

Textos para Discussão

Núcleo de Estudos e Pesquisas
da Consultoria Legislativa

287



ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Luiz Ricardo Cavalcante

SENADO
FEDERAL



ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Luiz Ricardo Cavalcante¹

¹ Consultor Legislativo do Senado Federal. Professor do Mestrado em Administração Pública do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). E-mail: luiz.ricardo.teixeira.cavalcante@gmail.com.

SENADO FEDERAL

DIRETORIA GERAL

Ilana Trombka – Diretora-Geral

SECRETARIA GERAL DA MESA

Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho – Secretário Geral

CONSULTORIA LEGISLATIVA

Danilo Augusto Barboza de Aguiar – Consultor-Geral

NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISAS

Rafael Silveira e Silva – Coordenação

Brunella Poltronieri Miguez – Revisão

João Cândido de Oliveira – Editoração

CONSELHO EDITORIAL

Eduardo Modena Lacerda

Ivan Dutra Faria

Denis Murahovschi

Núcleo de Estudos e Pesquisas
da Consultoria Legislativa



O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa posicionamento oficial do Senado Federal.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Como citar este texto:

CAVALCANTE, Luiz Ricardo. **Encargos Trabalhistas no Brasil**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, Outubro 2020 (Texto para Discussão nº 288). Disponível em: <www.senado.leg.br/estudos>. Acesso em: 21 out. 2020.

Conforme o Ato da Comissão Diretora nº 14, de 2013, compete ao Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa elaborar análises e estudos técnicos, promover a publicação de textos para discussão contendo o resultado dos trabalhos, sem prejuízo de outras formas de divulgação, bem como executar e coordenar debates, seminários e eventos técnico-acadêmicos, de forma que todas essas competências, no âmbito do assessoramento legislativo, contribuam para a formulação, implementação e avaliação da legislação e das políticas públicas discutidas no Congresso Nacional.

Contato:

conlegestudos@senado.leg.br

URL: www.senado.leg.br/estudos

ISSN 1983-0645

ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL

RESUMO

Os encargos trabalhistas têm sido objeto recorrente de discussão no Brasil. Contudo, os conceitos usados para defini-los não são consensuais e as estimativas de seus impactos nos custos de mão de obra variam muito. O objetivo deste trabalho é confrontar as definições de encargos trabalhistas mais frequentemente usadas no Brasil e, com base nessas definições, sistematizar as estimativas de seus impactos nos custos de mão de obra no país. Comparações internacionais da composição dos custos de mão de obra (que estão diretamente relacionados aos encargos trabalhistas) são também apresentadas. Demonstra-se que, a depender do conceito utilizado, os encargos trabalhistas variam de 25,82% a 102,60% do salário contratual. Comparações internacionais indicam que os encargos trabalhistas no Brasil, em termos relativos (isto é, em percentual do salário contratual ou dos custos totais de mão de obra) são: *i*) semelhantes aos de países desenvolvidos que têm mercados de trabalho mais regulados e sistemas de seguridade social mais abrangentes; *ii*) superiores aos de países desenvolvidos mais liberais; e *iii*) superiores aos da maioria dos países em desenvolvimento para os quais se dispõe dessa informação. Em valores absolutos (isto é, em USD) os encargos trabalhistas no Brasil não figuram entre os mais elevados, embora superem os de países como China e Índia.

PALAVRAS-CHAVE: Brasil. Encargos trabalhistas. Mão de obra.

ABSTRACT

Labor burden has been subject of a widespread discussion in Brazil. However, the concepts used to define this expression are far from consensual and the estimates of their impacts on total labor costs may be very different. The aim of this work is to confront the concepts most frequently used to define the labor burden in Brazil and, based upon these definitions, to compare its impacts on the total labor costs in the country. Besides, we also present some international comparisons related to this subject. We show that, depending on the concept adopted, labor burden varies from 25.80% to 102.60% of the contractual wage. International comparisons show that labor burden (as a percentage of contractual wages or of total labor costs) in Brazil is *i*) similar to the ones in developed countries which have a more regulated labor market and more widespread social security systems; *ii*) higher than the ones in more liberal developed countries; and *iii*) higher than the ones in most developing countries for which this information is available. In absolute (i.e., in US dollars), labor burden in Brazil is not among the most elevated ones, though is higher than the ones in China and India.

KEYWORDS: Brazil. Labor burden. Total labor costs.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	1
2	ESTIMATIVAS DOS ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL	2
	2.1 CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO.....	3
	2.2 PASTORE (1996; 2020)	4
	2.3 DADOS EMPÍRICOS.....	8
	2.4 SÍNTESE	12
3	COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS	14
	3.1 DADOS DA OCDE.....	14
	3.2 DADOS DO CONFERENCE BOARD	21
	3.3 SÍNTESE	26
4	CONCLUSÕES.....	28
5	REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

Encargos trabalhistas podem ser definidos, de forma geral, como pagamentos adicionais, em relação ao salário contratual, decorrentes da contratação de mão de obra. Como sua base de cálculo usualmente é o salário contratual, são também chamados de encargos sobre a folha de pagamento. Encargos dessa natureza têm sido um recorrente objeto de discussão no país, especialmente porque se argumenta que sua redução estimularia a geração de novos postos de trabalho. Argumentos dessa natureza levaram à edição de diversas medidas provisórias visando à desoneração da folha de pagamento no governo da Presidente Dilma Rousseff. Por exemplo, na exposição de motivos da Medida Provisória (MPV) nº 651/2014, argumenta-se que a desoneração “significa um alívio do custo com encargos sociais suportados pelo empregador” e permitiria, dessa forma, uma redução do custo do trabalho. Já no Governo do Presidente Jair Bolsonaro, foi editada a MPV nº 905/2019, que instituiu o Contrato Verde e Amarelo e alterou a legislação trabalhista com o propósito de estimular a geração de empregos formais. O Ministro Paulo Guedes tem também reiterado essa linha de argumentação em várias manifestações ao longo dos últimos anos.¹ Todo esse debate, contudo, ocorre sem que haja uma definição precisa daquilo que se considera encargo trabalhista. De modo geral, parte-se de um argumento mais amplo (algo como “encargos trabalhistas no Brasil são elevados e inibem a geração de empregos”) e em seguida se reduz, em geral para um conjunto específico de segmentos econômicos, alguma de suas possíveis rubricas.

Entretanto, não parece haver um consenso sobre as rubricas que compõem esses encargos. Por exemplo, o 13º salário (que é um pagamento compulsório decorrente da contratação de mão de obra) deve ser considerado um encargo trabalhista ou simplesmente uma fração do salário contratual paga de forma diferida? Pagamentos definidos em convenções coletivas, mas não previstos no ordenamento jurídico, devem ser computados nos encargos trabalhistas ou trata-se simplesmente de formas de remuneração resultantes da livre negociação e, portanto, do mercado? As respostas a questões dessa natureza – frequentemente

¹ Diversas matérias de jornal registram a posição do Ministro Paulo Guedes a esse respeito (ver, por exemplo, “Guedes diz que reduzir encargos trabalhistas pode gerar de 10 a 20 milhões de empregos em três anos”; disponível em: <<https://cutt.ly/Lf2JNEe>>. Acesso em: 29 set.2020).

ad hoc e dissonantes – definem o que se considera encargos trabalhistas e, conseqüentemente, sua magnitude.

O objetivo deste trabalho é confrontar as definições de encargos trabalhistas mais frequentemente usadas no Brasil e, com base nessas definições, sistematizar as estimativas de seus impactos nos custos de mão de obra no país. Comparações internacionais da composição dos custos de mão de obra (que estão diretamente relacionados aos encargos trabalhistas) são também apresentadas. O foco do trabalho recai sobre os padrões típicos de contratação, de modo que desonerações setoriais não são tratadas aqui. Da mesma forma, pagamentos que decorrem de características do trabalhador ou da função exercida (por exemplo, salário família e adicional de insalubridade) não são objeto das análises subsequentes. O trabalho está segmentado em mais três seções além desta introdução. Na seção 2, as definições de encargos trabalhistas usadas pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) (UNICAMP/CESIT, 1994 *apud* DIEESE, 2007), por Pastore (1996; 2020) e em trabalhos que buscam usar métodos internacionalmente comparáveis são analisadas. Comparações internacionais baseadas em cálculos da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e do *Conference Board* são o objeto da terceira seção. Finalmente, na quarta seção, apresentam-se as principais conclusões do trabalho.

2 ESTIMATIVAS DOS ENCARGOS TRABALHISTAS NO BRASIL²

Embora objeto de diversas proposições legislativas no período recente e amplamente discutidos por entidades de representação empresarial e por sindicatos de trabalhadores, os encargos trabalhistas estão associados a uma produção bibliográfica relativamente escassa. Mesmo no âmbito da chamada produção técnica – que não tem necessariamente um caráter acadêmico – há, com exceção de textos jurídicos no âmbito do direito do trabalho – poucas referências. As duas análises mais frequentemente citadas estão registradas nos trabalhos do Cesit da Unicamp (DIEESE, 2007) e de Pastore (1996; 2020).³ Usando um método distinto, Cavalcante

² Trechos desta seção foram extraídos de Cavalcante (2015).

³ Há ainda os trabalhos de Amadeo (1994a; 1994b; 1995) e um relatório que não chegou a ser publicado de Cacciamali (1993 *apud* DIEESE, 2007). De uma forma geral, esses estudos foram usados como referência no trabalho da Unicamp/Cesit (1994 *apud* DIEESE, 2007).

(2015) também analisou a composição dos custos do trabalho no setor industrial no Brasil. Essas três abordagens são objeto das seções subsequentes. Em seguida, uma síntese dos principais aspectos de cada uma delas é apresentada.

