



# Encargos nos EUA

Política americana na área é marcada pela simplicidade e incentivo à produtividade. Conheça seu funcionamento

Como funciona a política de encargos num país desenvolvido como os Estados Unidos? Será a legislação protecionista, ou terá ela contornos liberais típicos do mercado americano? Para responder a essas indagações, o melhor é analisar um caso real. Confira na tabela os dados de uma obra na qual trabalhei há alguns anos, que será utilizada para entendimento do assunto.

A hora-base é definida para cada Estado, havendo grande variação de um para outro. Uma característica básica das obras públicas americanas é que a construtora tem necessariamente que contratar operários sindicalizados, ou seja, regularmente inscritos na Union correspondente ao seu ofício. A contratação é feita pela obra diretamente ao sindicato, que se encarrega de enviar o pessoal com grande brevidade e com a garantia de qualidade.



AGÉRIO PESSOAL

Para um trabalhador se registrar no sindicato de sua categoria, é necessário demonstrar conhecimentos básicos de matemática, saber ler projeto e passar por uma prova prática. Essa é a forma que os sindicatos encontram para garantir que o trabalhador tenha a qualificação requerida e faça jus ao alto salário da construção civil – na Califórnia, o piso salarial de um servente equivale a quase quatro vezes o salário mínimo estadual; basta fazer as contas para constatar que um servente ganha perto de US\$ 3.000 mensais! Caso um operário não atenda às expectativas do empregador, a Union se encarrega de substituí-lo imediatamente.

Na tabela dos encargos americanos, a segunda coluna refere-se ao Fica (Federal Insurance Contributions Act), imposto cobrado sobre a folha de pagamento para financiar a seguridade social. Os fundos do Fica cobrem aposentadoria, pensão para sobreviventes dos empregados falecidos, serviço médico e seguro para inválidos. Equivale ao nosso INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

**Nos Estados Unidos não há Justiça do Trabalho nem incidências de cunho eminentemente paternalistas**

CATEGORIA	SALÁRIO	FICA 7,65%	SUTA 3,50%	FUTA 0,80%	FRINGE BENEFITS	WORKER'S COMPENS.	TOTAL
Carpinteiro	23,80	1,82	0,83	0,19	5,03	3,37	35,04
Operador de equipamento	22,88	1,75	0,80	0,18	9,32	2,34	37,27
Ajudante	16,61	1,27	0,58	0,13	8,63	2,28	29,50
Pedreiro	19,96	1,53	0,70	0,16	9,57	3,13	35,05

A terceira coluna refere-se ao Suta (State Unemployment Tax Act), o imposto estadual usado para pagar seguro-desemprego aos trabalhadores que fazem jus ao benefício. A alíquota varia de Estado para Estado, de empresa para empresa e de período para período. Geralmente, o Suta é calculado em função da quantidade de requisições de seguro-desemprego feita por trabalhadores demitidos pela empresa. Quanto maior a solicitação, maior a alíquota. Uma construtora nova começa com uma alíquota alta, que tende a decrescer se a empresa tem um histórico de pouca rotatividade. O Suta, tal como nosso aviso prévio, é tanto mais baixo quanto menor for o entra-e-sai de empregados na empresa.

A quarta coluna refere-se ao Futa (Federal Unemployment Tax Act), imposto federal para financiar as agências estatais de assistência ao desemprego. A alíquota integral é 6,2% sobre a folha de pagamento, mas obedece a regras próprias. A construtora que estiver em dia com o Suta pode creditar-se em até 5,4%, o que reduz o Futa para meros 0,8%, o percentual mostrado na tabela.

Os Fringe Benefits (benefícios adicionais) são adicionais ao salário propriamente dito. O propósito desses benefícios é aumentar a seguridade do trabalhador.

Finalmente há a Worker's Compensation (compensação do trabalhador), que é um fundo para cobrir as despesas de tratamento e afastamento de operários por acidente de trabalho, isentando o empregador de responsabilidade no caso de uma possível acusação de negligência. Ele é administrado pela Secretaria do Trabalho de cada Estado.

Como foi possível constatar, os encargos são poucos e simples. Nos Estados Unidos não há Justiça do Trabalho nem incidências de cunho eminentemente paternalistas. Pode-se até afirmar que a opção americana é pagar um salário-base alto e desonerar a cesta de impostos e recolhimentos diversos sobre a folha. A legislação não se preocupa com vale-transporte, salário-maternidade ou aviso prévio. Muito interessante e louvável é o espírito de incentivo à produtividade. Quando um operário é demitido por justa causa, ele fica "na geladeira" do sindicato uma quantidade de semanas correspondente à falta cometida. Durante essa hibernação forçada, o salário que ele recebe é apenas o mínimo local. □

**Aldo Dórea Mattos**

engenheiro civil e advogado. Autor de "Como Preparar Orçamentos de Obras". E-mail: aldo@aldomattos.com