar e Ilhota	16 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem, Vestuário, Couro e Calçados de Pomerode
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 Confecções, 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 Confecções, 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: Elaborado pelos autores

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, 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.

Destaca-se, diante do período analisado, que na presente pesquisa não se leva em consideração, nesse momento, aspectos que foram alterados pela reforma trabalhista, ocorrida em 14/07/2017 com a Lei 13.467 vigência a partir de novembro de 2017. No entanto, observa-se que os aspectos garantidos pela Constituição Federal de 1988, art.º 6º e 7º (elementos evidenciados nos dados analisados) não sofreram alterações, tal fato fundamenta-se conforme o artigo 611-B da CLT, que considera ilícito a supressão ou a redução de direitos como: valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); valor nominal do décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; número de dias de férias devidas ao empregado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença-paternidade nos termos fixados em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; entre outros. (BRASIL, 2017).

Os direitos citados acima são analisados nas convenções, objeto do estudo, quanto a sua aplicabilidade e percentuais acordados, desta forma foram observadas detalhadamente e as cláusulas classificadas, conforme fundamentado por Barros (2010), em econômicas e sociais.

Além disso, por meio da organização dos dados em tabelas, com o apoio do software Excel^R, foi possível fazer uma análise em números absolutos, bem como relativos, para identificar como as CCT's podem influenciar no cálculo do custo da mão de obra, e assim medir o impacto das CCT's em relação ao custo total da MO.

Fundamentado por Pastore (1994) Borgert e Furtado (2002), e Megliorini (2007), é possível adotar uma classificação dos encargos sociais em quatro grupos distintos, as quais foram apresentadas monetariamente na Tabela 1.

- Grupo A: Formado pelo valor do salário do empregado, que neste estudo usou-se o valor do Piso Salarial efetivado de cada CCT, o qual se configura como 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.

Nesse estudo, para o cálculo do custo da mão de obra, a fim de exemplificar, é necessário utilizar parâmetros básicos, os quais foram determinados pelas metodologias de Pastore (1994), Borgert e Furtado (2002) e BORNIA (2010). Assim, inicia-se a demonstração do custo conforme os dados apresentados na Tabela 3 e considera-se a jornada mensal de 220 horas:

Tabela 3: Parâmetros para cálculo do custo

Ocorrência	Horas	Observação
Horas trabalhadas por semana	44,0000h	Conforme carga mensal de 220 horas
Horas de trabalho por dia	7,3333h	6 dias de trabalho na semana
Horas por semana com repouso incluído	51,3333h	Horas por dia, 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	88,0000h	Foram considerados 14 dias como feriados 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

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 “estabilidades”. É necessário destacar que os itens aqui abordados são apenas os possíveis de aplicabilidade fixa para todas as empresas (conforme legislação a nível federal) e os contemplados pelas convenções coletivas, objeto de estudo desta pesquisa. Assim, itens como vale transporte, vale alimentação, EPI, planos de saúde, entre outros, não estão contemplados no escopo, por serem itens específicos de cada empresa e que a sua mensuração dependeria de outra estrutura de análise e operacionalização de pesquisa.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente estudo calcula o custo da mão de obra e têm-se como base as convenções coletivas de trabalho que ditam as normas contratuais entre empregador e empregado, além das leis trabalhistas vigentes a nível federal como a CLT.

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 (Sindicato 6) com 104 municípios, seguido de Criciúma (Sindicato 7) com 19 municípios e Rio do Sul (Sindicato 17) 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 CCT's, conforme fundamentado por Barros (2010), subdividem-se em cláusulas econômicas e sociais. Para melhor compreensão do impacto no custo da mão de obra, essa classificação foi realizada com todas as convenções dos sindicatos listados na Tabela 2, porém apresentado na Tabela 4 apenas as inferências referentes a CCT de Rio do Sul:

Tabela 4: Classificação das cláusulas da Convenção Coletiva de Rio do Sul (Sindicato 17)

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 04 - Horas extras 70% em dias de jornada normal, e 120% em domingos e feriados.	Cláusula 12 - Complementação do salário benefício.
	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 08 - Ressarcimento de despesas comprovadas, em casos de serviços externos.	Cláusula 19 - Início das férias não poderão coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos e feriados.
	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

Na Tabela 4, foram elencadas as cláusulas que de alguma forma possam

interferir no custo da mão de obra. 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. Por outro lado, as cláusulas 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, deste modo, verifica-se que há influência de maneira indireta no cálculo do custo da mão de obra.

