

MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: SITUAÇÃO ATUAL E DESAFIOS PARA O FUTURO

AGOSTO/2026

CONSELHO DO IEDI

<i>Conselheiro</i>	<i>Empresa</i>
Alberto Borges de Souza	Caramuru Alimentos S.A.
Amarílio Proença de Macêdo	J.Macêdo Alimentos S.A.
Bruno Uchino	Unipar Carbocloro S.A.
Carlos Eduardo Sanchez	EMS - Indústria Farmacêutica Ltda.
Dan Ioschpe <i>Vice-Presidente</i>	Ioschpe-Maxion S.A.
Daniel Feffer	Grupo Suzano S.A.
Décio da Silva	WEG S.A.
Eduardo Fischer	MRV S.A.
Eugênio Emílio Staub	Conselheiro Emérito
Eugênio Staub Filho <i>Vice-Presidente</i>	Gradiente S.A.
Flávio Gurgel Rocha	Confecções Guararapes S.A.
Francisco Gomes Neto	Embraer S.A.
Guilherme C. Gerdau Johannpeter <i>Presidente</i>	Gerdau S.A.
Gustavo Basto Lima Moura	Moura S.A.
Gustavo Pimenta	Vale S.A.
Henri Armand Slezynger	Unigel S.A.
Horacio Lafer Piva	Klabin S.A.
João Guilherme Sabino Ometto	Grupo São Martinho S.A.
José Roberto Ermírio de Moraes	Votorantim Participações S.A.
José Roberto E. de Moraes Filho <i>Vice-Presidente</i>	Votorantim Participações S.A.
Josué Christiano Gomes da Silva	Coteminas S.A.
Lírio Albino Parisotto	Videolar S.A.

CONSELHO DO IEDI

<i>Conselheiro</i>	<i>Empresa</i>
Lucas Kallas	Cedro Participações S.A.
Lucas Santos Rodas	Companhia Nitro Química Brasileira S.A.
Luiz Alberto Garcia	Algar S.A.
Luiz Cassiano Rando Rosolen	Indústrias Romi S.A.
Marcelo Facchini	Facchini S.A.
Marcelo Faria de Lima	Metalfrio S.A.
Marcelo Silvestre	Galvani S.A.
Marcos Lutz	Ultrapar Participações S.A.
Paulo Carlos de Brito Filho	Mineração Santa Elina S.A.
Paulo Diederichsen Villares	Membro Colaborador
Pedro Luiz Barreiros Passos	Natura Cosméticos S.A.
Pedro Wongtschowski	Conselheiro Emérito
Raul Calfat <i>Vice-Presidente</i>	Itaúsa S.A. e Embraer S.A.
Ricardo Steinbruch	Vicunha Têxtil S.A.
Roberto Caiuby Vidigal	Membro Colaborador
Rodolfo Villela Marino	Itaúsa S.A.
Rodrigo Osmo	Tenda S.A.
Rubens Ometto	Cosan S.A.
Salo Seibel <i>Vice-Presidente</i>	Dexco S.A.
Victório De Marchi	AmBev S.A.
Yaroslav Memrava Neto	Aegea S.A.

MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: SITUAÇÃO ATUAL E DESAFIOS PARA O FUTURO¹

1. Introdução.....	5
2. Evolução recente dos indicadores de mercado de trabalho.....	7
3. Custo do Trabalho no Brasil.....	13
3.1 O Custo Unitário do Trabalho (CUT) no Brasil	13
3.2 Legislação e Custo do Trabalho no Brasil	17
3.3. Impacto da PEC 221/2019 no Custo do Trabalho	22
4. Propostas de Medidas de Reformas para o Mercado de Trabalho no Brasil	27
4.1 Desvinculação do Salário Mínimo do Piso Previdenciário	28
4.2 Reforma Sindical: Fortalecer o Negociado sobre o Legislado.....	29
4.3 Redução da Cunha Fiscal sobre o Trabalho	29
4.4 Inclusão Previdenciária dos Trabalhadores de Plataforma.....	31
Referências Bibliográficas	33

¹ Fernando de Holanda Barbosa Filho e Paulo Peruchetti são professores e pesquisadores do IBRE/FGV.

MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: SITUAÇÃO ATUAL E DESAFIOS PARA O FUTURO

1.Introdução

O acompanhamento da dinâmica do mercado de trabalho é fundamental para a análise da economia brasileira e das condições de bem estar da população, uma vez que os indicadores de emprego, renda e custo do trabalho refletem simultaneamente as condições de oferta de mão de obra e o desempenho da atividade econômica. Este artigo tem como objetivo avaliar a situação atual do mercado de trabalho no Brasil, discutir a elevação recente do custo do trabalho e apresentar propostas que busquem aprimorar o funcionamento desse mercado.

Os resultados mostram que o mercado de trabalho brasileiro atravessa um momento de forte aquecimento. A taxa de desemprego recuou para 6,1% no primeiro trimestre de 2026, um dos menores níveis da série histórica da Pnad Contínua, enquanto a população ocupada alcançou 102 milhões de pessoas, superando com folga o patamar observado antes da pandemia de Covid- 19. Esse processo de recuperação também foi acompanhado por uma melhora na composição do emprego, com o avanço da formalização reduzindo a taxa de informalidade para 37,3% no conjunto da economia, e por ganhos na remuneração real dos trabalhadores.

Os dados indicam que, desde o final de 2021, os salários reais têm crescido em ritmo bem superior ao da produtividade do trabalho, o que resultou em forte elevação do Custo Unitário do Trabalho (CUT) tanto no agregado da economia quanto na indústria total e na indústria de transformação. Esse movimento é relevante porque o CUT afeta diretamente a competitividade das empresas brasileiras e a dinâmica da inflação doméstica.

O elevado custo do trabalho formal no Brasil em razão dos encargos incidentes sobre a folha de pagamentos e dos diversos direitos trabalhistas não pecuniários exigidos pela legislação é outro tema tratado no artigo. Esse quadro tende a se agravar diante de mudanças em discussão no Congresso Nacional, como a proposta de redução da jornada legal de trabalho de 44 para 40 horas semanais (PEC 221/2019), cujo impacto potencial sobre o custo do trabalho e sobre o CUT é analisado neste texto, evidenciando riscos adicionais de perda de competitividade em setores que já operam com produtividade mais baixa.

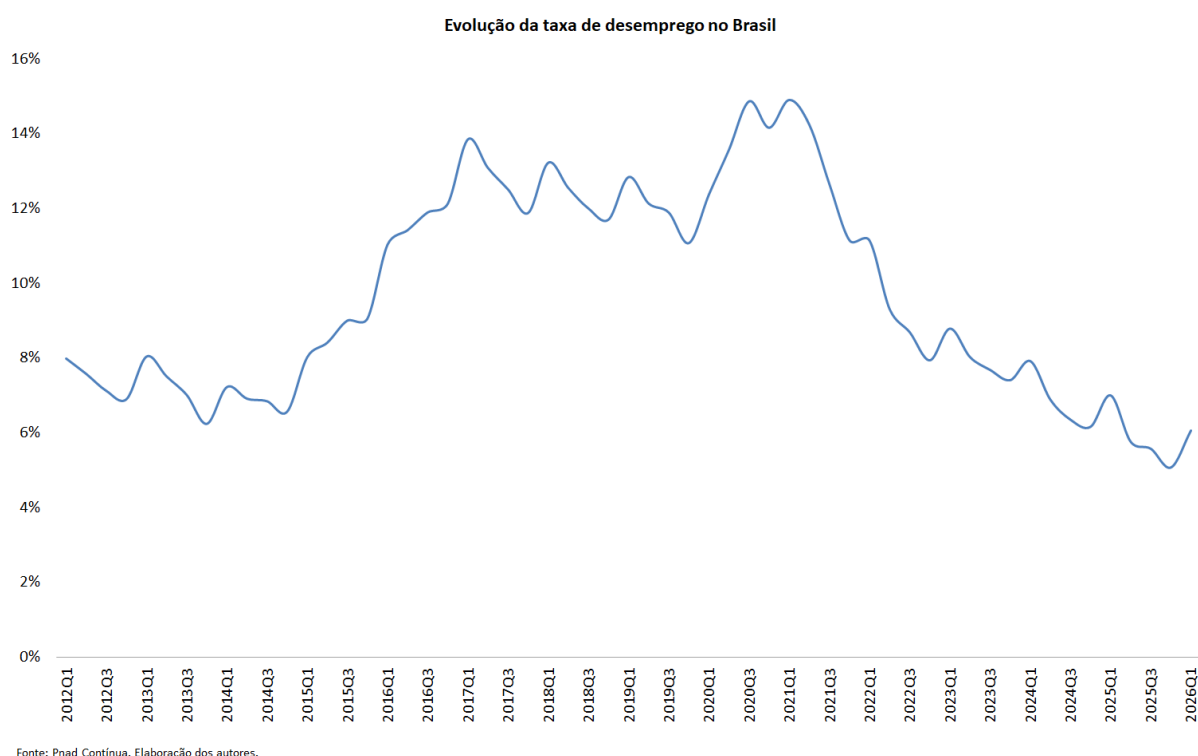
Diante desse cenário, o artigo discute alternativas de política capazes de reduzir o custo do trabalho formal, corrigir distorções fiscais e adaptar a legislação trabalhista e

previdenciária às novas formas de trabalho, sem repetir problemas de desenho já identificados em políticas atualmente em vigor.

Além desta introdução, o artigo está organizado em mais quatro seções. A seção 2 apresenta a evolução recente dos principais indicadores de mercado de trabalho, como desemprego, emprego, informalidade e renda. A seção 3 examina o custo do trabalho no Brasil, incluindo a dinâmica do Custo Unitário do Trabalho (CUT), os custos legais da contratação formal e o impacto potencial da redução da jornada de trabalho. A seção 4 conclui o artigo discutindo propostas de medidas de reforma para o mercado de trabalho brasileiro.

2. Evolução recente dos indicadores de mercado de trabalho

O acompanhamento sistemático dos indicadores de mercado de trabalho é fundamental para a compreensão da dinâmica da economia e avaliação das condições de bem-estar da população. A taxa de desemprego avalia simultaneamente as condições de oferta de trabalho e o desempenho da atividade econômica, constituindo-se, assim, como um importante instrumento para a análise do mercado de trabalho e da economia.