2.1 CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO

O Cesit considera um salário contratual de referência igual a \$ 100,00 e calcula, a partir dos percentuais definidos em lei, que o desembolso total do empregador alcança \$ 153,80 (DIEESE, 2007). A tabela 1 detalha os cálculos apresentados nesse caso.⁴

Tabela 1 – Desembolso total para empregar um trabalhador com salário contratual hipotético de \$ 100,00 (Cesit)

Itens de despesa	Desembolso (em \$)
1. Salário contratual	100,00
2. 13º e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal)	11,11
2.1 13º salário (100,00 dividido em 12 meses)	8,33
2.2 Adicional de 1/3 de férias (1/3 de 100,00 dividido em 12 meses)	2,78
3. Folha de pagamento média mensal (1+2) (base de cálculo dos encargos sociais)	111,11
4. FGTS e verbas rescisórias (proporção mensal)	11,80
4.1 Recolhimento mensal ao FGTS (8% de 100,00)	8,00
4.2 Incidência do FGTS sobre o 13º salário mensal (8% de 8,33)	0,67
4.3 Incidência do FGTS sobre adicional de férias mensal (8% de 2,78)	0,22
4.4 Rescisão contratual como proporção da remuneração (nota 1)	2,91
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4)	122,91
6. Encargos sociais (incidentes sobre R\$ 111,11)	30,89
6.1 INSS (20%)	22,22
6.2 Seguro de acidentes trabalho (2% em média)	2,22
6.3 Salário-educação (2,5%)	2,78
6.4 Incra (0,2%)	0,22
6.5 SESI ou SESC (1,5%)	1,67
6.6 Senai ou Senac (1,0%)	1,11
6.7 Sebrae (0,6%)	0,67
7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)	153,80

Fonte: Cesit (1994 *apud* DIEESE, 2007).

⁴ A metodologia de cálculo registrada na tabela 1 foi desenvolvida por pesquisadores da Unicamp no Relatório Preliminar do Sub-Projeto “Emprego, Salário, Rotatividade e Relações de Trabalho em São Paulo” (CESIT, 1994 *apud* DIEESE, 2007).

Naquele trabalho, emprega-se um conceito amplo de salário, que corresponderia à “remuneração total recebida integral e diretamente pelo trabalhador como contraprestação pelo seu serviço ao empregador” (DIEESE, 2007, p. 40). Essa remuneração é subdividida em:

- Salário contratual recebido mensalmente, inclusive férias;
- Salário diferido (ou adiado), recebido uma vez a cada ano (13^o salário e um terço de férias); e
- Salário recebido eventualmente, formado pelas contribuições ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e por outras verbas rescisórias.

Em decorrência desse conceito mais amplo de salário, o Cesit considera que os “encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas que não se reverterem em benefício direto e integral ao trabalhador” (DIEESE, 2007, p. 41). Essas rubricas são consideradas apenas no cálculo de seus efeitos cumulativos sobre aquilo que o Cesit considera encargos (daí porque a base de cálculo da rubrica “encargos sociais” na tabela 1 é \$ 111,11 e não \$ 100,00). Conclui assim que os encargos trabalhistas alcançam, para um trabalhador cujo salário contratual hipotético é de \$ 100,00 e cuja remuneração média mensal é de \$ 122,91, um total de \$ 30,89.⁵ Esse valor corresponde a 30,89% do salário contratual, a 25,13% da remuneração média mensal e a 20,08% do desembolso total do empregador. O desembolso adicional em relação ao salário contratual obviamente alcança 53,80%.

2.2 PASTORE (1996; 2020)

Diferentemente do Cesit (DIEESE, 2007), Pastore (1996) adota um conceito mais restrito de salário e, portanto, mais amplo de encargos sociais. Nesse caso, o salário corresponde à remuneração pelo tempo efetivamente trabalhado, de cujo cálculo “excluem-se a parte da remuneração relativa ao repouso semanal

⁵ O Cesit (DIEESE, 2007) assume, portanto, que a “remuneração média mensal” corresponde à soma das três parcelas indicadas (salário contratual, diferido e recebido eventualmente). Nesse sentido, não considera rubricas que podem, em diversos casos, ser pagas regulamente, mas que não são salário contratual (como adicionais de insalubridade ou de periculosidade, por exemplo).

remunerado, às férias remuneradas, ao adicional de $\frac{1}{3}$ sobre o valor das férias, aos feriados, ao 13^o salário, ao aviso prévio em caso de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, às despesas de rescisão contratual (equivalentes à multa sobre o saldo do FGTS) e à parcela do auxílio-enfermidade custeada pelo empregador” (DIEESE, 2007, p. 41-2). Com base nas premissas adotadas, Pastore (1996) conclui que, para um salário contratual hipotético de \$ 100,00, o desembolso médio mensal da empresa alcançaria \$ 202,06 (tabela 2). Mais tarde, Pastore (2020) reviu esse valor para 202,43%, possivelmente em função de alterações no seguro de acidentes de trabalho. Ainda que esse seja um valor mais atual, optou-se por discutir, neste trabalho, o valor calculado em 1996 porque, nesse caso, se dispõe do detalhamento do cálculo e porque a diferença é residual (da ordem de 0,37% do salário contratual).⁶

Tabela 2 – Desembolso total para empregar um trabalhador com salário contratual hipotético de \$ 100,00 (Pastore, 1996)

Itens de despesa	Desembolso (em \$)
1. Salário contratual	100,00
2. Obrigações sociais	35,80
2.1 INSS (20%)	20,00
2.2 Recolhimento mensal ao FGTS (8% de 100,00)	8,00
2.3 Salário-educação (2,5%)	2,50
2.4 Seguro de acidentes trabalho (2% em média)	2,00
2.5 SESI ou SESC (1,5%)	1,50
2.6 Senai ou Senac (1,0%)	1,00
2.7 Sebrae (0,6%)	0,60
2.8 Incra (0,2%)	0,20
3. Tempo não trabalhado I (nota 1)	38,23
3.1 Repouso semanal (52 dias / 275 dias = 18,91%)	18,91
3.2 Férias (26 dias / 275 dias = 9,45%)	9,45
3.3 Feriados (12 dias / 275 dias = 4,36%)	4,36
3.4 Abono de férias (10 dias / 275 dias = 3,64%)	3,64
3.5 Aviso prévio (1,32%) (nota 2)	1,32
3.6 Auxílio-enfermidade (nota 3)	0,55
4. Tempo não trabalhado II	13,48
4.1 13 ^o salário (30 dias / 275 dias = 10,91%)	10,91
4.2 Despesa de rescisão contratual (nota 4)	2,57

⁶ A diferença pode ser fundamentalmente atribuída à mudança do seguro de acidentes trabalho (SAT, que representava entre 1,0% e 3,0% da folha de pagamento) para risco ambiental do trabalho (RAT, entre 0,5% e 6,0%) e ao aviso prévio, que passou a poder alcançar até 90 dias a depender do tempo de serviço do trabalhador.

Itens de despesa	Desembolso (em \$)
5. Reflexos dos itens anteriores	14,55
5.1 Incidência cumulativa do item 2 sobre o item 3 (nota 5)	13,68
5.2 Incidência do FGTS sobre o 13º salário (nota 6)	0,87
6. Desembolso total mensal do empregador (1 + 2 + 3 + 4+ 5)	202,06

Nota 1: para o cálculo dos percentuais desse item de despesa considera-se que, dos 365 dias do ano há 52 domingos, 26 dias úteis de férias e 12 feriados, totalizando 90 dias de não trabalho remunerados, contra 275 dias efetivamente trabalhados por ano.

Nota 2: calculado com base em 52 horas (2 horas x 26 dias), divididas pelo número total de horas efetivamente trabalhadas no ano e ponderadas pela taxa de rescisão contratual por iniciativa do empregador, apurada na RAIS, resultando em 1,32% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas.

Nota 3: com base em 15 dias pagos pelas empresas, divididos pelos 275 dias efetivamente trabalhados e ponderados pela taxa média anual de empregados que recorrem ao auxílio-enfermidade (10%), segundo estatística da Previdência Social, resultando em 0,55% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas.

Nota 4: $1,3823 \times 0,08 \times 0,40$ x taxa de rescisão contratual por iniciativa do empregador apurada na RAIS, resultando em 2,57% sobre a remuneração das horas efetivamente trabalhadas. Nesse caso, 1,3823 representa a base de cálculo do desconto para o FGTS (= 138,23% do valor das horas efetivamente trabalhadas, já que o FGTS incide também sobre os itens do Grupo B); 0,08 é a alíquota de 8% do desconto para o FGTS; e 0,40 (ou 40%) é a multa em caso de rescisão por iniciativa do empregador.

Nota 5: $35,8\%$ de encargos do grupo A x $38,23\%$ de “tempo não trabalhado I”. Assim, $0,3580 \times 0,3823 = 0,1368$ ou 13,68%.

Nota 6: Incidência de FGTS sobre o 13º salário - 8% de 10,91%, ou seja, $0,08 \times 0,1091 = 0,0087$ ou 0,87%.

Fonte: adaptado de Pastore (1996). As notas foram extraídas de Dieese (2007, p. 65-6).