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. Na Tabela 5 apresentam-se as informações resumidas relativas a esses tópicos, conforme as CCT's.

Tabela 5: 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	20%	38%	12 sindicatos adotam 20% 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

Entre as observações, os sindicatos 6, 7, 14, 17 e 21 não determinam a alíquota de adicional noturno, porém, fazem referência ao Artigo n. 73 da CLT, o qual determina o percentual de 20% acrescido sobre o valor da hora normal diurna do trabalhador. Já, no caso das horas extras, os sindicatos 3, 4 e 8 não determinam o percentual, porém fazem referência a Constituição Federal em seu Artigo n. 7, 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 a 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.

Tabela 6: Cálculo do valor das horas extras e da hora noturna

Sindicatos	Horas Extras Normais em R\$	Horas Extras Domingos e Feriados em R\$	Hora Noturna em R\$
1	8,36	10,51	5,97
2	6,90	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, 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
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 Máquinas - 7,37; Vigias - 6,54	Funções Qualificadas - 9,50; Manuais - 8,69; Tecelão, Estilista - 11,31; Operadores de Máquinas - 10,80; Vigias - 9,59	Funções Qualificadas - 5,18; Manuais - 4,74; Tecelão, Estilista - 6,17; Operadores de Máquinas - 5,89; Vigias - 5,23

Fonte: Elaborado pelos autores

Em uma breve análise da Tabela 6, nota-se que os sindicatos que apresentam os valores mais altos são 1, 7, 11 e 21, onde os valores equivalentes a uma hora extra são 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 relaciona-se à análise das horas extras 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 sindicato 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 possuir um piso salarial maior. Esse caso deixa evidenciado 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%)

dentre 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.

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 a presença de cláusulas sociais de maior incidência em cada item, fato que permite diferenciá-los no sentido de qual é mais favorável ao empregado, quando considerado os benefícios trabalhistas.

Tabela 7: Comparativo das cláusulas sociais entre os sindicatos

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

Adiciona-se a Tabela 7 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 Lesão de Esforço Repetitivo (LER).

Assim, concomitante as informações apresentadas na Tabela 7, 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 sobressaiu 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 têm o poder de instituí-la e ainda, podem definir a estabilidade entre 30 a 90 dias após a 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 questão dos dias não computados como férias, a qual estabelece que o período de férias coletivas ou individuais não deve considerar como férias os dias 25 de dezembro, 01 de janeiro ou ainda ambos, 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.

Custos da Mão de Obra

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

Tabela 8: Cálculo da hora efetivamente trabalhada (Base: sindicato 13)

REMUNERAÇÃO (TRABALHO HORISTA)			
ITEM	Valor Hora	R\$ 4,30	
	HORAS	VALOR (Em R\$)	
Grupo A - Remuneração primária			
Salário	1.974,9100	8.492,12	
Grupo B - Ausência remunerada			
Repouso semanal	350,9508	1.509,09	
Feriados	102,6700	441,48	
Ausência por outros motivos			
Auxílio - enfermidade	7,3333	31,53	
Faltas legais	1,4667	6,31	
Abono de Falta ao estudante	7,3333	31,53	
Licença-maternidade	7,3333	31,53	
Licença-paternidade	4,6667	20,07	2.071,54
Grupo C - Remuneração suplementar			
Férias	220,0000	946,00	
Adicional Constitucional (1/3)	73,3333	315,30	
Décimo terceiro salário	223,0556	959,14	2.220,47
SOMA		12.784,14	
Grupo D - encargos básicos (36,80%)			
SUBTOTAL		17.488,70	
Encargos trabalhistas (Grupo C) não recebem incidência de (d)			
Aviso - prévio	7,3333	31,53	
Indenização	7,3333	31,53	63,07
Auxílio Creche			
TOTAL		17.551,77	

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\$	8,89
Valor da Hora em R\$	4,30
Encargos sociais em %	106,68

Fonte: Elaborado pelos autores

A Tabela 8 foi elaborada 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 de natal e ano novo

não computados como férias. Em resumo, o custo apresentado para as empresas filiadas a esse sindicato é 106,68% da folha de pagamento.