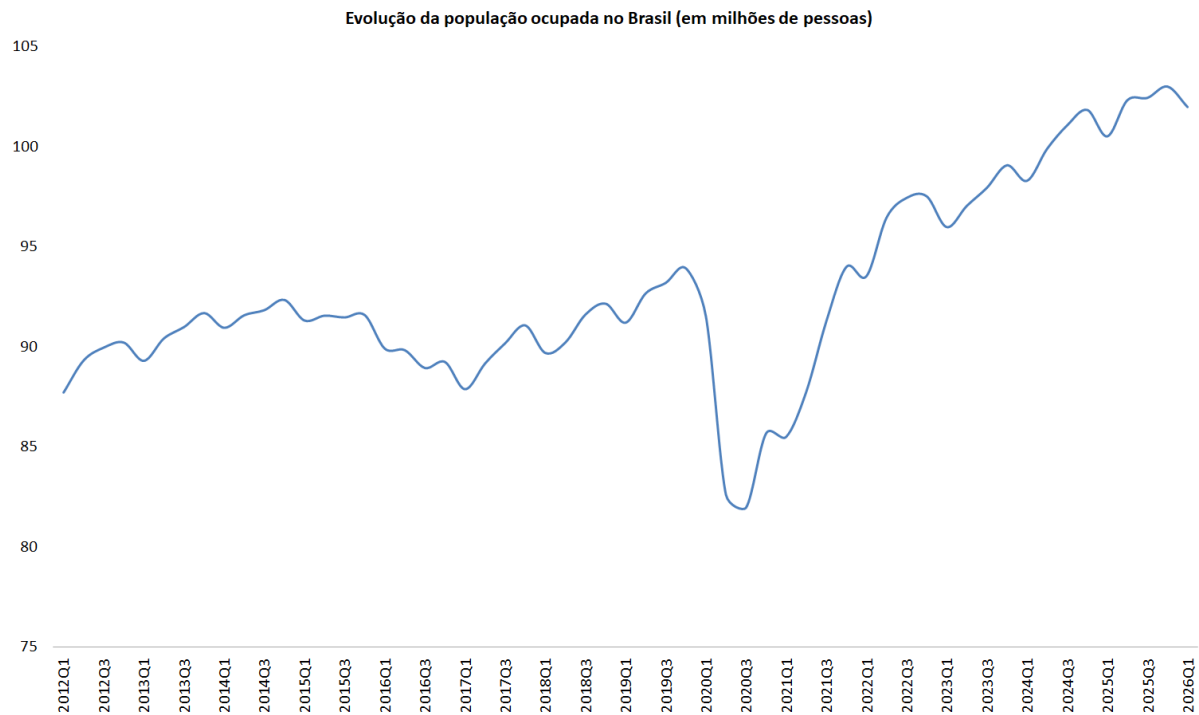


Os dados do gráfico acima mostram que após um período de relativa estabilidade até 2014, o indicador passou a apresentar forte elevação até 2017, alcançando níveis ainda mais elevados durante a pandemia de Covid-19, quando chegou a alcançar quase 15% no início de 2021.

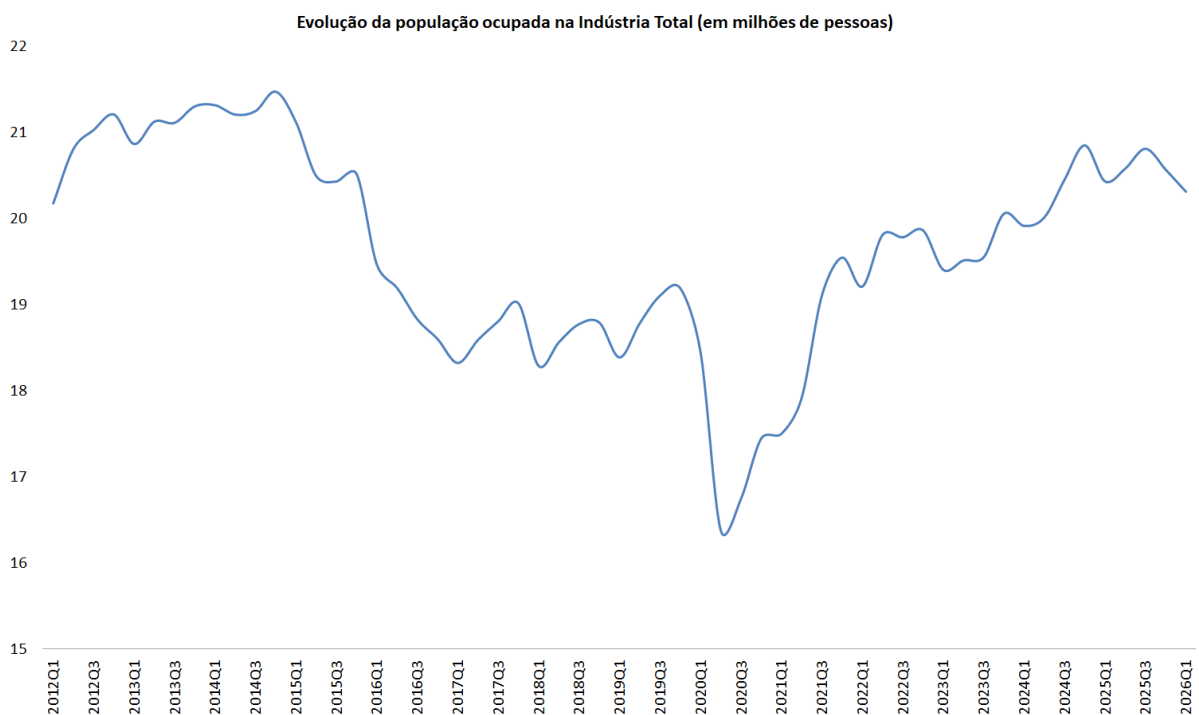
A partir desse período, observa-se uma trajetória consistente de redução da taxa de desemprego, acompanhando a recuperação da atividade econômica. No primeiro trimestre de 2026, a taxa de desemprego foi de 6,1%, um dos menores valores da série histórica da Pnad Contínua, evidenciando a melhora do mercado de trabalho brasileiro.

A eclosão da pandemia de Covid-19 também provocou impactos significativos sobre a população ocupada, especialmente em 2020, período mais crítico da crise sanitária, quando o

emprego registrou forte retração. Com a flexibilização gradual das medidas de restrição e a retomada da atividade econômica, a população ocupada voltou a crescer de forma consistente.

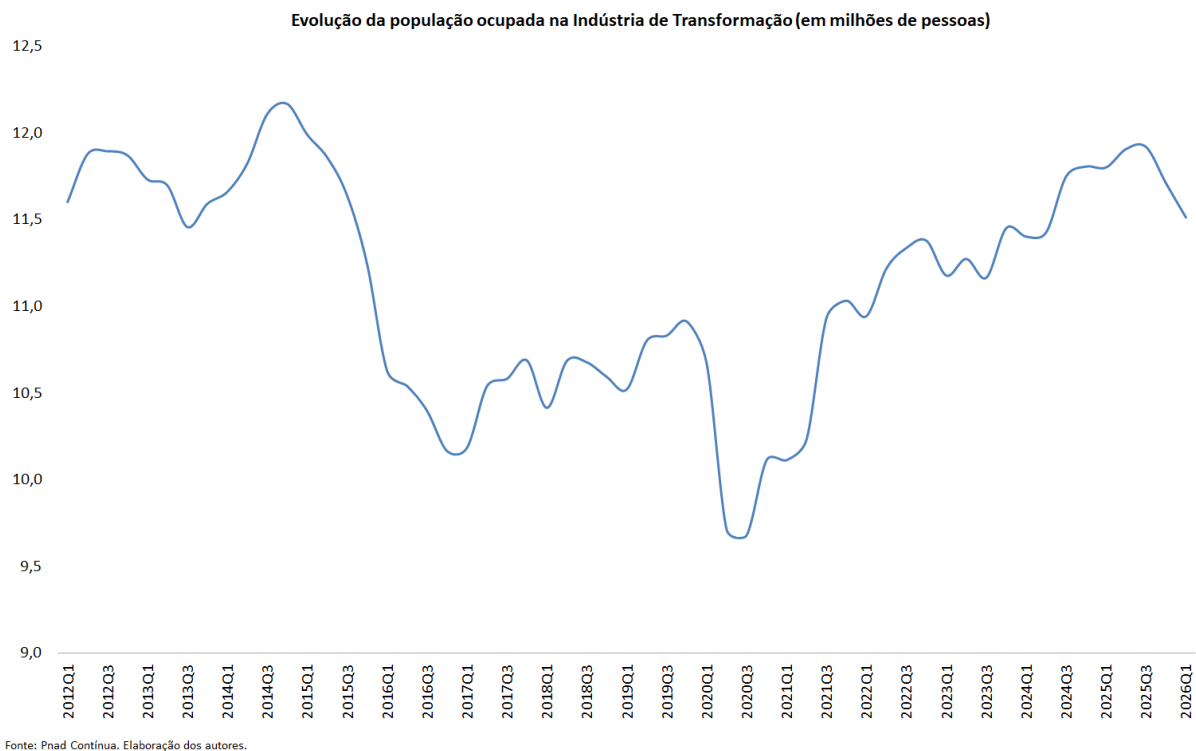


Fonte: Pnad Contínua. Elaboração dos autores.



Fonte: Pnad Contínua. Elaboração dos autores.

Nota: A indústria total refere-se à definição das Contas Nacionais, isto é, inclui indústria extrativa, indústria de transformação, construção SIUP (eletricidade, gás, esgoto).



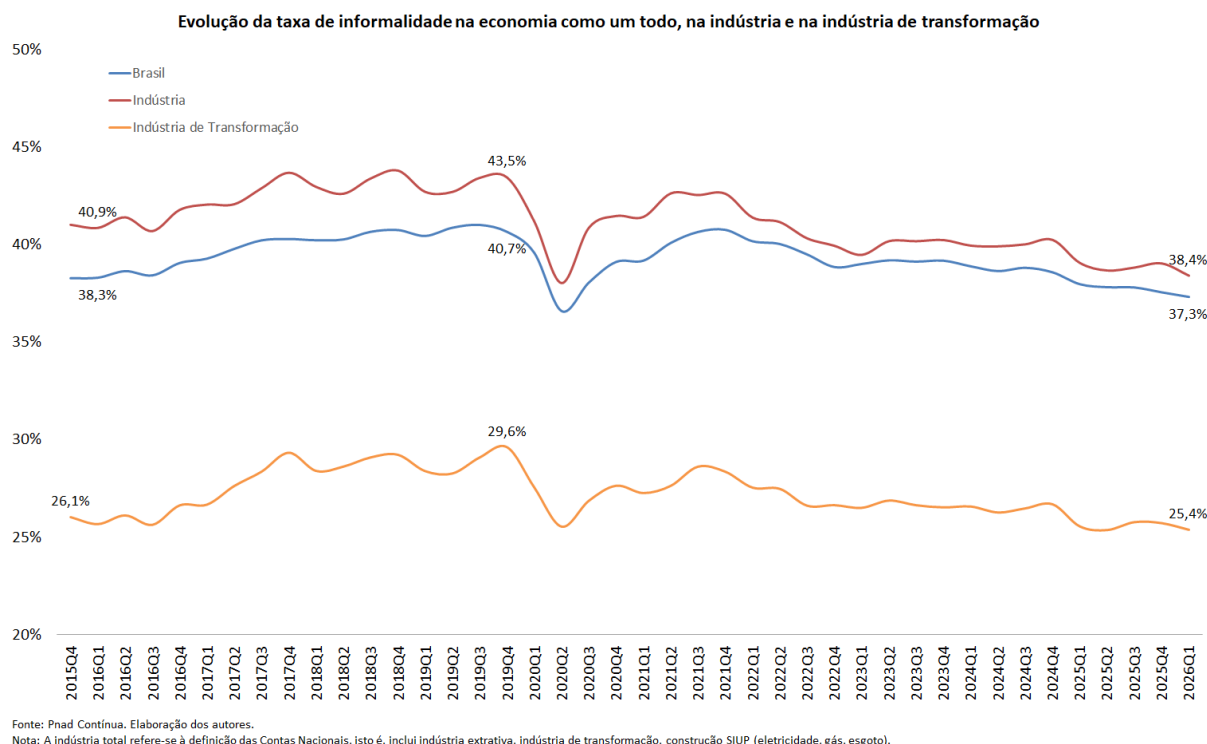
O primeiro gráfico acima mostra que a população ocupada total da economia alcançou 94 milhões de pessoas ao final de 2019, antes de recuar para 82 milhões no terceiro trimestre de 2020 devido aos impactos da pandemia de Covid-19. A partir de 2021, iniciou-se um processo de recuperação do emprego, que se estendeu pelos anos seguintes, elevando a população ocupada para 102 milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2026.