Conforme se pode observar, para Pastore (1996), os encargos trabalhistas alcançam, para um trabalhador cujo salário contratual hipotético é de \$ 100,00, um total de \$ 102,06. Pastore (1996; 2020) inclui, nesses encargos, rubricas como contribuições previdenciárias (20,00%), 13º salário (10,91%) e FGTS (8,00%). Desse modo, o desembolso adicional em relação ao salário contratual (que nesse caso coincide com a definição adotada de encargos trabalhistas) é de 102,60%, de modo que os encargos representam, nos cálculos de Pastore (1996; 2020), 50,64% do desembolso total do empregador.⁷

⁷ Encargos ainda maiores seriam obtidos com base no relatório publicado pelo Centro de Microeconomia Aplicada da Fundação Getúlio Vargas (C-Micro/FGV) de São Paulo, que estima o custo para a empresa de um trabalhador de empresas do setor têxtil cujo salário contratual é de R\$ 730 para diferentes durações do vínculo estabelecido (SOUZA *et al.*, 2012). A inclusão de uma série de rubricas não contempladas nas análises do Cesit (DIEESE, 2007) e de Pastore (1996; 2020) leva Souza *et al.* (2012, p. 9) a concluir que, “a depender da duração do vínculo empregatício, os gastos da empresa com um funcionário podem chegar a quase o triplo do salário mensal registrado em carteira”. Assim, para um vínculo de doze meses de duração, por exemplo, o desembolso médio mensal do empregador seria 178,22% superior ao salário

É fácil perceber que os encargos trabalhistas, que variam de 25,13% da remuneração média mensal, de acordo com o Cesit (DIEESE, 2007), a 102,60% do salário contratual, de acordo com Pastore (1996), divergem por duas razões principais:

- Em primeiro lugar, adotam-se, em cada caso, diferentes entendimentos do que seria “salário” e do que seria “encargo”. O Cesit admite que diversas rubricas que compõem aquilo que chama de “salário diferido” (como o 13º salário) ou de “salário recebido eventualmente” (como o FGTS) efetivamente são parte do salário, e não encargos trabalhistas (DIEESE, 2007). Os encargos trabalhistas, seriam basicamente formados, então, por aquilo que, na tabela 1, se chama de “encargos sociais”, correspondentes, na prática, às contribuições patronais para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ao seguro de acidentes trabalho, ao salário-educação e às contribuições para o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) e para o chamado Sistema S e a seus efeitos cumulativos sobre o salário diferido e o salário recebido eventualmente. Pastore (1996), por sua vez, considera que os encargos trabalhistas correspondem a tudo aquilo que não é salário contratual. Nesse sentido, é possível distinguir, no conjunto mais amplo usado por Pastore (1996) uma parcela sobre a qual há consenso quanto a sua natureza de encargo (formando uma espécie de “núcleo dos encargos trabalhistas” correspondente, *grosso modo*, às contribuições previdenciárias e aos tributos incidentes sobre a folha) e uma outra parcela cujo enquadramento como encargo é discutível (formado uma espécie de benefício diferido ou eventual, correspondente, por exemplo, ao 13º salário e ao FGTS).
- Em segundo lugar, os dois métodos tratam de maneira distinta o tempo não trabalhado, de modo que mesmo que se considerem todas as rubricas incidentes sobre o salário contratual de \$ 100,00, os valores calculados pelo Cesit (\$ 53,80) são muito inferiores àqueles obtidos por Pastore (\$ 102,06). Isso ocorre porque Pastore (1996) admite que, na ausência do trabalhador, suas atividades teriam que continuar a ser executadas. Por essa razão, contabiliza o tempo não trabalhado (férias,

contratual. Isso decorre da inclusão, no conjunto dos custos do trabalho estimados, de uma série de itens adicionais que envolvem, por exemplo: *i*) benefícios decorrentes de negociação coletiva (como vale alimentação, vale creche e cesta básica); *ii*) obrigações acessórias (como licença maternidade, cota de deficientes, cota de aprendizes e obrigações de segurança); e *iii*) custos de treinamento (inclusive os custos de treinamento da mão de obra de reposição, que tende a ser menos produtiva por deter menores níveis de qualificação). Trata-se de um exercício para estimar os gastos da empresa com a contratação de um trabalhador especificamente no setor têxtil. Esse método é obviamente sensível a parâmetros específicos e inclui uma série de rubricas de difícil mensuração para o conjunto da economia. Por essa razão, os encargos que resultariam dos adicionais que Souza *et al.* (2012) estimam não foram analisados neste trabalho.

por exemplo) e seus reflexos cumulativos em outras rubricas. Desse modo, enquanto o Cesit (DIEESE, 2007) calcula o “custo do trabalhador”, Pastore (1996) calcula o “custo de um posto de trabalho” ou o “custo de uma função”. A diferença fica mais clara ao se recorrer a um exemplo hipotético: se em uma empresa há doze funções a serem desempenhadas (sendo requeridos doze trabalhadores para seu funcionamento) e cada trabalhador se ausenta por um mês a cada ano, será preciso contratar treze pessoas, uma vez que, a cada mês, uma delas estará ausente. A inclusão do tempo não trabalhado justifica-se, em comparações internacionais, porque dois trabalhadores sobre cujos salários incidem encargos idênticos terão custos distintos se, por exemplo, suas férias remuneradas impostas por lei tiverem durações diferentes.

Ainda que chegando a resultados diferentes, em ambos os casos os dados resultam de simulações de um caso hipotético: parte-se de um salário contratual de referência (\$ 100,00) e em seguida contabilizam-se os demais desembolsos conforme as previsões legais. Esse procedimento, em si, não é difícil (e é amplamente disponível em *sites* da internet). A dificuldade reside no debate conceitual (sobretudo quanto à definição dos encargos e à inclusão ou não do tempo não trabalhado). Contudo, outra abordagem baseada em dados empíricos, e não em simulações, e que traz vantagens e desvantagens em relação aos métodos descritos até aqui, pode também ser empregada.

2.3 DADOS EMPÍRICOS

A evolução e a composição dos custos do trabalho podem ser analisadas com base em pesquisas econômicas em que se tabulam dados declarados por empresas. Trata-se, aqui, de observar não somente aquilo que impõe a legislação, mas também custos decorrentes, por exemplo, de práticas de mercado. Um exercício dessa natureza foi feito por Cavalcante (2015), que analisa a evolução e a composição dos custos do trabalho no setor industrial no Brasil no período entre 1996 e 2012 com base nos dados disponíveis na Pesquisa Industrial Anual (PIA) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essa análise ampara-se, essencialmente, nos padrões internacionais adotados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e por organismos como o *Bureau of Labor Statistics (BLS)* e o *Conference Board*, que segmentam os custos do trabalho nos seguintes blocos (ICLS, 1966, *BLS*, 2012; Cavalcante, 2015):

- Pagamento pelo tempo trabalhado: salário contratual, pagamentos por horas extras e adicionais por mudanças de turno, pelo trabalho noturno ou durante feriados.
- Benefícios pagos diretamente: pagamentos pelo tempo não trabalhado (férias, feriados e outras ausências remuneradas, exceto afastamento por doença, se custeado pela previdência social), outras remunerações sazonais e irregulares (inclusive 13^o salário, adicionais por férias complementares aos pagamentos pelas férias propriamente ditas, remuneração variável e participação nos lucros e resultados, por exemplo), salários indiretos (como custos de moradia dos trabalhadores suportados pelo empregador) e pagamentos a fundos de poupança dos empregados.
- Gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho: contribuições previdenciárias (regulamentares ou decorrentes de convenções ou de acordos coletivos, contratuais ou voluntárias a regimes de previdência privada e seguros), custos de assistência médica e serviços de saúde, seguros de vida e de acidentes, indenizações por acidentes e doenças ocupacionais, indenizações por demissão ou término do contrato de trabalho e tributos incidentes sobre a folha de pagamento e sobre o salário.
- Custos de formação profissional e de serviços de bem-estar e custos do trabalho não classificados em outras rubricas: custos de formação profissional e de serviços de bem-estar e custos do trabalho não classificados em outras rubricas.

O somatório dos três primeiros blocos corresponde aos custos de compensação, que são uma medida “que pretende representar os gastos do empregador com os benefícios garantidos a seus empregados como compensação por uma hora de trabalho”.⁸ Os custos do trabalho envolvem ainda o quarto bloco indicado acima, que representa, segundo estimativas da OCDE, “algo como 4% ou 5% dos custos do trabalho para as economias para as quais essa informação está disponível nos indicadores-chave do mercado de trabalho da OIT”.⁹ Desse modo, os custos de compensação são uma medida aproximada, porém satisfatória, dos custos do trabalho.

⁸ Fonte: OCDE. Disponível em: <<https://cutt.ly/Hs2yM3I>>. Acesso em: 5 out.2020.

⁹ Disponível em: <<https://cutt.ly/UslooW7>>. Acesso em: 5 out.2020.

Cavalcante (2015) admite também que o pagamento pelo tempo trabalhado seria uma aproximação razoável do salário contratual (embora esse bloco, na prática, possa conter rubricas que não são consideradas nos cálculos precedentes, como o adicional noturno). Já os benefícios pagos diretamente corresponderiam a um tipo de encargo que, embora frequentemente imposto por lei, termina sendo apropriado, mesmo que não imediatamente, pelo próprio trabalhador (como o 13º salário, por exemplo). Essa rubrica pode incluir também outros benefícios setoriais específicos e benefícios que, mesmo não sendo obrigatórios por lei, constituem práticas decorrentes de convenções coletivas ou simplesmente de mercado. Por fim, os gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho seriam um tipo de encargo que não é, pelo menos de forma explícita, apropriado pelo trabalhador. Trata-se, por exemplo, da contribuição empresarial ao INSS, no caso brasileiro.¹⁰ Esse terceiro bloco pode conter também pagamentos que não são impostos por lei (como custos de assistência médica e de serviços de saúde ou previdência privada).

Os custos médios mensais (relativos a 2012 e em valores correntes) e sua composição para a indústria extrativa e para a indústria de transformação calculados por Cavalcante (2015) estão indicados na tabela 3 a seguir.

¹⁰ É claro que é sempre possível argumentar que a parcela da contribuição patronal até o limite do teto pago pelo INSS reverte-se em benefício do próprio trabalhador em um momento futuro (isto é, quando se aposentar). Entretanto, uma vez que não há uma conta associada ao nome daquele trabalhador e que a parcela que excede o teto não se reverte em seu favor, assume-se, neste trabalho, que essas contribuições não são pelo menos de forma explícita, apropriadas pelo trabalhador.

Tabela 3 – Composição dos custos médios mensais por trabalhador na indústria extrativa e de transformação, Brasil, 2012 (R\$ correntes)

	Ind. extrativa		Ind. de transformação	
	Valor	%	Valor	%
1. Pagamento pelo tempo trabalhado	4.043	56,77	2.157	60,20
2. Benefícios pagos diretamente	1.429	20,07	524	14,64
Adicional de férias	112	1,58	60	1,67
13º salário	337	4,73	180	5,02
Demais benefícios	980	13,76	285	7,95
3. Gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho	1.649	23,16	901	25,16
Contribuições previdenciárias	951	13,35	509	14,22
INSS	844	11,85	463	12,93
Previdência privada	107	1,50	46	1,29
FGTS	336	4,72	195	5,43
Indenizações	114	1,61	73	2,04
Tributos incidentes sobre a folha	248	3,48	124	3,47
Total	7.122	100,00	3.582	100,00

Fonte: Cavalcante (2015).