Tabela 9: 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 %	% Encargos Sociais atribuído às CCT's
1	19.517,12	1.989,62	9,81	4,78	105,22	3,16
2	18.781,98	1.996,92	9,41	4,6	104,47	2,41
3	19.024,64	1.996,92	9,53	4,66	104,44	2,38
4	18.410,75	1.996,92	9,22	4,51	104,43	2,37
6	18.408,95	1.989,58	9,25	4,51	105,16	3,1
7	26.164,38	1.989,58	13,15	6,41	105,16	3,1
8	17.510,95	1.989,58	8,8	4,29	105,16	3,1
9	18.700,17	1.996,92	9,36	4,58	104,47	2,41
11	18.127,89	1.989,62	9,11	4,44	105,21	3,15
12	18.653,86	1.989,58	9,38	4,57	105,16	3,1
13	17.551,77	1.974,91	8,89	4,3	106,68	4,62
14	19.143,67	1.982,25	9,66	4,69	105,92	3,86
15	17.715,04	1.989,58	8,9	4,34	105,16	3,1
16	18.127,89	1.989,62	9,11	4,44	105,21	3,15
17	18.164,04	1.906,63	9,53	4,45	114,09	12,03
18	18.046,26	1.996,92	9,04	4,42	104,46	2,4
19	18.577,55	1.982,28	9,37	4,55	105,97	3,91
20	18.127,89	1.989,62	9,11	4,44	105,21	3,15
21	20.981,49	1.989,58	10,55	5,14	105,17	3,11
Média	18.933,49	1.985,61	9,54	4,64	105,62	3,56
DP	1.921,33	19,96	0,96	0,47	2,13	2,13
Máximo	26.164,38	1.996,92	13,15	6,41	114,09	12,03
Mínimo	17.510,95	1.906,63	8,8	4,29	104,43	2,37

Fonte: Elaborado pelos autores

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 descanso semanal remunerado, 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 horas efetivamente trabalhadas (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.