No segundo gráfico é possível notar que entre o final de 2014 e o início de 2017, o emprego industrial apresentou forte retração, passando de 21,5 milhões para 18,3 milhões de ocupados. Após uma recuperação gradual até 2019, houve nova queda por conta da pandemia ao longo de 2020. No entanto, a partir de 2021, iniciou-se uma trajetória de recuperação, mas o número de ocupados no setor ainda permanece abaixo do patamar registrado em 2014, evidenciando a perda de peso relativo do emprego industrial no período.

Na indústria de transformação, o movimento foi semelhante. O emprego recuou de 12,2 milhões de pessoas no final de 2014 para 10,2 milhões no final de 2016, recuperando-se gradualmente até 2019. Com a pandemia, o emprego da transformação recuou para o menor nível da série, cerca de 9,7 milhões de ocupados no segundo trimestre de 2020. Desde 2021, contudo, observa-se uma recuperação, tendo o setor atingido 11,5 milhões no primeiro trimestre de 2026, isto é, 5,7% abaixo do patamar de final de 2014.

Outro ponto que chama atenção diz respeito à redução gradual da taxa de informalidade (gráfico a seguir). Esse movimento reflete o avanço da formalização das

relações de trabalho ao longo dos últimos anos, indicando que a recuperação do emprego não se limitou apenas ao aumento da ocupação, mas também foi acompanhada por uma melhora em sua composição.



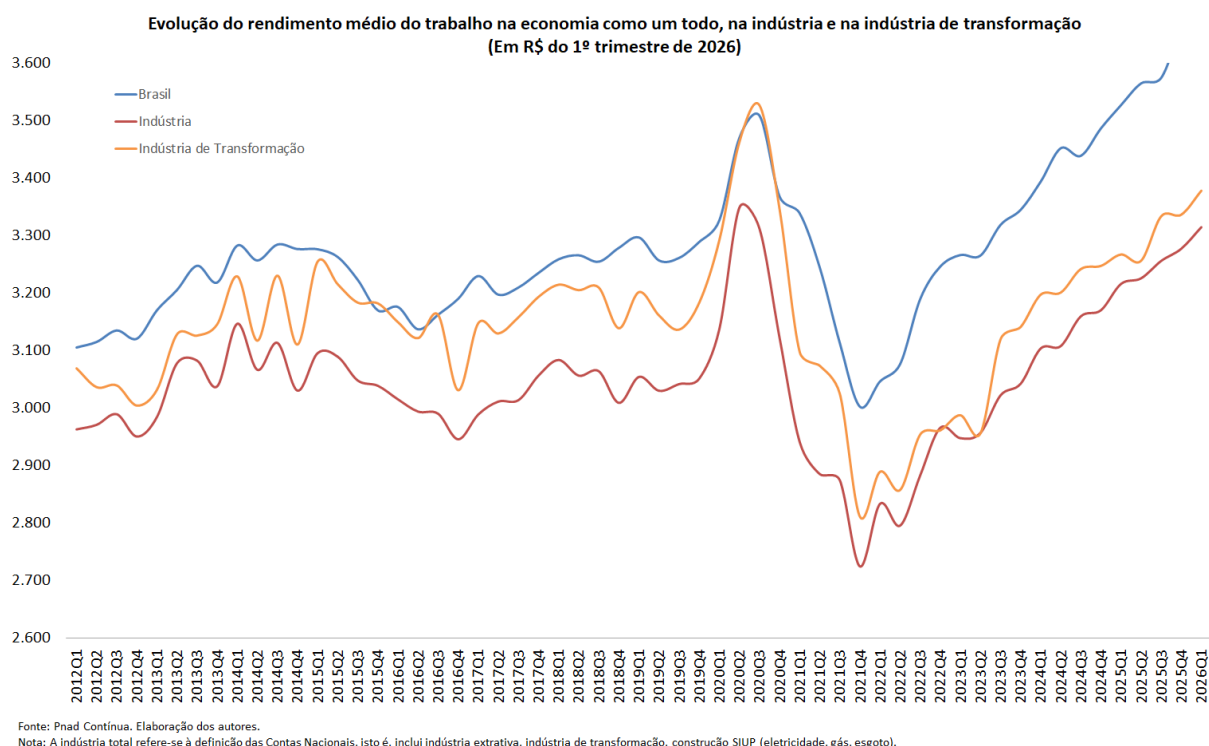
Os dados do gráfico acima mostram que a taxa de informalidade na indústria permaneceu, ao longo de todo o período analisado, em patamar superior à observada para o conjunto da economia como um todo (Brasil). Em contrapartida, a informalidade na indústria de transformação foi bem menor, cerca de 13 pontos percentuais inferior à da indústria total. O principal fator que explica a queda da informalidade da indústria de transformação em relação à indústria total é a indústria da construção, que apresenta historicamente elevada informalidade.

Apesar das diferenças no nível, em todos os casos houve aumento da informalidade entre 2015 e 2019, seguido por uma redução em 2020. Essa queda em 2020, entretanto, esteve associada principalmente a um efeito composição, uma vez que, durante o período mais crítico da pandemia de Covid-19, a perda de ocupações foi mais intensa entre os trabalhadores informais, reduzindo temporariamente a participação desse grupo no total da ocupação.

Com a retomada do mercado de trabalho, e o retorno desses trabalhadores às atividades, a taxa de informalidade voltou a crescer, especialmente até o final de 2021.

Desde o final de 2021, com a maior contribuição do emprego formal para a expansão da ocupação, observou-se uma nova trajetória de redução da informalidade. No primeiro trimestre de 2026, a taxa de informalidade alcançou 37,3% no conjunto da economia, 38,4% na indústria total, que além da indústria de transformação inclui a indústria extrativa, construção e SIUP (eletricidade, gás, esgoto), e 25,4% somente na indústria de transformação, indicando uma melhora recente na composição do emprego.

Além da redução da taxa de desemprego e o aumento da população ocupada, observa-se também uma trajetória de elevação dos rendimentos médios do trabalho, sinalizando que a recuperação recente do mercado de trabalho não ocorreu apenas pela expansão do nível de ocupação, mas também foi acompanhada por ganhos na remuneração dos trabalhadores.



O gráfico acima mostra que, apesar de apresentar um nível inferior ao observado para a média nacional, a dinâmica dos rendimentos do trabalho na indústria, e na indústria de transformação, seguem trajetória bastante semelhante à verificada para o conjunto da economia.

Em todos os casos, houve uma forte retração do rendimento real durante a recessão de 2014–2016, após um período de expansão da renda entre 2012 e 2014. Entre 2017 e 2019, a recuperação gradual da atividade econômica contribuiu para a retomada do rendimento do trabalho, que voltou a apresentar crescimento nesse período. Em 2020, entretanto, a elevação da renda média esteve associada, em grande medida, a um efeito composição.

Com os impactos da pandemia de Covid-19, trabalhadores informais e de menor escolaridade foram mais afetados pela perda de ocupação, reduzindo temporariamente a participação desses grupos entre os ocupados e elevando, por consequência, o rendimento médio.

Com a retomada do mercado de trabalho e a normalização da composição da ocupação, esse efeito foi revertido, levando a uma redução dos rendimentos médios, entre meados de 2020 a final de 2021. A partir de 2022, iniciou-se uma trajetória de recuperação do rendimento real.

Em particular, no primeiro trimestre de 2026 a renda real da economia como um todo foi de R\$ 3.722, a da indústria foi de R\$ 3.315 e da indústria de transformação foi de R\$ 3.378. Com isso, a renda real do agregado da economia, da indústria total e da indústria de transformação foi maior que o observado no pré-pandemia, final de 2019, em 13,2%, 8,6% e 6,1%, respectivamente.

Fator importante de ser observado no gráfico acima é que após a pandemia o nível salarial da indústria e da indústria de transformação se aproximaram. Isso indica que houve perda relativa permanente nos salários da indústria de transformação em relação ao total da indústria.

3. Custo do Trabalho no Brasil

O custo do trabalho no Brasil é frequentemente abordado como um dos problemas de competitividade para as empresas. O grau de aquecimento do mercado de trabalho desempenha papel fundamental sobre a inflação. Em especial, a variação dos salários em relação à produtividade dos trabalhadores impacta a competitividade das empresas e afeta a inflação doméstica.

Adicionalmente, a legislação brasileira impõe uma série de pagamentos que são recolhidos pelas empresas que acabam “observando” um elevado custo trabalhista nos seus dispêndios mensais.

Além disso, mesmas funções e ocupações podem ter custos completamente distintos dependendo da sua forma de contratação, como por exemplo o MEI. Este tipo de situação ocasiona uma competição desigual para empresas com um menu de contratações distintas, afetando também a competitividade das empresas.

Desta forma, esta seção tratará de temas correlatos com a elevação de custos de trabalho no Brasil. A primeira subseção vai abordar o custo unitário do trabalho que é uma relação entre os salários e a produtividade e a segunda temas relacionados com os custos legais da contratação no Brasil.

3.1 O Custo Unitário do Trabalho (CUT) no Brasil

A avaliação do grau de aquecimento do mercado de trabalho desempenha papel central na análise macroeconômica, especialmente em economias em que a dinâmica salarial exerce influência relevante sobre a inflação. Nesse contexto, o custo unitário do trabalho (CUT) atua como uma medida relevante, pois incorpora simultaneamente a evolução da remuneração do trabalho e, também, da produtividade do trabalho.

O indicador, calculado como a razão entre o rendimento real do trabalho e a produtividade do trabalho, em que a produtividade do trabalho é definida como a razão entre o valor adicionado e o pessoal ocupado, permite avaliar se o custo do trabalho necessário para a produção de uma unidade de produto está aumentando ou diminuindo ao longo do tempo.

Quando o crescimento da remuneração do trabalho supera os ganhos de produtividade, há uma elevação do custo unitário do trabalho, indicando maior pressão de custos para as empresas. Por outro lado, quando a produtividade cresce em ritmo superior ao dos salários, o CUT tende a recuar, sinalizando uma redução do custo do trabalho por unidade produzida.