Os dados permitem concluir que, para um salário contratual de \$ 100,00 usado como base de cálculo (e que, no caso desta análise, inclui também os pagamentos por horas extras e os adicionais por mudanças de turno, pelo trabalho noturno ou durante feriados), os custos totais alcançariam \$ 176,14 na indústria extrativa e \$ 166,11 na indústria de transformação (isto é, os desembolsos adicionais em relação ao salário contratual alcançam 76,14% e 66,11%).¹¹ Isso, entretanto, não significa dizer que os encargos trabalhistas seriam dessa magnitude, uma vez que Cavalcante (2015) não discute a natureza dos benefícios pagos diretamente (se seriam encargos ou salário diferido ou eventual) e considera rubricas que não são obrigatórias por lei.

A inclusão de rubricas não necessariamente previstas em lei (como custos de assistência médica e de serviços de saúde ou previdência privada) obviamente tende a aumentar os valores obtidos a partir de dados empíricos e explica por que os valores estimados por Cavalcante (2015) superam aqueles calculados pelo Cesit

¹¹ Os dados podem ser inclusive desagregados por divisões (dois dígitos) da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

(DIEESE, 2007). Ainda assim, são inferiores aos obtidos por Pastore (1996; 2020) porque não incluem o pagamento pelo tempo não trabalhado.¹²

Uma análise restrita apenas ao “núcleo dos encargos trabalhistas” (isto é, aos gastos previdenciários dos empregadores e aos outros tributos relacionados ao trabalho) indica valores da ordem de 40,79% e de 41,77% do pagamento pelo tempo trabalhado. Os valores são superiores àqueles estimados pelo Cesit (DIEESE, 2007), correspondentes a 30,89%, porque incluem, por exemplo, custos de assistência médica e de serviços de saúde que não são necessariamente imposições legais. A diferença é possivelmente acentuada porque se trata de um setor (indústria) no qual as práticas de mercado muitas vezes envolvem benefícios dessa natureza em virtude de convenções e de acordos coletivos.

2.4 SÍNTESE

A tabela 4 a seguir resume os pressupostos, os métodos de cálculo, as bases de cálculo, os resultados e as possíveis finalidades principais de cada uma das três abordagens discutidas nesta seção.

¹² Por outro lado, o uso de uma base de cálculo mais ampla (por incluir rubricas que não são consideradas nos cálculos precedentes, como o adicional noturno) tende a reduzir o peso relativo do desembolso adicional (porque implica uma divisão por um valor maior).

Tabela 4 – Pressupostos, métodos e os principais resultados dos cálculos de encargos trabalhistas do Cesit (Unicamp/Cesit, 1994 *apud* Dieese, 2007), de Pastore (1996) e de Cavalcante (2015)

	Cesit	Pastore (1996; 2020)	Cavalcante
Pressupostos			
Definição de encargos trabalhistas	Conceito restritivo de encargos	Conceito amplo de encargos	Não define.
Tempo não trabalhado	Não incluído	Incluído	Não incluído
Inclui desembolsos não obrigatórios por lei	Não	Não	Sim
Método de cálculo	Simulação de um caso hipotético	Simulação de um caso hipotético	Dados empíricos extraídos da PIA/IBGE.
Base de cálculo (para determinação dos encargos)	Remuneração média mensal (inclui benefícios como 13º salário)	Salário contratual	Pagamento pelo tempo trabalhado (inclui outras rubricas além do salário contratual)
Resultados (para uma base de cálculo de \$ 100,00)			
Remuneração média mensal	\$ 122,91	Não calcula.	Não calcula.
Desembolso adicional em relação ao salário contratual	53,80%	102,06%	66,11% (ind. transf.) a 76,14% (ind. extr.) (em relação ao pagamento pelo tempo trabalhado)
Encargos trabalhistas estimados	25,13% da remuneração média mensal ou 30,89% do salário contratual	102,06% do salário contratual	Não calcula.
Possíveis finalidades	Discussão da legislação trabalhista	Discussão da legislação trabalhista	Comparação de custos efetivos de mão de obra no setor industrial

Fonte: elaboração do autor.

A tabela reafirma que, a depender do conceito utilizado, os encargos trabalhistas variam de 30,89% a 102,60% do salário contratual. Mostra também que a possível finalidade principal das abordagens do Cesit (DIEESE, 2007) e de Pastore (1996) seria a discussão da legislação trabalhista no país. Por outro lado, se o propósito é discutir os custos efetivos de mão de obra no setor industrial (independentemente de resultarem de imposições legais), dados empíricos como aqueles reportados por Cavalcante (2015) podem ser mais aderentes à realidade.

3 COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS

Ainda que haja divergências nos métodos de cálculo dos encargos trabalhistas no Brasil, é comum que se afirme esses indicadores seriam elevados no país.¹³ Contudo, comparações dessa natureza são limitadas porque nem sempre é possível compatibilizar os dados obtidos para diferentes países. Com efeito, a legislação sobre o tema é frequentemente complexa, detalhada e repleta de exceções. Percepções dessa natureza levam Capdevielle e Sherwood (2002, p. 3) a afirmar que “estatísticas internacionais [sobre custos do trabalho] podem não ser comparáveis [...] em função de diferenças nos conceitos e definições, nos sistemas de classificação e nas metodologias de apuração dos dados”.

Apesar dessas dificuldades, algumas instituições mantêm programas voltados para a sistematização de estatísticas do trabalho com vistas a subsidiar análises comparativas entre países. Durante a elaboração deste trabalho, foram identificadas as seguintes instituições:

- Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Gabinete de Estatísticas da União Europeia (Eurostat);
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); e
- *Conference Board*, que produz dados com base na metodologia antes adotada pelo *Bureau of Labor Statistics (BLS)*.

Nesse conjunto, a OCDE e o *Conference Board* divulgam dados relativos ao Brasil.

3.1 DADOS DA OCDE

Os dados da OCDE podem ser extraídos da publicação intitulada “*Taxing wages*”, que contém informações sobre a carga fiscal (“*tax wedge*”) incidente sobre os salários em 36 países da organização (os dados mais recentes referem-se a 2019) e em cinco economias parceiras selecionadas (Brasil, China, Índia, Indonésia e África do Sul, nesses casos com dados referentes a 2018). (OECD, 2020a; 2020b).

¹³ Ver, por exemplo, matéria recentemente publicada no Jornal Valor Econômico (“Encargos sobre salários no Brasil são quase o dobro da OCDE”). Disponível em: <<https://cutt.ly/Lf3SCeM>>. Acesso em: 30 set.2020.

A carga fiscal incidente sobre os salários corresponde à diferença entre o salário bruto (“*before-tax*”) e líquido (“*after-tax*”). Nesse sentido, os dados consideram:

- O imposto de renda pago pelos trabalhadores e suas contribuições à seguridade social;
- Os impostos sobre o salário (“*payroll taxes*”) pagos pelos empregadores e suas contribuições à seguridade social; e
- Eventuais transferências recebidas pelos trabalhadores (que configurariam uma espécie de “imposto negativo”).

É claro que a carga fiscal incidente sobre os salários não captura aquilo que se chamaria, no Brasil, de encargos, independentemente de sua amplitude. Isso ocorre principalmente porque o dado calculado pela OCDE inclui o imposto de renda pago pelos trabalhadores, que em nenhuma das análises apresentadas na seção precedente foi considerado. Por outro lado, benefícios pagos de forma diferida – como o 13^o salário, considerado um encargo por Pastore (1996; 2020) – ou seus efeitos cumulativos sobre outras rubricas (por exemplo, pagamento de INSS sobre o 13^o salário) não estão contemplados na análise da OCDE. De todo modo, a parcela referente aos impostos sobre o salário pagos pelos empregadores e a suas contribuições à seguridade social podem ser diretamente comparados com a parcela sobre a qual há, no Brasil, consenso quanto a sua natureza de encargo (denominada, na seção precedente, de “núcleo dos encargos trabalhistas”).

Os dados da OCDE são calculados com base em simulações construídas a partir de casos hipotéticos considerando apenas as imposições legais incidentes sobre trabalhadores típicos.¹⁴ Esse é um procedimento análogo àquele adotado pelo Cesit (DIEESE, 2007) ou por Pastore (1996; 2020).

A tabela 5 reúne essas informações para todos os países para os quais a OCDE as divulga e a média dos países do bloco.

¹⁴ O relatório da OCDE contempla “*eight different household types which vary by composition and level of earnings*” (Disponível em: <<https://cutt.ly/7grS6S2>>. Acesso em: 8 out.2020). Em particular, os dados reportados neste trabalho referem-se a um trabalhador solteiro sem filhos com o nível de renda do trabalhador médio em dólares norte-americanos (USD) ponderados pela paridade do poder de compra (PPP).