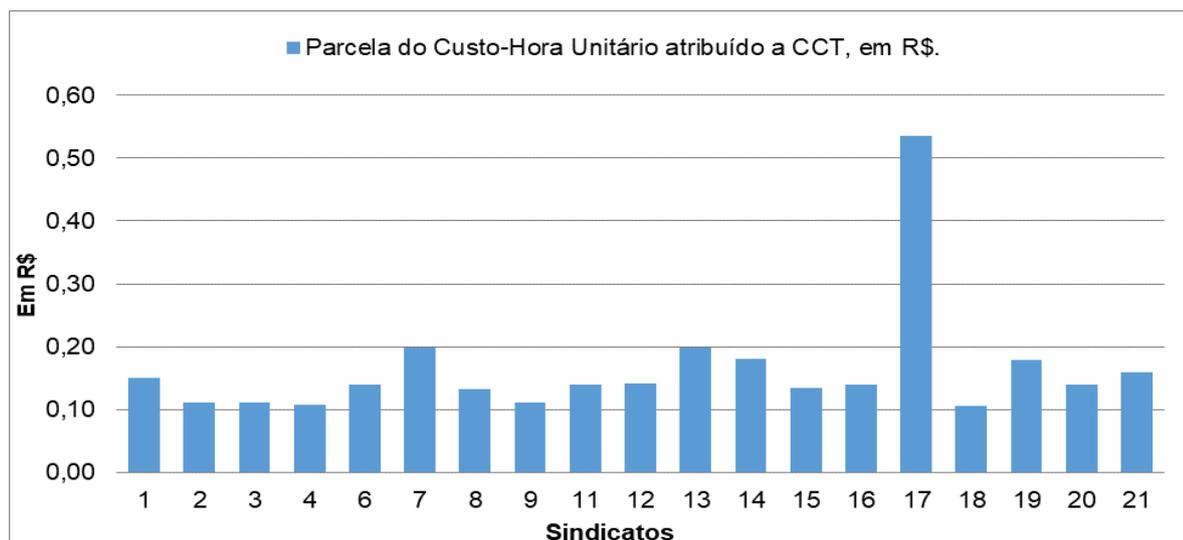


Figura 1: Parcela do Custo-Hora Unitário atribuído a CCT, em R\$

Fonte: Elaborado pelos autores

Por fim, nota-se que as convenções coletivas são responsáveis por uma parcela do custo da mão de obra na importância média apurada entre os sindicatos de R\$ 0,17 em relação à média do custo-hora unitário de R\$ 9,54, ou seja, representam 1,68% do custo total ou representam um acréscimo de 3,56% sobre os valores pagos diretamente aos funcionários.

Os resultados apontam um desvio padrão de R\$ 0,09. Todas as convenções giram nessa ordem em torno da média, exceto o sindicato 17, que em virtude do tempo disponibilizado para exercícios físicos, acaba por gerar um custo maior, em função do tempo não trabalhado. No tópico seguinte, são discutidos os principais resultados da pesquisa.

Discussões dos resultados

Embora os sindicatos estejam situados no mesmo estado, os mesmos apresentaram distintos pisos salariais, o qual se caracterizou como um dos principais fatores que impactam 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 (n.1), e de Vestuário de Criciúma (n.7), Indaial (n.11) e Tubarão (n.21) possuem os maiores valores de pisos salariais e também apresentam valores superiores, por exemplo, em relação aos demais sindicatos quanto ao pagamento de verbas de hora extra ou adicional noturno.

Em termos comparativos e em relação às cláusulas econômicas, a média do piso salarial entre os sindicatos excedeu em quase 36,9% o salário mínimo nacional e 14,2% o salário mínimo catarinense. Em geral, 63% das convenções reforçam o que já está previsto na legislação trabalhista ao que tange o percentual de adicional noturno e de horas extras na jornada normal. Carvalho e Gomes (2017) observaram no setor do extrativismo um excedente de 11% do piso salarial, na convenção de 2014/2015, em relação ao salário mínimo nacional.

Outro fato relevante desta pesquisa foi o resultado encontrado em relação às análises das cláusulas sociais, que, embora

não interfiram 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 na Tabela 7. Dessa forma, os sindicatos mais ativos na defesa dos direitos aos empregados são os de Fiação e Tecelagem de Blumenau (n.1), Joinville (n.13), Rodeio (n.18) e Timbó (n.20) e do Vestuário de Indaial (n.11).

Na análise quantitativa do custo, 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 na Tabela 9, onde os sindicatos de maior influência no custo-hora total foram os da Fiação e Tecelagem de Rio do Sul (n.17) e Joinville (n.13).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mão de obra é um item de custo relevante para a maioria das empresas e, dessa forma, necessita efetivo controle. Assim, sob a perspectiva dos custos de mão de obra, o presente estudo analisou o impacto das convenções coletivas de trabalho originárias das forças sindicais filiadas a FETIESC para o setor têxtil em SC.

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. Além disso, compararam-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.

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. Em resumo, observou-se que em média, as convenções coletivas são responsáveis por R\$ 0,17 em relação ao custo total da hora da mão de obra de R\$ 9,54. Dessa forma, as convenções coletivas representam, em média, 1,68% do custo total da hora ou um acréscimo de 3,56% sobre os valores pagos diretamente aos funcionários.

Pastore (1994) comentou em seu trabalho que em virtude das convenções coletivas, os encargos sociais poderiam chegar em 120%. Nesse trabalho observou-se que os encargos sociais representam em média e conforme a metodologia do autor, 105,62%. Apenas o sindicato 17 destoou em relação à média geral e teve os encargos sociais mensurados em 114,09% em função do tempo disponibilizado para exercícios físicos.