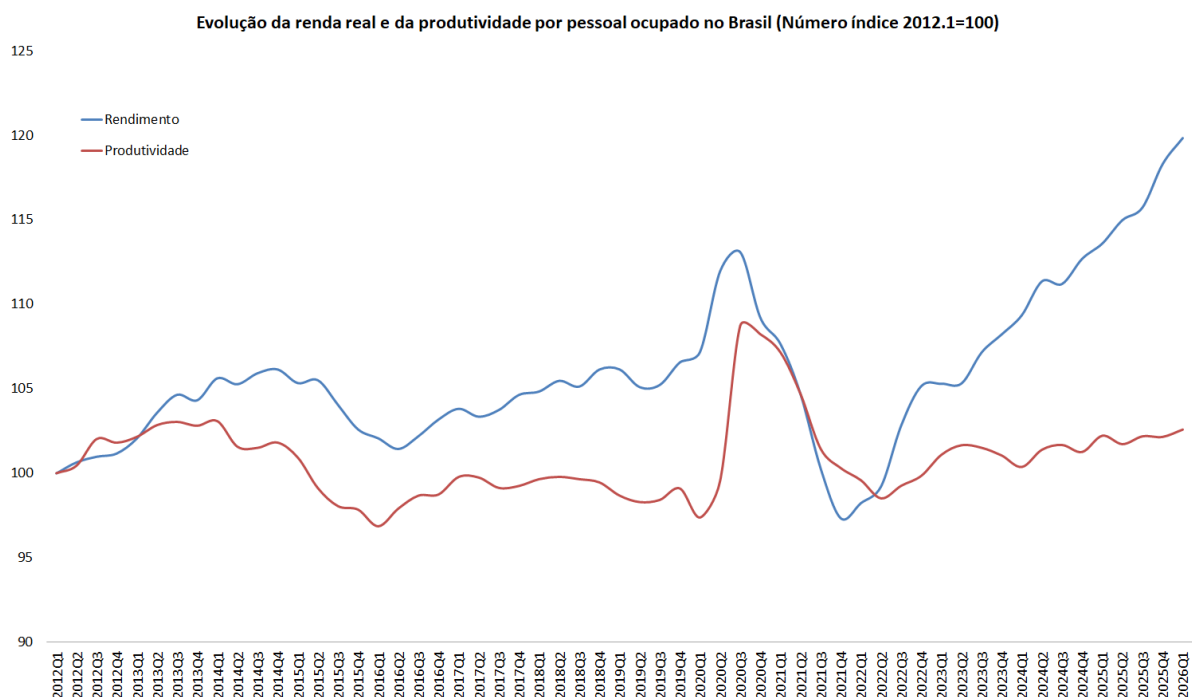
3.1.1 Dinâmica da CUT no Brasil e na Indústria

Nesta seção iremos apresentar como tem sido a dinâmica do custo unitário do trabalho no Brasil, bem como o da indústria e na indústria de transformação. Como visto, esta análise nos permite ter uma dimensão de como tem evoluído os custos do trabalho.

Nos gráficos a seguir, será apresentada a evolução da renda real e da produtividade do trabalho no Brasil, na indústria total e na indústria de transformação.

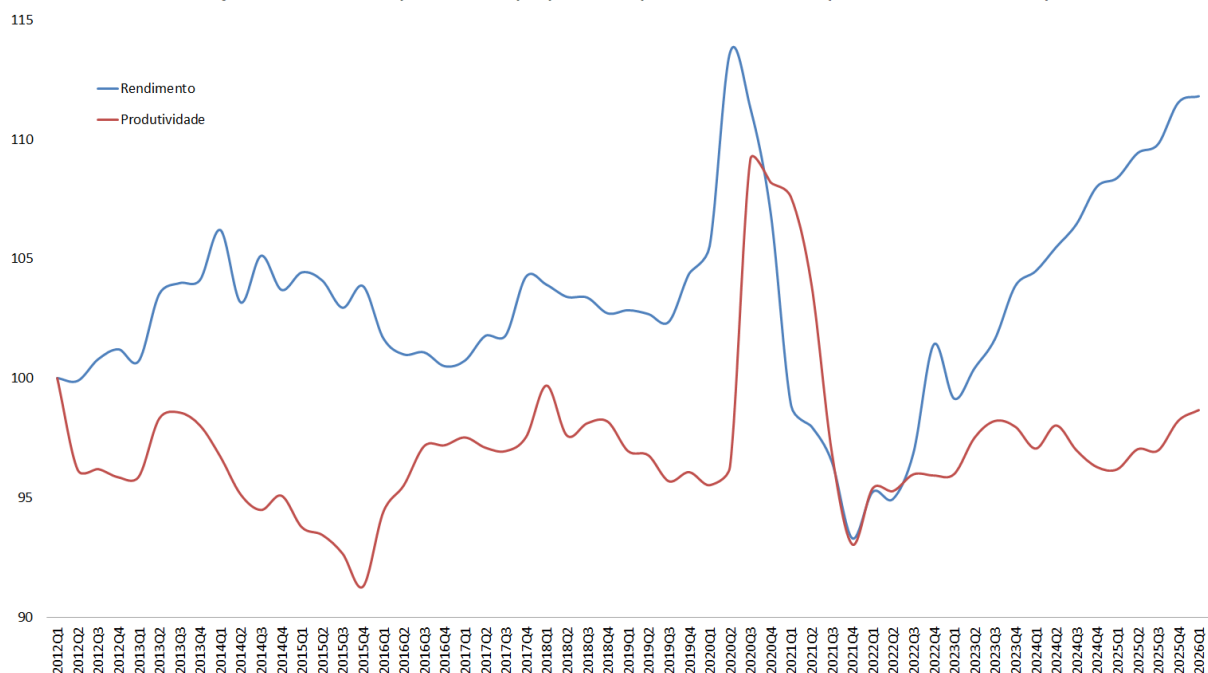
No Brasil, após queda observada entre 2012 e 2016, a produtividade permaneceu praticamente estagnada até o final de 2019. Durante a pandemia, houve um crescimento forte da produtividade, causada por um efeito composição, mas que não se sustentou nos trimestres seguintes. Este padrão também foi observado na indústria total e na indústria de transformação.

Os dados mostram que tanto no agregado da economia (Brasil) como no setor industrial, em especial na indústria de transformação, os salários têm crescido acima da produtividade. Isto fica ainda mais evidente quando olhamos os dados desde o final de 2021, período a partir do qual os salários têm crescido com mais força, e a produtividade do trabalho tem tido avanço muito pequeno.

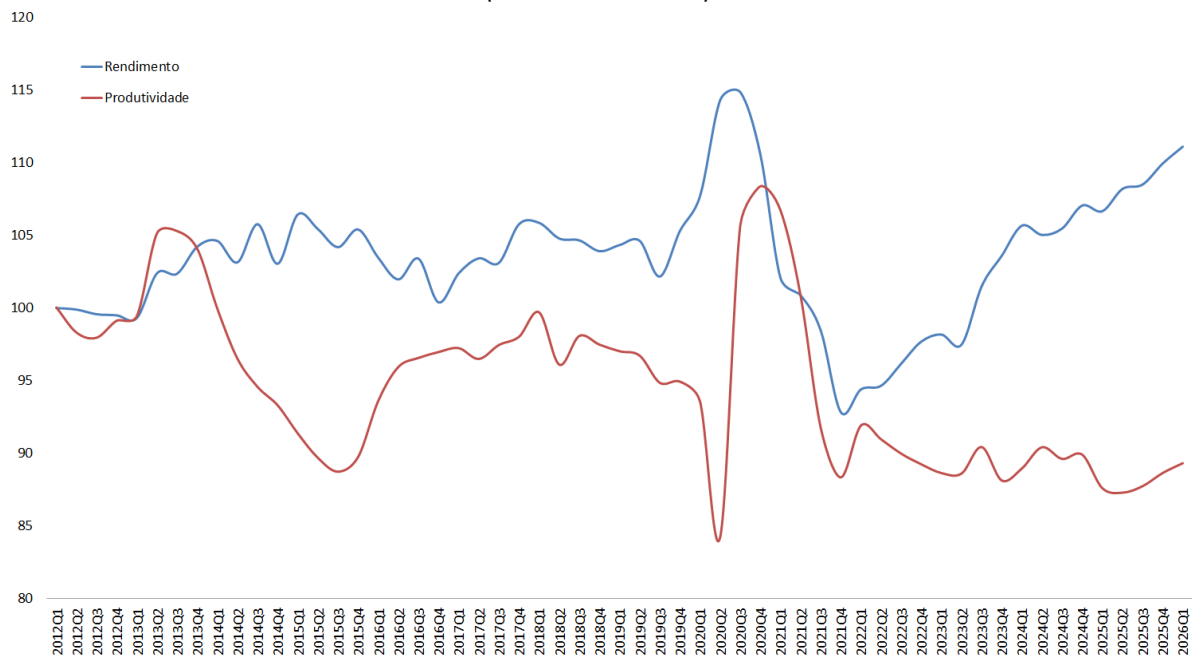


Fonte: Pnad Contínua. Elaboração dos autores.

Evolução da renda real e da produtividade por pessoal ocupado na Indústria Total (Número índice 2012.1=100)

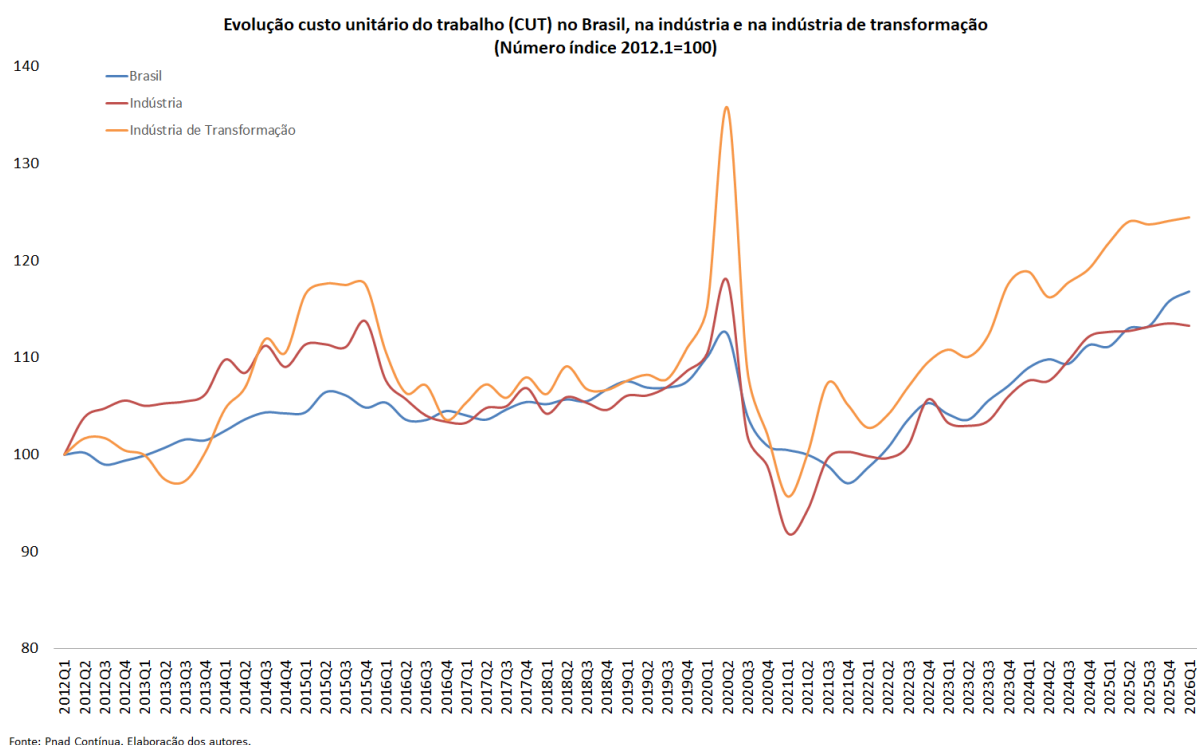


Evolução da renda real e da produtividade por pessoal ocupado na Indústria de Transformação (Número índice 2012.1=100)



Em particular, no Brasil, os dados mostram que desde o final de 2021, enquanto os salários acumularam crescimento de 23,1%, a produtividade teve crescimento acumulado de apenas 2,3%. Na indústria os resultados são qualitativamente parecidos. Os dados mostram que na indústria total, desde o final de 2021, enquanto os salários acumularam crescimento de 19,8%, a produtividade teve crescimento acumulado de cerca de 6,0%. Já na indústria de transformação enquanto os salários acumularam crescimento de 19,7%, a produtividade teve crescimento acumulado de cerca de 1,1%.