Tabela 5 – Carga fiscal incidente sobre os salários e custo do trabalho, 2019

	Carga fiscal incidente sobre os salários (total)	Imposto de renda	Contribuições à seguridade social (empregado)	Contribuições à seguridade social e impostos sobre o salário (empregador)	Custo do trabalho (USD PPP)
África do Sul	16,3%	13,9%	0,7%	1,7%	41.591
Alemanha	49,4%	16,1%	16,8%	16,5%	84.303
Austrália	27,9%	22,3%	0,0%	5,6%	63.242
Áustria	47,9%	11,9%	14,0%	22,0%	81.034
Bélgica	52,2%	19,9%	11,0%	21,3%	82.002
Brasil (2018)	32,5%	0,0%	6,7%	25,8%	17.661
Canadá	30,5%	14,3%	6,7%	9,5%	50.615
Chile	7,0%	0,0%	7,0%	0,0%	24.160
China (2018)	32,4%	0,0%	8,8%	23,6%	17.215
Coreia do Sul	23,3%	6,0%	7,8%	9,4%	64.602
Dinamarca	35,4%	35,6%	0,0%	0,0%	63.426
Eslováquia	41,9%	8,3%	10,3%	23,3%	33.818
Eslovênia	43,6%	10,7%	19,0%	13,9%	41.598
Espanha	39,5%	11,6%	4,9%	23,0%	56.495
Estados Unidos	29,8%	15,1%	7,1%	7,6%	61.723
Estônia	37,2%	10,8%	1,2%	25,3%	41.627
Finlândia	41,9%	16,8%	8,1%	17,0%	63.396
França	46,7%	11,7%	8,3%	26,6%	66.048
Grécia	40,8%	8,2%	12,7%	19,9%	47.575
Hungria	44,6%	12,5%	15,4%	16,7%	37.687
Índia (2018)	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	6.876
Índia (SSC) (2018) (1)	27,8%	1,7%	11,8%	14,4%	8.027
Indonésia (2018)	7,8%	0,0%	1,9%	5,9%	7.425
Irlanda	33,2%	19,7%	3,6%	9,9%	69.266
Islândia	33,1%	26,7%	0,3%	6,2%	72.961
Israel	22,7%	9,7%	7,6%	5,4%	44.991
Itália	48,0%	16,8%	7,2%	24,0%	61.635
Japão	32,7%	6,9%	12,5%	13,3%	58.341
Letônia	42,6%	14,3%	8,9%	19,4%	32.518
Lituânia	37,2%	16,3%	19,2%	1,8%	32.304
Luxemburgo	38,4%	15,5%	10,8%	12,1%	80.921
México	20,1%	8,5%	1,2%	10,4%	15.839
Noruega	35,7%	16,9%	7,3%	11,5%	72.394
Nova Zelândia	18,8%	18,8%	0,0%	0,0%	42.757
OCDE (média)	36,0%	13,7%	8,5%	13,8%	55.587
OCDE (média) (2018)	36,1%	13,5%	8,2%	14,4%	54.050
Países Baixos	37,3%	14,8%	11,7%	10,7%	75.638
Polônia	35,6%	6,2%	15,3%	14,1%	38.942

	Carga fiscal incidente sobre os salários (total)	Imposto de renda	Contribuições à seguridade social (empregado)	Contribuições à seguridade social e impostos sobre o salário (empregador)	Custo do trabalho (USD PPP)
Portugal	41,0%	12,9%	8,9%	19,2%	40.469
Reino Unido	30,9%	12,5%	8,5%	9,8%	65.654
República Tcheca	43,9%	10,5%	8,2%	25,3%	43.528
Suécia	42,7%	13,4%	5,3%	23,9%	68.056
Suíça	22,3%	10,5%	5,9%	5,9%	83.958
Turquia	39,1%	11,5%	12,8%	14,9%	37.600

Nota 1: Para a Índia, reportam-se dados (identificados com “SSC”) também para o caso (minoritário) de empregados de firmas com pessoal ocupado superior a 20.

Fonte: OCDE (2020a; 2020b). Elaboração do autor.

A primeira coluna contendo valores da tabela 5 registra, para um trabalhador típico, a carga fiscal incidente sobre os salários. Os dados variam de 52,2% na Bélgica a 2,0% na Índia. O Brasil situa-se, nesse caso, em um patamar intermediário (32,5%). Esses valores resultam da soma de três parcelas (correspondentes às três colunas subsequentes na tabela 5) e incluem, portanto, o imposto de renda pago pelos trabalhadores (correspondente a 0,0% no caso do Brasil, porque aqui o trabalhador típico estaria enquadrado na faixa de isenção).¹⁵ Embora não reflitam aquilo que se chama no Brasil de “encargos trabalhistas”, esses dados revelam o total da tributação incidente sobre o trabalho em vários países e fornece pistas quanto às diferentes formas de financiamento da seguridade social. Por exemplo, no caso da Dinamarca (35,4%), pelo menos para o trabalhador típico, as contribuições à seguridade social são nulas. Isso sugere que o imposto de renda pode ser a forma de arrecadação de recursos para financiar a seguridade social naquele país. De maneira semelhante, as contribuições à seguridade social na Nova Zelândia, cuja carga fiscal incidente sobre os salários corresponde a 18,8%, também são nulas para o trabalhador considerado nas estimativas apresentadas na tabela 5. Mais uma vez, isso sugere que outras fontes (como o próprio imposto de renda) financiam programas de assistência social (como o *New Zealand Superannuation*) naquele país. Já no caso da Alemanha (cuja carga fiscal incidente sobre os salários é de 49,4%), parece haver uma distribuição mais

¹⁵ Em alguns casos há pequenas divergências entre a carga fiscal reportada e a soma das três parcelas que a compõem. No caso da Dinamarca, por exemplo, a carga fiscal é de 35,4% e a soma das três parcelas é de 35,6%. Essa diferença é possivelmente resultante do arredondamento dos valores registrados pela OCDE. No caso do Brasil, não foi possível identificar por que as contribuições do empregado à seguridade social (6,7%) se situam em um patamar inferior aos valores mínimos fixados em lei.

paritária das rubricas, de modo que as contribuições do empregador à seguridade social são proporcionalmente mais reduzidas). Desse modo, a análise da participação relativa de cada uma das três parcelas que compõem a carga fiscal incidente sobre os salários pode fornecer pistas sobre os diferentes modelos de tributação do trabalho e de financiamento da seguridade social adotados nos países indicados. Análises dessa natureza podem ser objeto de trabalhos cujo foco específico seja o financiamento à seguridade social.

Neste trabalho, porém, o foco da análise recai sobre a penúltima coluna da tabela 5, em que se registram as contribuições do empregador à seguridade social e os impostos sobre o salário (“núcleo dos encargos trabalhistas”). Os dados variam de 26,6%, na França, a 0,0%, na Dinamarca, na Nova Zelândia, no Chile e na Índia.¹⁶ O valor especificamente registrado para o Brasil (que alcança, inclusive, uma precisão maior do que aquele indicado na tabela) é 25,82%.

Embora não se disponha da memória de cálculo detalhada da OCDE, trata-se, possivelmente, da soma das seguintes parcelas:

- INSS (20%);
- Salário-educação (2,5%);
- SESI ou SESC (1,5%);
- Senai ou Senac (1,0%);
- Sebrae (0,6%); e
- Incra (0,2%).

O valor diverge daquele apontado pela CNI (28,8%) em matéria publicada no *Jornal Valor Econômico* possivelmente porque, nesse caso, inclui-se também o seguro de acidentes de trabalho no valor estimado de 3,0%.¹⁷ O percentual

¹⁶ É claro que valores muito baixos podem estar associados a formas alternativas de financiamento da seguridade social, que envolvem o uso de outros tributos ou mesmo regimes de capitalização.

¹⁷ “Encargos sobre salários no Brasil são quase o dobro da OCDE, aponta CNI”. Disponível em: <<https://cutt.ly/Lf3SCeM>>. Acesso em: 30 set.2020. Na verdade, 28,8% supera o maior valor registrado pela OCDE (26,6% para a França). Aparentemente, seguros dessa natureza seriam considerados pela OCDE apenas se compusessem (implicitamente) as contribuições à previdência social. No detalhamento da metodologia de apuração dos dados, a OCDE registra que “*employers’ contributions to private pension, family allowance or health and life insurance schemes are excluded from the calculations, though the amounts involved can be significant*”. Disponível em: <<https://cutt.ly/7grS6S2>>. Acesso em: 8 out.2020.

estimado pela OCDE é também inferior ao dado calculado pelo Cesit (DIEESE, 2007), não somente em virtude da provável exclusão do seguro de acidentes trabalho, mas também porque não considera os efeitos cumulativos de rubricas como 13^o salário, por exemplo, nas parcelas indicadas. Com isso, o valor calculado pela OCDE corresponde à menor estimativa de encargos trabalhistas que se identificou para o Brasil. Ainda que se possa discutir a natureza previdenciária do seguro de acidentes trabalho (cuja inclusão possivelmente elevaria o valor de 25,82%), a opção por usar o dado da OCDE, neste trabalho (e não o percentual de 28,8% divulgado pela CNI) justifica-se para manter a compatibilidade entre a metodologia de apuração nos diversos países. De todo modo, a conclusão geral da matéria (de que os encargos trabalhistas no Brasil corresponderiam a quase o dobro da OCDE) permanece válida, uma vez que o valor médio indicado em 2018 (ano para o qual consta o dado referente ao Brasil) é de 14,4%. Desse modo, em termos relativos (isto é, em percentual do salário contratual), o “núcleo dos encargos trabalhistas” no Brasil calculado pela OCDE (25,8%) é 11,4 pontos percentuais superior à média do bloco.