Em suma, frente ao impacto das convenções coletivas nos custos com a mão de obra, é importante que se faça o levantamento correto das informações presentes nas cláusulas das convenções a fim de viabilizar uma análise concreta dos custos com valores próximos da realidade, tal qual, permite que os administradores tomem suas decisões baseados em elementos sólidos e com certa redução dos riscos.

Para além da análise efetuada no presente estudo, outras pesquisas podem

contribuir com o refinamento dessa, 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 ou outros setores e que incluam análises estatísticas das cláusulas sociais que mais influenciam nos cálculos dos custos da mão de obra.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. de. **Curso de direito ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BERNARDI, L. A. **Política e formação de preços**: Uma abordagem competitiva, sistêmica e integrada. São Paulo: Atlas, 1996. P. 355.

BORGERT, A.; FURTADO, R. Custo 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.

BORNIA, A. C. **Análise gerencial de custos**: Aplicação em empresas modernas. 3. ed. São Paulo Atlas, 2010. p. 232.

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

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

BRASIL. **Lei complementar n. 110**, de 29 de junho de 2001. Diário Oficial [da] União. Brasília, 29 de jun. 2001. Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp110.htm>. Acesso em: 16 jul. 2016.

BRASIL. **Lei n. 12.506**, de 11 de outubro de 2011. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 de out. 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 16 jul. 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 14 de julho de 2017. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 11 ago. 2018.

- CARVALHO, J. N. F. de; GOMES, J. M. A. Negociações coletivas no extrativismo da palha de carnaúba no estado do Piauí. **Revista Espacios**, v. 38, n.19, p. 32-46, 2017.
- CONFORTO, E.; RIBEIRO, E. P. Os determinantes da negociação coletiva: um olhar sobre o setor calçadista. **Ensaio FEE**, v. 26, (número especial), p. 299-320, 2005.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Encargos sociais no Brasil: conceito, magnitude e reflexos no emprego**. 2006. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2006/encargosSociais.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2016.
- DUTRA, R. G. **Custos: uma abordagem prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 422.
- LIMA, F. M. M.; LIMA, F. P. R. M. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013.
- MEGLIORINI, E. **Custos: Análise e gestão**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. p. 224.
- NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 616.
- PASTORE, J. **Encargos sociais no Brasil e no exterior: Uma avaliação crítica**. Brasília: Sebrae, 1994. p. 142.
- SÁ, A. L. de; PADRONI, G. **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, J. L. dos; SCHIMIDT, P.; PINHEIRO, P. R.; NUNES, M. S. **Fundamentos de contabilidade de custos**. São Paulo: Atlas, 2006. p. 280.
- SILVA, M. P.; MARTINS, C. R.; VENDRUSCOLO, M. I. Custo do trabalho no Brasil: Um estudo nas empresas que se destacaram no ranking da internacionalização. **Revista Economia e Desenvolvimento**, v. 14, n.1, p. 126-139, 2015.
- SOUZA, A. P.; FIRPO, S. P.; PONCZEK, V. P.; ZYLBERSTAJN, E.; RIBEIRO, F. G. **Custo do trabalho no Brasil: Proposta de uma nova metodologia de mensuração (Relatório Final/2012)**, São Paulo: Fundação Getúlio Vargas. Escola de Economia de São Paulo, 2012. Disponível em: <[https://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final\(1\).pdf](https://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final(1).pdf)>. Acesso em: 17 jul. 2016.
- VITAL, T. W.; MOLLER, H. D.; FAVERO, L. A.; SAMPAIO, Y. S. B.; SILVA, E. A fruticultura da exportação do vale do São Francisco e a crise econômica: efeitos sobre a convenção coletiva de trabalho 2009-2010. **Revista em Agronegócios e Meio Ambiente**, v. 4, n. 3, p. 365-390. 2011.

NOTA

(1) Doutora em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Graduada em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Para Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí/UNIDAVI. Professora Titular no Centro Universitário Para Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí/ UNIDAVI, Campus Rio do Sul, Rio do Sul, SC.

(2) Mestrando em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC, Florianópolis, SC. Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC.

(3) Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Professor Titular, na Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC.

(4) Graduada em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Para Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI. Rio do Sul, SC.

Enviado: 21/02/2018

Aceito: 22/08/2018