Em detrimento deste aumento maior da renda em comparação com a produtividade, temos observado ao longo dos últimos anos um aumento do custo unitário do trabalho, tal como exposto no gráfico abaixo.



O gráfico acima mostra que o CUT agregado aumentou sistematicamente entre 2012 e 2019. No período mais crítico da pandemia, houve uma intensificação do aumento dos custos do trabalho, que foram revertidos ao longo de 2021. Desde o final de 2021, o CUT voltou a crescer, tendo em vista que os salários têm crescido com mais força, e a produtividade do trabalho tem tido avanço muito pequeno.

Com exceção do período que vai do final de 2015 ao final de 2016, também houve forte aumento do custo do trabalho entre 2012 e 2019 na indústria total. Assim como no agregado da economia, o CUT aumentou consideravelmente durante a pandemia, mas foi logo revertido ao longo de 2021, tendo voltado a crescer desde então. Desde o quarto trimestre de 2021, o aumento acumulado do CUT industrial foi de quase 13%, e o do agregado da economia foi de 20,4%. No caso da indústria de transformação, o CUT apresentou crescimento acumulado de 18,4% desde o final de 2021.

Entre 2012 e 2026, o CUT da indústria aumentou 13,3%, o CUT agregado da economia expandiu 16,8% e o CUT da indústria de transformação apresentou elevação de 24,4%, sendo aquele que apresentou a mais forte expansão entre os setores analisados.

3.2 Legislação e Custo do Trabalho no Brasil

3.2.1 Custo do Trabalho Formal no Brasil

Um tema frequentemente abordado no Brasil são os elevados custos trabalhistas envolvidos na contratação de um trabalhador formal que cumpra todos os requisitos da CLT. Nesta seção, mostramos alguns destes custos trabalhistas e algumas das diversas estimativas de custo do trabalho realizadas no país.

Os custos trabalhistas mais frequentemente discutidos no Brasil, são relacionados a tributação sobre a folha de pagamentos. A tributação sobre a folha de pagamentos afeta negativamente a produtividade no Brasil². Dentre os custos sobre a folha de pagamento se destacam a arrecadação para o INSS (20% para empregadores) e a contribuição para o FGTS (8%). Além disso, temos cobranças sobre a folha de pagamentos referentes ao salário educação, acidentes de trabalho e sistema S, por exemplo.

A tabela a seguir mostra os custos incidentes sobre a folha de pagamentos de uma empresa padrão no Brasil. Com base em somente custos diretos sobre a folha de pagamentos, o custo sobre a folha de pagamentos pode variar entre 44,9% e 56,9%. Ou seja, para cada R\$100 que a empresa desejar pagar para o seu trabalhador, ela deverá desembolsar entre R\$137,40 e R\$142,90 e, adicionalmente, repassar para o INSS a contribuição do empregado de R\$7,50 e R\$14,00, respectivamente.

² Appy (2017) explica a relação entre tributação e produtividade no Brasil, por exemplo.

Custos de Incidência sobre a Folha de Pagamentos

	Mínimo	Máximo
INSS Empregador		20,0%
Seguro Acidente de Trabalho	0,5%	6,0%
Salário Educação		2,5%
Sistema S		3,1%
SESI/SESC		1,5%
SENAI/SENAC		1,0%
SEBRAE		0,6%
Incra		0,2%
FGTS		8,0%
INSS Empregado	7,50%	14,0%
Total	44,9%	56,9%

Fonte: Elaboração dos autores.

Este tipo de cobrança aumenta o custo da contratação formal no Brasil, estimulando a informalidade. Isso afeta negativamente as contas públicas, que reduzem a sua arrecadação na área social. Adicionalmente, o estímulo a informalidade, colabora com a redução da produtividade uma vez que postos de trabalho formais são, em geral, substancialmente mais produtivos do que os informais³.

No entanto, existem outros custos não pecuniários que encarecem o custo do trabalho no Brasil. Neste rol, se encontram benefícios com os 30 dias de férias remuneradas, o 1/3 adicional de férias, o 13º salário, salário família, licença maternidade, vale transporte, dentre outros. Estes benefícios ampliam os custos trabalhistas, mas não estão diretamente relacionados com a folha de pagamentos.

A tabela abaixo adiciona alguns destes custos trabalhistas em que estes valores podem atingir até 34,2% adicionais. Desta forma, o custo trabalhista adicionaria entre 70% e 80% ao salário pago. Ou seja, para pagar um salário de R\$100, o custo total da empresa seria de R\$170. Para um assalariado que pague uma alíquota de IR média de 15%, isso representaria que para cada R\$170 desembolsados pela empresa, o trabalhador embolsaria liquidamente somente R\$85.

³ Para mais detalhes ver Barbosa Filho e Peruchetti (2026).

Custos Adicionais do Trabalho – Salariais e não salariais

13o salário	8,33%
Férias remuneradas + 1/3	11,11%
Multa demissão FGTS	3,20%
FGTS sobre Férias e 13o	1,6%
Outros benefícios*	10,00%
Total	34,20%

Fonte: Elaboração dos autores e Amadeo, Gill e Neri (2000).

*Outros benefícios: salário família, licença maternidade, vale transporte e etc. Estimados por Amadeo, Gill e Neri (2000)

Pastore (2001) estima que o custo total do trabalho ultrapassa os 100% quando se leva em consideração auxílio enfermidade, aviso prévio, e os diversos reflexos de impostos e contribuições sobre o salário base.

Souza et al (2014) estimam o custo do trabalho total para três ocupações do setor de autopeças. Os autores estimam uma duração do vínculo trabalhista de 12 meses ou de 60 meses para calcular todos os custos incluindo custos de treinamento, desligamento. Os resultados indicam que o custo total de uma contratação pode variar entre 69% e 264%.

No entanto, isso não significa que todo o custo de contratação trabalhista é um custo fiscal. Grande parte destes custos desembolsados pelas empresas beneficiam de forma direta ou indireta os trabalhadores.

Neste sentido, Souza *et al* (2014) calculam a parte dos custos de contratação que beneficiam os trabalhadores direta ou indiretamente. Por exemplo, contribuições previdenciárias para o INSS e para o FGTS beneficiam o trabalhador ao longo do tempo. Logo, deveriam ser consideradas parte de sua remuneração. Ao descontarem estes benefícios, os autores estimam que o custo da legislação fiscal estaria entre somente 13% e 56%.

Esta variação dos custos e a separação dos custos que beneficiam os trabalhadores mostra a dificuldade de uma reforma que busque reduzir o custo de contratação do trabalho no Brasil. Isso decorre do fato de que para reduzir a contribuição sobre a folha de pagamentos, parte dos benefícios oferecidos aos trabalhadores (financiados com estas contribuições) também deve ser reduzida, ou financiada de outra forma, via elevação de outros impostos, por exemplo.

No entanto, alguns benefícios não estão diretamente ligados com a contribuição realizada e geram desestímulo à formalização e perda de produtividade. Por exemplo, um

trabalhador com remuneração de um salário mínimo recebe descontos sobre folha para financiar seu benefício previdenciário no valor de um salário mínimo, mesmo valor que o BPC/LOAS paga com contribuição zero.

3.2.2 O Microempreendedor Individual

Com o objetivo de simplificar a tributação, o Brasil criou alguns regimes especiais, como o SIMPLES, que reduz a burocracia e as alíquotas de contribuição. Adicionalmente, o governo criou o Microempreendedor Individual, uma subcategoria do SIMPLES. No site gov.br o MEI é definido como: “MEI é a pessoa que trabalha como pequeno empresário ou pequena empresária de forma individual e, ao se formalizar, irá conquistar uma série de benefícios para facilitar o caminho ao sucesso.”

No entanto, a legislação do MEI compete com a contratação direta de um trabalhador, dado o seu baixo custo na comparação com o trabalhador formal com contrato regido pela CLT.

A tabela abaixo mostra os custos de contratação de um MEI no Brasil. O custo total de operação de um contrato do MEI é de 5% do salário mínimo (atualmente em R\$1.621,00) mais uma cobrança simbólica de ICMS de R\$1,00 ou de ISS de R\$5,00, que dependem do setor em que o MEI atua.

Encargos do MEI (em Reais correntes)

	5% do S.M.	ISS	ICMS	Total
Comércio ou Indústria	81,05		1,00	82,05
Prestação de Serviços	81,05	5,00		86,05
Comércio e Serviços	81,05	5,00	1,00	87,05

Fonte: Elaboração dos autores.

Desta forma, levando-se em consideração a contratação de um trabalhador com remuneração de R\$5.000,00 (cinco mil reais), os custos associados a um terceirizado que é MEI seria de R\$82,05 na indústria ou comércio. O limite legal do MEI, atualmente, se encontra em R\$81.000,00 (oitenta e um mil reais) ao ano. Este valor permite um faturamento máximo mensal de R\$6.750,00 com o pagamento de somente R\$82,05.

Para uma contratação de um trabalhador CLT, levando-se em consideração somente os custos incidentes sobre a folha de pagamentos, apresentados da tabela anterior, o custo total de contratação de um trabalhador com salários de R\$5.000,00, irá ser superior a R\$6.870,00. Ou seja, um trabalhador MEI custaria R\$5.082,05, ante um custo superior a R\$ 6.870,00 de um trabalhador CLT. Desta forma, observa-se que existe margem de negociação entre o trabalhador (MEI) e a empresa. Um pagamento no teto do MEI poderia ser mais vantajoso para a empresa e a renda líquida do trabalhador seria mais elevada.