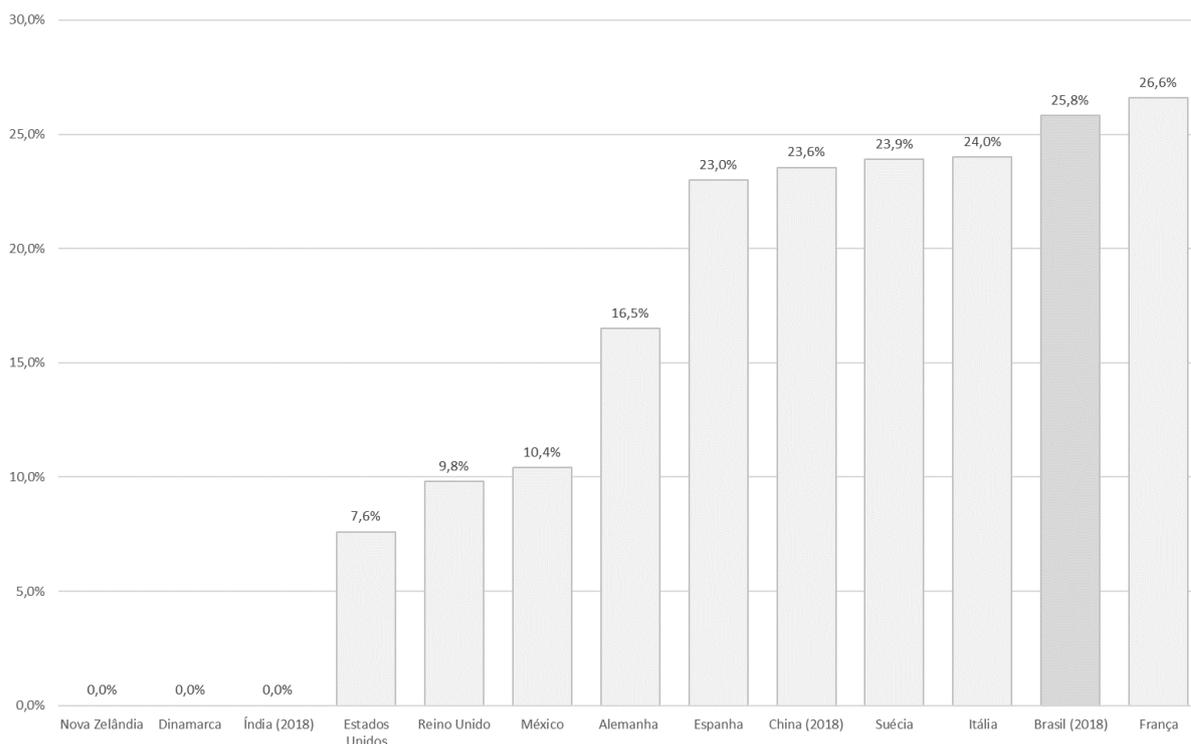
Uma análise da posição relativa do Brasil no *ranking* das contribuições do empregador à seguridade social e dos impostos sobre o salário (em termos percentuais) revela que:

- Em termos percentuais, o Brasil situa-se entre os países que impõem maiores contribuições do empregador à seguridade social e impostos sobre o salário. O percentual apurado (25,8%) é inferior, no conjunto dos países que compõem a tabela 5, apenas ao da França (26,6%).
- No caso dos países desenvolvidos, a tendência é que aqueles que têm um mercado de trabalho mais regulado (França, Itália, Suécia ou Espanha, por exemplo) posicionem-se na parte superior do *ranking*. Há, porém, exceções, como no caso da Dinamarca, ou, em menor grau, da Alemanha, pelas razões mencionadas acima.
- Por outro lado, países mais liberais (Reino Unido, Estados Unidos ou Nova Zelândia) ocupam as últimas posições.
- Não há uma tendência consolidada no caso dos países em desenvolvimento: enquanto o Brasil e a China têm percentuais elevados,

o México ficou em uma posição intermédia e a Índia ocupa a última posição do *ranking*.¹⁸

Os países mencionados nessa análise estão destacados na figura 1 a seguir.

Figura 1 – Contribuições à seguridade social e impostos sobre o salário (empregador), países selecionados, 2019



Fonte: OCDE (2020a; 2020b). Elaboração do autor.

Toda essa análise é feita em termos relativos (isto é, em percentuais do salário contratual). Uma análise em termos absolutos (isto é, em USD PPP) indica que os valores pagos no Brasil, embora não sejam os menores do *ranking*, estão seguramente abaixo de diversos países cujas contribuições, em termos percentuais, são inferiores. Isso ocorre porque o custo do trabalho (expresso em USD PPP por ano para um trabalhador típico) no Brasil (da ordem de menos de USD 18 mil, conforme evidenciado na última coluna da tabela 5) é inferior aos

¹⁸ A China – tradicionalmente apontada como um país marcado por reduzidos encargos sociais e por baixos custos de mão de obra – é um caso que pode ser objeto de estudos futuros mais detalhados.

da maioria dos países da OCDE.¹⁹ Trata-se de um dos menores valores calculados, superior apenas aos da China, do México, da Índia e da Indonésia. Esses países, contudo, são aqueles têm que níveis de produtividade da mão de obra mais parecidos com os do Brasil e com os quais o país, em tese, competiria por investimentos.

3.2 DADOS DO CONFERENCE BOARD

O *Conference Board* é um *think tank* sem fins lucrativos formado por mais de 1.200 empresas que passou a adotar, desde meados da década de 2010, a metodologia até então utilizada pelo *BLS* para gerar comparações internacionais de custos de compensação.²⁰ Esses custos, conforme se demonstrou na seção 2, constituem uma razoável aproximação dos custos do trabalho. Como resultado, o *Conference Board* passou a divulgar informações dessa natureza no âmbito de uma iniciativa denominada *International Labor Comparisons Program*, ao qual estão associadas as seguintes bases de dados:

- *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Costs*, que contém dados sobre a produtividade e os custos do trabalho no setor industrial relativos a 41 países no período entre 1950 e 2018 (começando em 1995 no caso do Brasil). Os dados são gerados a partir das contas nacionais e referem-se a pessoas empregadas (empregados, autônomos e trabalhadores familiares não remunerados).²¹
- *International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing*, que contém dados sobre os custos de compensação sobre sua composição relativos a 37 países (inclusive o Brasil), no período entre 1996 e 2016. Os dados, que se restringem apenas a

¹⁹ Contudo, quando ponderados pela produtividade da mão de obra, os custos do trabalho no Brasil podem se revelar bem mais elevados. Esse tema, contudo, não foi objeto deste trabalho.

²⁰ Órgão de estatística do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, o *BLS* montou o programa *International Labor Comparisons (ILC)*, que buscava identificar conceitos não alinhados e ajustar séries de dados de diversos países para uma base comparável, reconhecendo que “comparações diretas de estatísticas nacionais podem ser enganosas devido aos diferentes conceitos e métodos usados” (BLS, 2012). No âmbito desse programa, o *BLS* construiu uma série de dados relativos aos custos de compensação da indústria manufatureira (custo para o fabricante de empregar mão de obra), disponibilizando indicadores referentes à competitividade internacional da indústria. Em agosto de 2013, contudo, foi publicado o último *release* contendo informações internacionais comparadas de custos de compensação (Disponível em: <<https://cutt.ly/IsS08Qj>>. Acesso em: 5 out.2020) em função do corte de gastos determinado alguns meses antes em conformidade com o *Balanced Budget and Emergency Deficit Control Act* (disponível em: <<https://cutt.ly/NsS2dBH>>. Acesso em: 5 out.2020).

²¹ Disponível em: <<https://cutt.ly/6gtKpMk>>. Acesso em: 9 out.2020.

empregados e que são obtidos a partir de *surveys* específicos,²² são compatíveis com a metodologia adotada pelo *BLS*.²³ Desse modo, em sua obtenção, consideram-se, além das imposições legais, eventuais práticas de mercado que afetam os custos totais de compensação.

Os dados disponíveis nessas duas bases não são diretamente comparáveis porque seus métodos de cálculo são distintos. Neste trabalho, em particular, optou-se por utilizar apenas a segunda base de dados, que permite a análise da composição dos custos de compensação (e, portanto, pode fornecer elementos sobre os encargos trabalhistas). Os dados são segmentados e interpretados conforme descrito na seção 2.

A tabela 6 registra *i*) a soma dos benefícios pagos diretamente e dos gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho (uma espécie de medida mais abrangente dos desembolsos adicionais em relação ao pagamento pelo tempo trabalhado) em relação aos custos totais de compensação; *ii*) os gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho (“núcleo”) em relação aos custos totais de compensação; e *iii*) os custos totais de compensação (que correspondem à soma das três parcelas que os compõem) expressos em dólares norte-americanos (USD) por hora trabalhada. Convém observar que os percentuais indicados na tabela 6 usam, como base de cálculo, os custos totais de compensação (e não o salário contratual ou o pagamento pelo tempo trabalhado) e que os gastos previdenciários (segunda coluna contendo percentuais) correspondem a uma parcela do percentual indicado na coluna a sua esquerda.²⁴

²² No caso do Brasil, por exemplo, as fontes de dados são “Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): Pesquisa Industrial Anual – Empresa (*Annual Industrial Survey – Establishment*), Pesquisa Industrial Mensal do Emprego e Salário (*Monthly Industrial Survey of Employment and Wages*). Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE): Pesquisa de Emprego e Desemprego (*Survey of Employment and Unemployment*)”. Disponível em: <<https://cutt.ly/ogrD30E>>. Acesso em: 8 out.2020.

²³ A última nota técnica sobre comparação internacional do trabalho foi publicada em fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://cutt.ly/BgtKgO6>>. Acesso em: 9 out.2020.

²⁴ Para alterar a base de cálculo, basta dividir o percentual desejado por um menos o percentual indicado na coluna “benefícios pagos diretamente e gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho”.