Silva *et al* (2026) registram este movimento de migração de trabalhadores CLT para MEI. Os autores mostram que no ano de 2019, mais de 50% dos novos registros no MEI consistiam em trabalhadores egressos do emprego formal, ou seja, celetistas virando MEI.

Obviamente, o trabalhador estaria renunciando a uma remuneração indireta, via previdência e FGTS e sem direito ao seguro-desemprego em caso de fim da prestação de serviço. No entanto, dependendo do quanto o trabalhador valorizar estes benefícios, a mudança de um vínculo CLT por um trabalho como MEI é bastante factível. Neste caso, cria-se um problema ainda maior na área social, em especial na previdência.

Por último, pode-se comparar a renda com a de um trabalhador informal que não teria qualquer custo e, também, qualquer benefício. Neste sentido, o MEI vira uma alternativa barata para o trabalhador, mas extremamente custosa para o governo. O subsídio implícito no MEI é extremamente elevado, criando grande custo fiscal no futuro.

Giambiagi (2025) estima que a parcela efetivamente custeada pela contribuição do MEI corresponde a apenas 7% do valor presente do benefício a ser recebido, cabendo ao restante, 93%, ser financiado pelo Tesouro. Costanzi e Ansiliero (2017) já apontavam que o valor presente das contribuições do MEI pode representar apenas 4,3% do valor presente esperado dos pagamentos.

Em exercício de 2025, considerando exclusivamente a aposentadoria por idade, portanto uma estimativa conservadora, Costanzi (2025) projeta um déficit atuarial de R\$711 bilhões em valor presente ao longo das próximas sete décadas, resultado de R\$87,5 bilhões em contribuições frente a R\$798,4 bilhões em benefícios projetados, a uma taxa de desconto de 3% a.a. Caso o salário mínimo mantenha o ganho real de 1% a.a. observado historicamente, o déficit sobe para R\$2,7 trilhões.

O elevado subsídio é corroborado por Veloso, Barbosa Filho e Peruchetti (2023). Considerando um trabalhador que contribui a partir dos 39 anos e se aposenta aos 65 (idade mínima definida pela reforma da previdência), com expectativa de sobrevida das tábuas do IBGE e apenas o benefício de aposentadoria por idade (excluindo pensão por morte, invalidez e salário-maternidade), os autores encontram um subsídio de 79,1% a 86,5% do valor

presente dos benefícios, dependendo da taxa de juros real utilizada (entre 5% e 3% a.a.). Os mesmos autores calculam que, para zerar esse subsídio, a alíquota de contribuição do MEI precisaria situar-se entre 23,9% e 37,0%, de quatro a sete vezes a alíquota atual de 5%, e ainda assim o resultado subestima o desequilíbrio, pois não contempla os benefícios de risco.

Além do custo fiscal, há um problema de focalização. Veloso, Barbosa Filho e Peruchetti (2023) mostram que a escolaridade média do MEI (12,2 anos de estudo) e a renda do trabalho (R\$3.783,00) superam as dos trabalhadores por conta própria em geral, indicando que o programa não está direcionado aos autônomos mais vulneráveis. Feijó *et al.* (2024) complementam esse diagnóstico ao observar que o crescimento na abertura de MEIs não deve ser lido como sinal de dinamismo empresarial, mas como reflexo desse esquema pesadamente subsidiado de tributos e contribuições previdenciárias.

Esse ponto é especialmente relevante para a discussão da redução da jornada de trabalho e mudança da escala 6 x 1, da PEC 221/2019. A elevação do limite de faturamento do MEI como forma de compensação do fim da escala 6x1, pode facilitar a conversão de empregados CLT em “pseudo-autônomos”. A flexibilização do MEI, portanto, se não acompanhada de correção do subsídio, pode ampliar essa migração como resposta ao aumento do custo do trabalho decorrente do fim da jornada 6x1, ampliando ainda mais o déficit previdenciário.

3.3. Impacto da PEC 221/2019 no Custo do Trabalho

Uma extensão natural da análise consiste em avaliar o impacto potencial da PEC 221/2019, que propõe o fim da escala 6x1, sobre o CUT, valor adicionado e sobre a produtividade do trabalho. Isto deve-se ao fato de que em uma economia marcada por forte heterogeneidade setorial e por diferenças importantes entre setores formal e não formal, alterações na jornada legal podem modificar o total de horas trabalhadas de forma heterogênea entre atividades e segmentos institucionais.

Esta seção apresenta os resultados contrafactuais no caso da redução da jornada para 40 horas semanais. Barbosa Filho e Peruchetti (2026a) definiram uma metodologia na qual propunham um exercício construído com base na jornada média setorial dos segmentos formal e não formal. No estudo, para cada setor e vínculo institucional, os autores calcularam a jornada observada e uma jornada contrafactual limitada a 40 horas, mantendo o número de ocupados. No exercício, a produtividade hora foi mantida constante para cada setor e vínculo e a redução da jornada de trabalho poderia afetar negativamente a produtividade por trabalhador para os setores e vínculos institucionais com jornada média efetiva superior a 40 horas.

No estudo, Barbosa Filho e Peruchetti (2026a) mostraram qual poderia ser o impacto na economia (soma de formal, informal e outras unidades familiares) de uma redução da jornada de trabalho para 40 horas. Para tal consideraram que no setor formal, nas atividades cuja jornada é superior a 40 horas, ela será reduzida para tal. Nas atividades em que ela é inferior a 40 horas a jornada será mantida. No setor informal e em outras unidades familiares, nas atividades cuja jornada supera as 40 horas, supuseram que ela também iria se reduzir para o novo máximo legal.

Jornada Média no ano de 2021

Setor	Formal	Informal	OUF
Indústrias extrativas	43,1	41,6	-
Indústrias de transformação	41,5	33,8	-
SIUP	40,8	36,9	-
Construção	41,5	36,5	-
Total	40,7	34,6	30,3

Fonte: Barbosa Filho e Peruchetti (2026a).

Os autores adotaram 2021 como ano-base da análise, uma vez que os cálculos foram realizados de forma desagregada, considerando a jornada média de trabalho em cada atividade econômica para os diferentes setores institucionais das Contas Nacionais e cujos últimos dados disponíveis para estas informações são do ano em questão. Essa escolha decorreu da necessidade de compatibilizar as informações com os dados de produtividade.

Barbosa Filho e Peruchetti (2026a) argumentam que em todas as atividades econômicas a jornada média do setor formal é bem mais elevada que a dos demais setores institucionais. A jornada média formal é particularmente elevada na indústria extrativa, atividade na qual ela supera as 43 horas semanais. Na indústria de transformação e na construção, a jornada dos trabalhadores formais foi de 41,5 horas. Já no setor informal, apenas na indústria extrativa a jornada média supera as 40 horas. Sendo assim, a redução da jornada máxima afeta diretamente o setor formal da economia, justamente o setor institucional com produtividade mais elevada.

De posse das informações, os autores então calcularam qual poderia ser o impacto na economia (soma de formal, informal e outras unidades familiares) de uma redução da jornada de trabalho para 40 horas.

Impactos da redução da jornada média para 40 horas sobre o valor adicionado, sobre as horas trabalhadas e sobre a produtividade.

Setor	Jornada	Produtividade por Hora (PHT)	Produtividade por Trabalhador (PT)	Valor Adicionado
Indústrias extrativas	-7,1%	-0,2%	-7,2%	-7,2%
Indústrias de transformação	-2,8%	-0,8%	-3,5%	-3,5%
SIUP	-1,5%	-0,4%	-1,8%	-1,8%
Construção	-1,3%	-1,3%	-2,5%	-2,5%
Brasil	-2,2%	-0,8%	-2,9%	-2,9%

Fonte: Barbosa Filho e Peruchetti (2026a).

A redução da JT presente na tabela acima estaria associada a ganhos de bem-estar devido ao maior tempo de lazer. No entanto, ao mesmo tempo, como apresentado pelos autores, sua redução tende a elevar o custo do salário por hora trabalhada. Tendo em vista que esta redução na jornada não seria acompanhada pela proporcional redução do salário médio do trabalhador, é possível que haja um aumento no salário por hora devido à queda na jornada de trabalho. O estudo mostra que no total da economia a aprovação da PEC reduziria a Jornada de trabalho em 2,2%. Já na indústria de transformação esta redução da jornada de trabalho seria de 2,8%.

Segundo os autores, o efeito seria particularmente forte na extrativa, cujas quedas no valor adicionado, e consequentemente na produtividade por trabalhador, serão superiores a 5%. Mostram também que na indústria de transformação, principal subsetor da indústria agregada, a redução da jornada poderia reduzir o valor adicionado em 3,5%. Já a produtividade por hora trabalhada e a produtividade por pessoal ocupado poderiam ser reduzidas em 0,8% e 3,5%, respectivamente.

Para o agregado da economia, segundo o estudo, a redução para 40 horas teria potencial de reduzir o valor adicionado em 2,9%, mesmo valor observado na produtividade do trabalho. Já a produtividade por hora no agregado da economia poderá se reduzir em 0,8%.

O impacto sobre a elevação dos custos do trabalho pode ser obtido seguindo Barbosa Filho e Peruchetti (2026b). Na nota divulgada, os autores mostram que a elevação dos salários por horas efetivamente trabalhadas segue a seguinte equação:

$$\Delta\%SAL_{HE} = \frac{THR_D}{THR_A} \times \frac{JT_A}{JT_D} - 1 \quad (1)$$

em que $\Delta\%SAL_{HE}$ é a variação do salário por hora efetivamente trabalhada, SAL é o custo total do salário atualmente pago, JT_A é a jornada de trabalho anterior à mudança (jornada efetiva de cada setor), JT_D é a jornada de trabalho após a mudança legal (40 horas), THR_A é o total de horas remuneradas antes da mudança legal (220 horas) e THR_D é o total de horas remuneradas após a mudança legal (240 horas)⁴.

O primeiro termo da equação (1) mostra o aumento do custo legal da PEC e o segundo termo a elevação do salário por hora efetivo ocasionada pela redução da jornada de trabalho.

Elevação do Custo do Trabalho devido a PEC 221/2019

Setor	JT Efetiva do setor formal	Custo Legal	Redução da JT	Aumento Total
Indústrias extrativas	43,1	9,1%	7,8%	17,5%
Indústrias de transformação	41,5	9,1%	3,8%	13,2%
SIUP	40,8	9,1%	2,0%	11,3%
Construção	41,5	9,1%	3,8%	13,2%
Brasil	40,7	9,1%	1,8%	11,0%

Fonte: Elaboração dos autores com base na metodologia sugerida por Barbosa Filho e Peruchetti (2026b).

O aumento dos custos do trabalho reportados na tabela acima tendem a estimular um aumento da já elevada rotatividade do trabalho no Brasil. Esta deve ser uma reação “natural” dos empregadores na tentativa de reduzir o seu custo com o fator trabalho. A troca de trabalhadores mais caros por trabalhadores mais baratos (com salários mais baixos) é fato bem documentado na literatura sobre os impactos econômicos da redução de jornadas de trabalho.

⁴ Para mais detalhes ver Barbosa Filho e Peruchetti (2026b).