Tabela 6 – Benefícios pagos diretamente e gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho como porcentagem dos custos totais de compensação e custos de compensação por hora, setor industrial, 2016

País	Benefícios pagos diretamente e gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho	Gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho	Custos totais de compensação (USD por hora trabalhada)
Alemanha	42,5%	21,9%	43,18
Argentina	31,4%	17,4%	16,77
Austrália	28,7%	19,1%	38,19
Áustria	47,5%	26,0%	39,54
Bélgica	51,5%	31,0%	47,26
Brasil	45,7%	31,3%	7,98
Canadá	30,1%	20,2%	30,08
China (2013)	n.d.	35,0%	4,11
Coreia do Sul	n.d.	19,1%	22,98
Dinamarca	27,4%	11,6%	45,32
Eslováquia	46,6%	27,3%	11,57
Espanha	45,2%	24,8%	23,44
Estados Unidos	33,4%	24,0%	39,03
Estônia	35,6%	26,0%	11,60
Europa	n.d.	23,4%	34,37
Filipinas	25,2%	7,8%	2,06
Finlândia	41,1%	20,4%	38,72
França	43,6%	30,4%	37,72
Grécia	41,7%	23,4%	15,70
Hungria	43,1%	24,0%	8,60
Índia (2014)	21,9%	13,0%	1,69
Irlanda	38,4%	16,6%	36,23
Israel	26,7%	18,2%	22,63
Itália	47,4%	29,0%	32,49
Japão	44,0%	18,1%	26,46
Leste europeu	41,8%	23,7%	9,72
México	n.d.	29,9%	3,91
Noruega	n.d.	17,0%	48,62
Nova Zelândia	16,1%	3,8%	23,67
OCDE	n.d.	22,9%	32,62
Países Baixos	41,4%	20,9%	34,60
Polônia	41,1%	18,1%	8,53
Portugal	40,0%	19,8%	10,96
Reino Unido	28,1%	14,5%	28,41
República Tcheca	39,7%	26,6%	10,71

País	Benefícios pagos diretamente e gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho	Gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho	Custos totais de compensação (USD por hora trabalhada)
Singapura	36,4%	18,3%	26,75
Suécia	41,6%	30,8%	41,68
Suíça	37,4%	18,4%	60,36
Taiwan	n.d.	15,0%	9,82
Turquia	32,3%	17,2%	6,09
Zona do Euro	44,3%	25,0%	37,20

Fonte: *Conference Board*. Dados disponíveis em: <<https://cutt.ly/BgtKgO6b>>. Acesso em: 9 out.2020. Elaboração do autor.

Ao se examinarem os desembolsos adicionais em relação ao pagamento pelo tempo trabalhado (isto é, a soma dos benefícios pagos diretamente e dos gastos previdenciários dos empregadores e dos outros tributos relacionados ao trabalho) em relação aos custos totais de compensação (primeira coluna contendo valores na tabela 6), é possível concluir que:

- Em 2016, os desembolsos adicionais em relação ao pagamento pelo tempo trabalhado representaram, no Brasil, 45,74% do custo total do trabalho (ou 79,22% do pagamento pelo tempo trabalhado).²⁵ Esse valor situa-se em um patamar intermediário entre as estimativas de Pastore (1996) e de Cavalcante (2015).
- Esse percentual é semelhante ao de países desenvolvidos que têm um mercado de trabalho mais regulado e maiores níveis de encargos sociais (como Itália, Espanha ou Alemanha) e muito superior ao de países desenvolvidos mais liberais (como Estados Unidos, Reino Unido ou Nova Zelândia).
- O percentual calculado para o Brasil é superior ao dos países em desenvolvimento indicados na tabela 6 (Argentina e Índia).²⁶

Assim como no caso dos dados da OCDE, a análise assume contornos distintos quando o foco são os valores absolutos. Nesse caso, os percentuais mencionados acima incidem sobre os custos totais de compensação em USD (última coluna da tabela 6), cujo valor estimado para o Brasil em 2016 é de

²⁵ $79,22\% = 45,74\% / (1 - 45,74\%)$.

²⁶ Não dados desse tipo disponíveis para a China ou para o México.

USD 7,98. Trata-se de um valor muito inferior, por exemplo, ao da Alemanha (USD 43,18). É evidente que um percentual semelhante incidindo sobre valores distintos resulta em valores absolutos diferentes. Mesmo quando os percentuais são bem menores do que os do Brasil (como no caso dos Estados Unidos ou do Reino Unido), os benefícios pagos diretamente e os gastos previdenciários dos empregadores e os outros tributos relacionados ao trabalho do Brasil, em termos absolutos, tendem a ser reduzidos. Considerando os países para os quais há dados disponíveis na tabela 6, somente as Filipinas, a Índia, a Polônia e a Turquia exibem valores absolutos dos desembolsos adicionais em relação ao pagamento pelo tempo trabalhado inferiores aos do Brasil.

Uma análise restrita apenas aos gastos previdenciários dos empregadores e aos outros tributos relacionados ao trabalho (que são uma medida semelhante à da OCDE apresentada no gráfico 5 e que correspondem a uma espécie de “núcleo dos encargos incidentes sobre a folha de pagamento”) indica que:

- Os percentuais do Brasil (31,33% dos custos de compensação ou 57,74% do pagamento pelo tempo trabalhado) são maiores do que os dos países desenvolvidos (mesmo daqueles que têm um mercado de trabalho mais regulado).²⁷ O valor supera as estimativas do Cesit (DIEESE, 2007) e de Cavalcante (2015) possivelmente porque incorpora práticas de mercado específicas da indústria de transformação (que é o objeto de análise do *Conference Board*).
- Os gastos previdenciários dos empregadores e os outros tributos relacionados ao trabalho (expressos em percentuais dos custos de compensação) no Brasil foram semelhantes aos da Suécia, da França ou da Itália e quase 10 pontos percentuais superiores à média da OCDE (em torno da qual estão a Espanha, os Estados Unidos e a Alemanha).
- Países mais liberais nos quais uma parcela maior da remuneração é diretamente embolsada pelos trabalhadores mantiveram percentuais reduzidos de pagamentos desse tipo (Reino Unido e Nova Zelândia, por exemplo). Nesse caso, porém, os Estados Unidos exibiram percentuais mais elevados (próximos da média da OCDE).
- Não parece haver um padrão no caso dos países em desenvolvimento: enquanto a China (35,0%) e o México (29,9%) exibiram percentuais

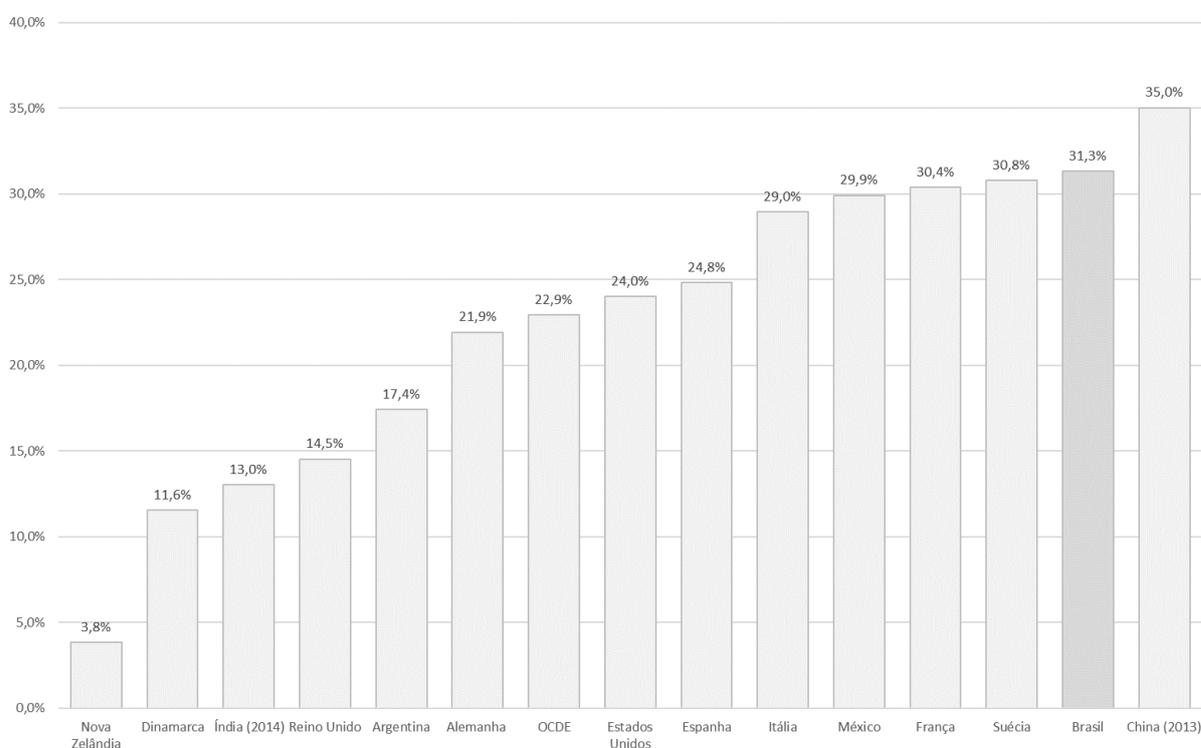
²⁷ $57,75\% = 31,33\% / (1 - 45,74\%)$.

elevados, a Argentina (17,4%) e a Índia (13,0%) encontraram-se na parte inferior da série.

Permanecem válidas, porém, as ponderações relativas aos valores absolutos feitas anteriormente.

Os países citados na análise dos dados do *Conference Board* estão indicados no gráfico 2 a seguir.

Figura 2 – Gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho como porcentagem dos custos totais de compensação, setor industrial, 2016



Fonte: *Conference Board*. Dados disponíveis em: <<https://cutt.ly/BgtKgO6b>>. Acesso em: 9 out.2020. Elaboração do autor.

3.3 SÍNTESE

Ao contrário da OCDE – que leva em conta apenas as imposições legais – o *Conference Board* considera uma série de práticas de mercado (específicas, nesse caso, da indústria de transformação) que terminam elevando os valores adicionais pagos em relação ao salário contratual ou ao pagamento pelo tempo trabalhado. Nesse sentido, enquanto o foco, no primeiro caso, parece ser subsidiar a discussão

sobre a legislação, no segundo pretende-se fornecer um panorama dos custos de mão de obra efetivamente observados (quer advenham de imposições legais, quer advenham de práticas de mercado). Ainda assim, como os dados são fortemente correlacionados, mesmo o *Conference Board* oferece um panorama dos encargos trabalhistas em diferentes países (especialmente se se supuser que uma parte mais ou menos constante dos totais apurados tende a ser enquadrada desse modo).

Analogamente à tabela 4, a tabela 7 resume os pressupostos, os métodos de cálculo, as bases de cálculo, os resultados e as possíveis finalidades principais de cada uma das duas abordagens discutidas nesta seção.

Tabela 7 – Pressupostos, métodos e os principais resultados dos cálculos da OCDE e do *Conference Board*

	OCDE	<i>Conference Board</i>
Pressupostos		
Foco da análise	Carga fiscal incidente sobre os salários	Custos de compensação
Tempo não trabalhado	Não incluído	Incluído
Inclui desembolsos não obrigatórios por lei	Não	Sim
Método de cálculo	Simulação de um caso hipotético	Dados empíricos extraídos de estatísticas econômicas.
Base de cálculo	Salário contratual (de um trabalhador “típico”)	Pagamento pelo tempo trabalhado (inclui outras rubricas além do salário contratual)
Resultados (para uma base de cálculo de \$ 100,00) para o caso do Brasil		
Remuneração média mensal	Não calcula.	Não calcula.
Desembolso adicional em relação ao salário contratual	25,82% (considerando apenas os impostos sobre o salário pagos pelos empregadores e a suas contribuições à seguridade social) do salário contratual	79,22% do pagamento pelo tempo trabalhado
Encargos trabalhistas estimados	25,82% do salário contratual	Não calcula.
Possíveis finalidades	Discussão da legislação trabalhista	Comparação de custos efetivos de mão de obra na indústria de transformação

Fonte: elaboração do autor.

4 CONCLUSÕES

Neste trabalho, confrontaram-se as definições de encargos trabalhistas mais frequentemente usadas no Brasil e, com base nessas definições, sistematizaram-se as estimativas de seus impactos nos custos de mão de obra no país. Comparou-se ainda a composição dos custos de mão de obra (que estão diretamente relacionados aos encargos trabalhistas) no Brasil com os países para os quais se dispõe de informações nas bases de dados da OCDE e do *Conference Board*.

Embora aparentemente triviais, o cálculo dos encargos trabalhistas e as comparações internacionais são procedimentos complexos e que requerem que se adote uma série de premissas sem as quais a obtenção de algum dado consistente é virtualmente impossível. Como resultado, os cálculos publicados acabam divergindo porque se apoiam em premissas diferentes. O Cesit (DIEESE, 2007) e Pastore (1996; 2020), por exemplo, enfatizam as obrigações legais e seu enquadramento (ou não) como encargos trabalhistas. O método que adotam é semelhante àquele da OCDE, mas, nesse último caso, o foco recai sobre a carga fiscal sobre o salário (que envolve também o pagamento do imposto de renda, embora rubricas específicas tragam informações sobre contribuições previdenciárias, por exemplo). Já o *Conference Board* e Cavalcante (2015) apoiam-se no método definido pelo *BLS* e usam, em suas estimativas, informações coletadas diretamente nas empresas e, por essa razão, incluem também rubricas que não resultam de imposições legais. Em alguns casos (Pastore, 1996; 2020; *Conference Board*), leva-se em consideração o pagamento pelo tempo não trabalhado. Esse procedimento – cujo foco é o custo do posto de trabalho, e não do trabalhador – é sensível, por exemplo, à duração das férias definidas em lei. Apesar de todas essas ressalvas (que explicam por que os “encargos trabalhistas” podem variar tanto conforme as definições adotadas), as comparações internacionais apontam, *grosso modo*, na mesma direção.

Assim, neste trabalho, demonstrou-se que, a depender do conceito utilizado, os encargos trabalhistas variam de 25,82% (correspondentes às contribuições à seguridade social e aos impostos sobre o salário pagos pelo empregador e calculados pela OCDE para o caso do Brasil) a 102,60% (calculados por Pastore, 1996, e que incluem essencialmente todas as rubricas incidentes sobre o salário contratual e seus efeitos cumulativos e o pagamento pelo tempo não

trabalhado). Comparações internacionais indicam que os encargos trabalhistas no Brasil, em termos relativos (isto é, em percentual do salário contratual ou dos custos totais de mão de obra) são:

- Semelhantes aos de países desenvolvidos que têm um mercado de trabalho mais regulado e maiores níveis de encargos sociais (como Espanha, França, Itália ou Suécia, por exemplo)²⁸;
- Superiores aos de países desenvolvidos mais liberais (como Reino Unido ou Nova Zelândia);
- Superiores aos da maioria dos países em desenvolvimento para os quais se dispõe dessa informação (como Argentina, México ou Índia).²⁹

Por outro lado, em valores absolutos (isto é, em USD) os encargos trabalhistas no Brasil não figuram entre os mais elevados, embora superem os de países como China e Índia. Isso ocorre porque os custos totais de mão de obra no país são proporcionalmente reduzidos. Nesse sentido, mesmo quando os percentuais relativos aos encargos trabalhistas (qualquer que seja sua definição) são elevados, os valores absolutos, por incidirem sobre uma base de cálculo reduzida, tendem a posicionar o país na parte inferior dos *rankings*. Esses dados fornecem um panorama que pode subsidiar discussões no âmbito das reformas trabalhista e tributária no país. Além disso, do ponto de vista dos investidores, fornece elementos que amparam estimativas de custos de mão de obra em diferentes países.

Ainda assim, há uma série de aspectos que seguramente precisam ser aprofundados ao se discutir o tema no âmbito das reformas eventualmente pretendidas no caso brasileiro.

Em primeiro lugar, embora se afirme recorrentemente que a redução dos encargos trabalhistas estimularia a geração de novos postos de trabalho, é preciso verificar em que circunstâncias essa proposição seria válida. Com efeito, os benefícios da desoneração da folha de pagamento podem ser canalizados para aumentos de lucros (que podem – embora não necessariamente – estimular a expansão das atividades e a geração de novos postos de trabalho), para reduções

²⁸ Mas há exceções, como no caso da Dinamarca, conforme os cálculos da OCDE e possivelmente pelas razões discutidas na seção 3.1

²⁹ A exceção nesse caso é a China, conforme se indicou na seção 3.

de preços ou para aumentos de salários. O “destino final” de desonerações desse tipo parece depender de aspectos como níveis de concentração de mercado (que definiriam, por exemplo, se eventuais desonerações repercutiriam sobre maiores lucros ou menores preços) e oferta e demanda de mão de obra (que definiria se eventuais desonerações não seriam eventualmente convertidas em aumentos de salário, e não em maiores lucros ou menores preços). Nesse sentido, os impactos da desoneração são distintos em situações de pleno emprego e em recessões, por exemplo. Contudo, o debate sobre o tema parece frequentemente negligenciar essas possibilidades e assumir uma relação de causalidade entre redução de encargos trabalhistas e geração de novos empregos que nem sempre é verdadeira.

Em segundo lugar, os dados ensejam um debate sobre os tributos que podem ser usados para financiar a seguridade social e o próprio setor público. De certo modo, iniciativas precedentes (no caso brasileiro) que substituíam (pelo menos parcialmente) desonerações das contribuições à previdência social por tributos incidentes sobre o faturamento tangenciaram essa questão. Contudo, essa opção parece ter sido feita sem o amparo de uma discussão mais detalhada dos modelos de tributação mais adequados do ponto de vista dos incentivos e da eficiência econômica.

Por fim, convém observar que a discussão sobre os custos de mão de obra no Brasil – da qual os encargos trabalhistas são apenas uma parte – não deixar de ponderá-los pela produtividade do trabalho. Com efeito, há evidências de que, quando ponderados pela produtividade, os custos totais no Brasil podem ser bem maiores do que os valores indicados nas tabelas 5 e 6. A elevação dos níveis de produtividade da mão de obra, inclusive, parece ser o caminho que permitiria ampliar os níveis de remuneração dos trabalhadores e a competitividade das empresas sem sacrificar a arrecadação e o financiamento do setor público.

5 REFERÊNCIAS

AMADEO, E. O real peso dos encargos sobre salários. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 4 jan. 1994a.

_____. O consenso sobre encargos trabalhistas. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 4 jun. 1994b.

_____. **Encargos trabalhistas, emprego e informalidade no Brasil**. São Paulo: ILDES/FES, 1995. (Policy Paper, n. 16).

BLS – BUREAU OF LABOUR STATISTICS. **International comparisons of hourly compensation costs in manufacturing**, 2011. BLS, 19 Dec. 2012. Disponível em: <<https://cutt.ly/Us2tbOC>>. Acesso em: 5 out.2020.

CAPDEVIELLE, P.; SHERWOOD, M. K. **Providing comparable international labor statistics**. Monthly Labor Review, p. 3-14, June 2002.

CAVALCANTE, L. R. **Custos do trabalho**: uma análise da indústria brasileira no período 1996-2012. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mar. 2015 (texto para discussão nº 2050). Disponível em: <<https://cutt.ly/3gftmQq>>. Acesso em: 15 out.2020.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <<https://cutt.ly/FgftRS3>>. Acesso em: 15 out.2020.

ICLS – INTERNATIONAL CONFERENCE OF LABOUR STATISTICIANS. *Resolution concerning statistics of labour cost*. In: **International Conference of Labour Statisticians**, 11. Geneva: ICLS, 1966.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Taxing Wages 2020**. Paris: OECD Publishing, 2020a. Disponível em: <<https://cutt.ly/2sE8coS>>. Acesso em: 9 out.2020.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Taxing Wages 2018-2019** (Taxing wages in selected partner economies: Brazil, China, India, Indonesia and South Africa in 2018). Paris: OECD, 2020b. Disponível em: <<https://cutt.ly/PsSVWjz>>. Acesso em: 9 out.2020.

PASTORE, J. A batalha dos encargos sociais. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 28 fev. 1996. Disponível em: <<https://cutt.ly/ka6s9Ek>>. Acesso em: 5 out.2020.

PASTORE, J. A irracionalidade dos vetos em matéria trabalhista. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 13 jul. 2020. Disponível em: <<https://cutt.ly/ka6s9Ek>>. Acesso em: 5 out.2020.

SOUZA, A. P. *et al.* **Custo do trabalho no Brasil**: proposta de uma nova metodologia de mensuração. Relatório final. FGV/EESP, maio 2012.

Missão da Consultoria Legislativa

Prestar consultoria e assessoramento especializados ao Senado Federal e ao Congresso Nacional, com o objetivo de contribuir com o aprimoramento da atividade legislativa e parlamentar, em benefício da sociedade brasileira.



Núcleo de Estudos e
Pesquisas

Consultoria
Legislativa

SENADO
FEDERAL



ISSN 1983-0645