Com base nos dados de perda de produtividade e de custo da PEC, pode-se estimar o impacto sobre o CUT para cada um dos setores analisados neste estudo. Os resultados mostram que o potencial impacto da PEC sobre o CUT das empresas pode atingir até 24,7% do custo do CUT no setor de indústrias extrativas. Obviamente, esta é uma análise estática que não está levando em consideração as possíveis reações do setor produtivo brasileiro⁵.

Impacto da PEC 221/2019 no CUT

Setor	Produtividade	Custo do Trabalho	Aumento CUT
Indústrias extrativas	-7,2%	17,5%	24,7%
Indústrias de transformação	-3,5%	13,2%	16,7%
SIUP	-1,8%	11,3%	13,1%
Construção	-2,5%	13,2%	15,7%
Brasil	-2,9%	11,0%	13,9%

Fonte: Elaboração dos autores.

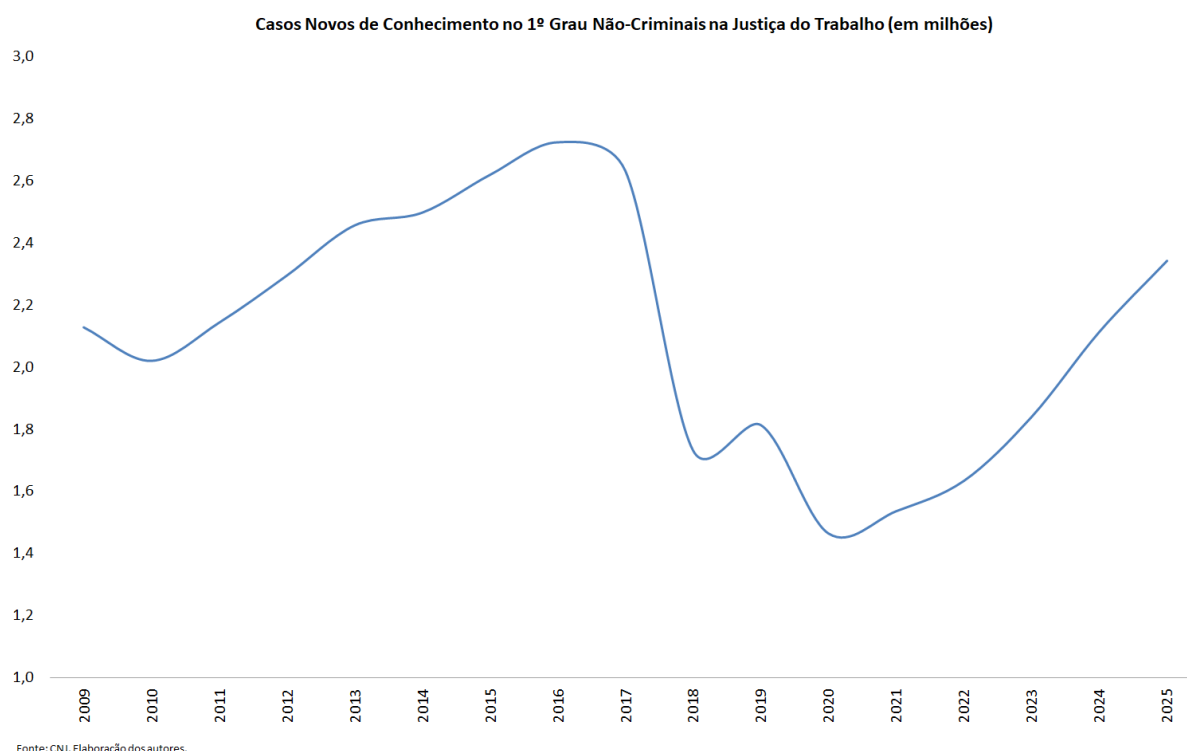
⁵ Em geral, empresas reagem a mudanças de jornada (com manutenção de salários) ampliando a rotatividade de seus trabalhadores. Trocando trabalhadores mais caros por trabalhadores mais baratos. O aumento do custo do trabalho também incentiva a troca de trabalho por capital, reduzindo o nível de emprego da economia e elevando a produtividade devido ao aumento de capital por trabalhador.

4. Propostas de Medidas de Reformas para o Mercado de Trabalho no Brasil

As seções anteriores mostraram que o custo do trabalho formal no Brasil é elevado, que parte relevante da informalidade contributiva é subsidiada de forma insustentável, como no caso do MEI, e que mudanças recentes na legislação, como a eventual aprovação da PEC 221/2019, podem ampliar ainda mais o Custo Unitário do Trabalho em setores já pouco competitivos.

Diante desse quadro, cabe discutir uma agenda de reformas capaz de reduzir o custo do trabalho formal, corrigir distorções fiscais e adaptar a legislação trabalhista e previdenciária às novas formas de trabalho, sem repetir os erros de desenho já identificados neste artigo.

A reforma trabalhista do governo Temer (Lei 13.467/2017) foi a mudança mais profunda na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua edição em 1943. A reforma buscou reduzir a insegurança jurídica, fortaleceu a negociação (negociado sobre o legislado), permitiu a terceirização da atividade fim, colocou fim da contribuição sindical obrigatória, regulamentou o trabalho intermitente e o teletrabalho, dentre outras alterações.



No entanto, uma parte das medidas aprovadas na reforma foi judicializada e a pacificação de alguns temas ainda não ocorreu⁶, ampliando a incerteza. Este aspecto pode ser visto com a observação do número de processos trabalhistas no Brasil. O gráfico acima mostra o número de processos trabalhistas ao longo dos anos no período entre 2009 e 2025. Após a aprovação da reforma houve uma grande queda inicial no número de processos. No entanto, observa-se uma elevação gradual do número de causas ao desde 2020.

Apesar de diversos efeitos positivos da reforma como, por exemplo, a redução da taxa de desemprego, outras mudanças deveriam ser propostas para potencializar seus resultados. Por exemplo, a desvinculação do piso previdenciário do salário mínimo (S.M.), o fortalecimento da representação dos trabalhadores pelos sindicatos, a redução do custo de contratação do trabalho e a incorporação dos trabalhadores de plataformas no sistema de proteção social.

4.1 Desvinculação do Salário Mínimo do Piso Previdenciário

O salário mínimo brasileiro cumpre simultaneamente duas funções conflitantes: piso salarial e piso da maior parte dos benefícios previdenciários e assistenciais (RGPS, BPC, abono salarial). Como qualquer reajuste real do salário mínimo se propaga automaticamente para essas despesas, a política salarial acaba operando como política fiscal, com baixa eficácia distributiva.

Tafner e Giambiagi, no livro "A Reforma Inacabada", defendem a fixação de um piso previdenciário independente do salário mínimo, de modo que aumentos do piso salarial não se transmitam automaticamente às despesas do INSS. Estimativas do Centro de Liderança Pública indicam que a simples correção do piso previdenciário pela inflação (em vez do salário mínimo) a partir de 2025 poderia gerar economia de R\$80 bilhões já em 2026 e R\$550 bilhões em dez anos, somada à revisão da aposentadoria rural.

Obviamente, a desvinculação é politicamente difícil por conta de seus impactos sobre os grupos que recebem o piso previdenciário, como aposentados e recipientes do LOAS/BPC, por exemplo. Este grupo deixaria de ter ganhos reais nos benefícios. Isso poderia ter impacto sobre a desigualdade, apesar de gerar uma economia substancial.

⁶ Como por exemplo: Pejotização" e Terceirização (Tema 1389), Trabalho por Plataformas Digitais / "Uberização" (Tema 1291), Critérios da Justiça Gratuita (ADC 80) e Indicação de Valores na Petição Inicial (ADI 6002).

A recomendação, portanto, seria desvincular por emenda constitucional o salário mínimo do piso previdenciário e reajustar os benefícios por algum índice de inflação como o IPCA ou o INPC.

4.2 Reforma Sindical: Fortalecer o Negociado sobre o Legislado

A reforma de 2017 avançou ao instituir a prevalência do acordado sobre o legislado para um rol específico de matérias que não incluem temas referentes à saúde do trabalhador. No entanto, ao mesmo tempo que privilegiou as negociações, fragilizou sindicatos com o fim da contribuição sindical obrigatória.

Certamente, a organização sindical com unicidade sindical e contribuição obrigatória não fortalecem a representação dos trabalhadores. Entretanto, o fim da contribuição não propôs um modelo alternativo de representação sindical.

Neste sentido, alguma reforma que aprimore a representatividade efetiva dos trabalhadores é fundamental para o melhor funcionamento da reforma realizada. Uma reforma sindical consistente combinaria três elementos: (i) ampliação do rol de matérias sujeitas à negociação coletiva, obviamente respeitando direitos constitucionalmente indisponíveis; (ii) fim da unicidade sindical, ampliando a competição no setor, acabando com sindicatos que na verdade são “cartórios” e permitindo uma melhor representatividade dos trabalhadores; e (iii) um modelo de financiamento sindical vinculado a serviços efetivamente prestados aos trabalhadores, substituindo o antigo imposto sindical sem recriar sua obrigatoriedade.

Estas medidas tornariam os sindicatos mais efetivos das negociações permitindo que empresas e trabalhadores atuassem com celeridade para ampliar os ganhos dos trabalhadores, ao mesmo tempo que atuam para reduzir o custo de ajustamento das empresas a choques específicos sem depender de alterações genéricas na legislação. A literatura mostra que mudanças através de negociações são mais efetivas do que realizados por mudança legal.

4.3 Redução da Cunha Fiscal sobre o Trabalho

Como visto anteriormente neste trabalho, o custo da folha de trabalho é bastante elevado com o custo variando de forma significativa entre as diversas formas de contratação. No entanto, parte substancial dos custos sobre os salários no Brasil são benefícios indiretos e muitas vezes não financeiros para o trabalhador. Desta forma, para reduzir o custo do trabalho

no Brasil, primeiramente devemos separar os benefícios recebidos dos trabalhadores da cunha fiscal imposta pelo governo, através de impostos.

Neste sentido, é importante ressaltar que para a redução do custo trabalhista e da cunha fiscal, alguns direitos trabalhistas deverão ser revisados, incorporando parte dos benefícios trabalhistas indiretos e não financeiros aos salários (logo, não se transformando em redução do custo trabalhista, como visto na seção 3.1) ou então novas fontes de financiamento deverão ser encontradas.

Um exemplo são os impostos sobre folha que devem garantir o pagamento da aposentadoria no futuro para o trabalhador. No entanto, a existência de benefício social não contributivo, desestimula a contribuição. De forma similar, o subsídio cruzado da contribuição patronal de 20%, mesmo para valores acima do teto, desestimula a contribuição para a previdência, estimulando a migração de trabalhadores com salário elevados para o MEI ou o SIMPLES, o que amplia a renda líquida dos mesmos com a perda do vínculo trabalhista.

A desoneração da folha que beneficiou até 17 setores não parece ser o caminho. A medida teve elevado custo fiscal e baixo/nenhum impacto sobre o emprego. Como as desonerações setoriais amplas e temporárias possuem elevado custo e benefícios duvidosos, deve-se buscar alternativas. O Centro de Cidadania Fiscal (CCiF) sugere desonerar⁷ apenas o primeiro salário mínimo da folha, tornando a cunha tributária mais progressiva e concentrando o alívio nos trabalhadores de menor renda, com efeito relevante sobre a formalização no piso da distribuição salarial.

Neste sentido, uma política de redução do custo do trabalho no Brasil, deveria buscar: (i) realizar somente desonerações focadas em grupos de menor produtividade e, por isso, remunerações mais baixas; (ii) financiar essa desoneração por ampliação de base tributária e maior progressividade do Imposto de Renda, e não por renúncia fiscal líquida; e (iii) coordenar a agenda de reforma dos custos de trabalho de forma a evitar incentivos de modelos simplificados que não somente facilitam o pagamento de tributos e o cumprimento das obrigações legais, mas reduzem de forma significativa o custo do trabalho, distorcendo a alocação de trabalho na economia, reduzindo a produtividade e ampliando o problema fiscal. Neste sentido, deve-se evitar reajustes adicionais do teto do MEI que tende a aumentar a distorção alocativa no mercado de trabalho.

⁷ <https://ccif.com.br/desoneracao-da-folha-de-salarios/>.

4.4 Inclusão Previdenciária dos Trabalhadores de Plataforma

As plataformas vieram para ficar na economia brasileira. A expansão do trabalho intermediado por plataformas digitais — motoristas e entregadores, sobretudo — ampliou o contingente de pessoas que obtém renda com a ajuda desta nova tecnologia. No entanto, a maior parte destas pessoas não possui qualquer proteção social. A falta de proteção social para os trabalhadores de plataforma é problema de primeira ordem.

A contribuição para o INSS é obrigatória para qualquer atividade laboral remunerada no Brasil. A atual legislação obriga a contribuição e oferece alternativas para os trabalhadores autônomos: Plano Normal com alíquota de 20% do valor da renda, simplificado com alíquota de 11% sobre o salário-mínimo e Baixa Renda no valor de 5% do salário-mínimo para trabalhadores do Cad Único. No entanto, mesmo com os diferentes produtos oferecidos, a contribuição dos trabalhadores de plataformas é muito baixa. Veloso et al (2023b) mostram que em torno de 25% dos trabalhadores de plataforma contribuem para a previdência contra cerca de 65% da população ocupada.

Desta forma, devemos encontrar uma forma de fornecer proteção social para os trabalhadores de plataforma. Mais uma vez o piso previdenciário de 1 salário-mínimo é um problema. Tirando os motoristas de aplicativo com jornadas elevadas, grande parte dos entregadores, por exemplo, possuem jornadas mais baixas do que a de 44 horas semanais. Desta forma, a contribuição com relação ao salário-mínimo, torna-se elevada, com a alíquota desincentivando a contribuição.

A solução não pode passar por transformar trabalhadores de plataforma em nova categoria do MEI. A contribuição possui elevado subsídio e parte destes trabalhadores não possui baixa renda, não caracterizando um grupo vulnerável. A solução passa por opções apresentadas em Veloso, Barbosa Filho e Peruchetti (2023b).

Primeiramente, ampliar a proteção de benefícios de risco, como auxílio doença e aposentadoria por invalidez, dado que parte importante destes trabalhadores é composta de entregadores e condutores de motocicletas.

Um segundo aspecto é relacionado ao piso de contribuição que não deve estar atrelado ao salário-mínimo, visto que parcela importante trabalha em tempo parcial, ganhando menos do que 1 salário-mínimo em termos absolutos. Adicionalmente, a alíquota mínima de contribuição deveria ser a do Plano completo do contribuinte de 20% da renda

efetivamente recebida, não importando o seu valor⁸. Isso reduz o subsídio sendo mais próxima da alíquota atuarialmente justa.

Adicionalmente, a contribuição deveria ser dividida entre trabalhadores e plataformas. A coleta deve ser realizada diretamente pelas plataformas. A cobrança seria realizada automaticamente pelas plataformas, reduzindo os custos de arrecadação do sistema.

Por último, a alíquota deveria incidir sobre a contribuição líquida, retirando os custos de combustível e depreciação dos meios de trabalho utilizados. No caso de transportes, combustível e depreciação dos veículos.

Obviamente, existem diversas outras reformas que podem aprimorar o mercado de trabalho doméstico e devem ser sugeridas num debate público. As políticas devem buscar reduzir as distorções alocativas do mercado do trabalho que reduzem a produtividade ao mesmo tempo que tornam o sistema tributário mais progressivo e justo.

⁸ Por isso, a importância em desvincular o piso do salário mínimo.

Referências Bibliográficas

BARBOSA FILHO, F. H.; PERUCHETTI, P.; FEIJÓ, J. (2026). *Nota Metodológica dos Indicadores Contrafactuais do Mercado de Trabalho*. FGV IBRE,

BARBOSA FILHO, F. H.; PERUCHETTI, P. (2026a). *Evolução da produtividade do trabalho no Brasil entre 2010 e 2021 e o potencial impacto da redução da jornada de trabalho*. FGV IBRE,

BARBOSA FILHO, F. H.; PERUCHETTI, P. (2026b). *Mudanças na Jornada de Trabalho e seus Efeitos sobre o Custo do Trabalho*. FGV IBRE

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 jul. 2026.

CDPP – CENTRO DE DEBATES DE POLÍTICAS PÚBLICAS. Aumentar o limite do MEI é uma péssima ideia. 15 jun. 2026. Disponível em: <https://cdpp.org.br/post/aumentar-o-limite-do-mei-e-uma-pessima-ideia>. Acesso em: 23 jul. 2026.

CMAF (2022). Relatório de Avaliação: Microempreendedor Individual (MEI). Ciclo 2021.

COSTANZI, R. (2018). “Os Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI)”. Carta de Conjuntura 38, IPEA. Costanzi, R. e Sidone, O. (2022). “Avaliação da Política Previdenciária: O Caso do Microempreendedor Individual (MEI)”. In: Mendes, M. (org). Para não Esquecer: Políticas Públicas que Empobrecem o País. Editora Autografia. 10

COSTANZI, Rogério Nagamine. Impactos do Microempreendedor Individual (MEI) no equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social. Observatório de Política Fiscal, FGV IBRE, 12 jun. 2025. Disponível em: <https://observatorio-politica-fiscal.ibre.fgv.br/reformas/previdencia/impactos-do-microempreendedor-individual-mei-no-equilibrio-financeiro-e>. Acesso em: 23 jul. 2026.

COSTANZI, Rogério Nagamine; ANSILIERO, Graziela. Análise da focalização do Microempreendedor Individual (MEI): notas preliminares a partir do suplemento especial da Pnad 2014. Brasília: Ipea, mar. 2017. (Nota Técnica, n. 37). Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/20170321_nt37_focalizacao-mei.pdf. Acesso em: 23 jul. 2026.

FEEB-PR. Impostos sobre salários atingem maior nível em dez anos nos países da OCDE. 23 abr. 2026. Disponível em: <https://www.feebpr.org.br/noticia/2kKN-impuestos-sobre-salarios-atingem-maior-nivel-em-dez-anos-nos-paises-da-ocde>. Acesso em: 23 jul. 2026.

FEIJÓ, Janaína; MATOS, Silvia; VELOSO, Fernando; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PERUCHETTI, Paulo. MEI puxa criação de empresas no Brasil. Blog do IBRE, FGV, 22 mar. 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/mei-puxa-criacao-de-empresas-no-brasil>. Acesso em: 23 jul. 2026.

GIAMBIAGI, Fabio. MEI: meia-entrada? Quem dera! O Estado de S. Paulo, São Paulo, 5 set. 2025. Reproduzido em: ANFIP. Clipping ANFIP, 16 set. 2025. Disponível em: https://www.anfip.org.br/wp-content/uploads/2025/09/Clipping_ANFIP_16.09.2025.pdf. Acesso em: 23 jul. 2026.

MADE-USP. Efeitos distributivos e fiscais da mudança de piso de aposentadoria e BPC: desvinculação e nova regra para salário mínimo. 23 nov. 2024. Disponível em: <https://madeusp.com.br/2024/11/efeitos-distributivos-e-fiscais-da-mudanca-de-piso-de-aposentadoria-e-bpc-desvinculacao-e-nova-regra-para-salario-minimo>. Acesso em: 23 jul. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica sobre o PLP 152/2025. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-plp-12-2025-1.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2026.

O GLOBO. Mudanças em regras da Previdência podem gerar economia de R\$ 550 bi em dez anos, diz estudo. 17 maio 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2024/05/17/mudancas-em-regras-da-previdencia-podem-gerar-economia-de-r-550-bi-em-dez-anos-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 23 jul. 2026.

OBSERVATÓRIO DE POLÍTICA FISCAL, FGV IBRE. Cunha tributária no Brasil: estimativa, evolução e comparações internacionais. 16 fev. 2023. Disponível em: <https://observatorio-politica-fiscal.ibre.fgv.br/reformas/tributacao/cunha-tributaria-no-brasil-estimativa-evolucao-e-comparacoes-internacionais>. Acesso em: 23 jul. 2026.

PASTORE, J. Encargos Sociais: Encargos sociais no Brasil : implicações para o salário, emprego e competitividade. Editora LTr, 2ª tiragem, São Paulo 2001. ISBN: 85.7322-279.4.

SILVA, M., CASAGRANDE, J. e DAL PIZZOL, G. Quem financia a previdência? Evidências setoriais e distributivas das lacunas tributárias no Brasil. Revista de Estudos Tributários e Aduaneiros, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/assuntos/noticias/2026/julho/arquivo/artigo-2026-revista-de-estudos-tributarios-e-aduaneiros-da-receita-federal-1.pdf/>

SOUZA, A., PONCZEK, V. e Zylberstajn, E. Custo do Trabalho no Brasil: Aplicação à Indústria de Autopeças. Relatório Final, 2014.

TAFNER, Paulo; GIAMBIAGI, Fabio. A Reforma Inacabada. [Referenciado em: GIAMBIAGI, Fabio. Agenda 2027(V): o salário mínimo. O Globo, 10 jul. 2026].

VALOR INTERNATIONAL. New pension reform requires decoupling of minimum wage, economists say. 9 maio 2025. Disponível em: <https://valorinternational.globo.com/economy/news/2025/05/09/new-pension-reform-requires-decoupling-of-minimum-wage-economists-say.shtml>.

VELOSO, Fernando; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PERUCHETTI, Paulo. Análise do MEI: evolução, características socioeconômicas e sustentabilidade fiscal. Blog do IBRE, FGV, 14 fev. 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/analise-do-mei-evolucao-caracteristicas-socioeconomicas-e-sustentabilidade-fiscal>. Acesso em: 23 jul. 2026.

VELOSO, Fernando; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PERUCHETTI, Paulo. Plataformas digitais do setor de transportes no Brasil: perfil sociodemográfico dos trabalhadores e recomendações para melhoria da cobertura previdenciária. . Blog do IBRE, FGV, 21 dez. 2023. Disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/aplicativos-de-transporte-perfil-sociodemografico-e-recomendacoes-sobre-previdencia>