ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Costanzi, Rogério Nagamine; Magalhães, Mário

Working Paper

Considerações sobre o financiamento da previdência social

Texto para Discussão, No. 2981

Provided in Cooperation with:
Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Costanzi, Rogério Nagamine; Magalhães, Mário (2024) : Considerações sobre o financiamento da previdência social, Texto para Discussão, No. 2981, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, https://doi.org/10.38116/td2981-port , https://hdl.handle.net/11058/13473

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/290147

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/2.5/br/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2981

CONSIDERAÇÕES SOBRE O FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

ROGÉRIO NAGAMINE COSTANZI
MÁRIO MAGALHÃES

ipea
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2981
Brasília, março de 2024

CONSIDERAÇÕES SOBRE O FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

ROGÉRIO NAGAMINE COSTANZI[1]
MÁRIO MAGALHÃES[2]

1. Especialista em políticas públicas e gestão governamental em exercício na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). *E-mail*: rogerio.costanzi@ipea.gov.br

2. Especialista em políticas públicas e gestão governamental em exercício na Disoc/Ipea. *E-mail*: mario.magalhaes@ipea.gov.br.

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento
Ministra Simone Nassar Tebet

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta
LUCIANA MENDES SANTOS SERVO

Diretor de Desenvolvimento Institucional
FERNANDO GAIGER SILVEIRA

Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia
LUSENI MARIA CORDEIRO DE AQUINO

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas
CLÁUDIO ROBERTO AMITRANO

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais
ARISTIDES MONTEIRO NETO

Diretora de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura
FERNANDA DE NEGRI

Diretor de Estudos e Políticas Sociais
CARLOS HENRIQUE LEITE CORSEUIL

Diretor de Estudos Internacionais
FÁBIO VÉRAS SOARES

Chefe de Gabinete
ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

Coordenador-Geral de Imprensa e Comunicação Social (substituto)
JOÃO CLAUDIO GARCIA RODRIGUES LIMA

Ouvidoria: http://www.ipea.gov.br/ouvidoria
URL: http://www.ipea.gov.br

Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2024

Costanzi, Rogério Nagamine
Considerações sobre o financiamento da previdência social / Rogério Nagamine Costanzi, Mário Magalhães. – Brasília, DF: Ipea, 2024.
74 p. : il., gráfs. – (Texto para Discussão ; n. 2981).

Inclui Bibliografia.
ISSN 1415-4765

1. Financiamento da Previdência. 2. Contribuição sobre a Folha de Salários. I. Magalhães, Mário. II. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. III. Título.

CDD 368.40981

Ficha catalográfica elaborada por Elizabeth Ferreira da Silva CRB-7/6844.

Como citar:

COSTANZI, Rogério Nagamine; MAGALHÃES, Mário. **Considerações sobre o financiamento da previdência social**. Brasília, DF: Ipea, mar. 2024. 74 p. : il. (Texto para Discussão, n. 2981). DOI: http://dx.doi.org/10.38116/td2981-port

JEL: H55.

DOI: http://dx.doi.org/10.38116/td2981-port

As publicações do Ipea estão disponíveis para download gratuito nos formatos PDF (todas) e ePUB (livros e periódicos).

Acesse: http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

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

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO 6

2 QUESTÕES BÁSICAS DO FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA 7

3 FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA NO CENÁRIO INTERNACIONAL 22

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 37

REFERÊNCIAS 39

APÊNDICE A 44

SINOPSE

A reforma da previdência de 2019 foi a mais ampla reformulação do sistema previdenciário brasileiro desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 – CF/1988 (Brasil, 1988). Em que pesem importantes mudanças, como o fim gradual da aposentadoria por tempo de contribuição no âmbito do Regime Geral de Previdência Social do Instituto Nacional do Seguro Social (RGPS/INSS) e outras importantes alterações, certamente ainda permanecem desafios e problemas para o futuro da previdência no Brasil. Um aspecto que precisa ser debatido com profundidade é o financiamento da previdência social, tendo-se em vista o processo de rápido e intenso envelhecimento populacional, o baixo crescimento econômico que tem caracterizado a economia brasileira desde a década de 1980, a expansão do microempreendedor individual (MEI) e dos trabalhadores de plataformas digitais, bem como iniciativas recorrentes de desoneração da folha, entre outros aspectos relevantes. Este estudo pretende fazer considerações acerca do financiamento da previdência social e uma análise sobre os padrões internacionais vigentes em países das Américas e da Europa, além de referências ao caso brasileiro.

Palavras-chave: financiamento da previdência; contribuição sobre a folha de salários.

ABSTRACT

The 2019 pension reform was the most extensive reformulation of the Brazilian pension system since the promulgation of the Constitution of 1988. Despite important changes, such as the gradual end of housing by contribution time in the area of the General Social Security Regime (RGPS) and other important alterations, certainly there still remain challenges and problems for the future of pension system in Brazil. An aspect that needs to be debated in depth is the financing of social security in view of the process of rapid and intense population growth, low economic growth that has characterized the Brazilian economy since the 1980s, the expansion of the Individual Microentrepreneur (MEI) and digital platform workers, among other relevant aspects. This study aims to make generic considerations about the financing of pension system and an analysis of the international pattern considering countries in the Americas and Europe, in addition to references to the brazilian case.

Keywords: pension financing; payroll contribution.

1 INTRODUÇÃO

Em que pese a ampla e profunda reforma da previdência realizada em 2019, por várias medidas – em especial, a Emenda Constitucional (EC) nº 103, de 12 de novembro de 2019 –, certamente ainda há vários problemas e desafios pendentes que precisarão ser enfrentados no futuro. A título de exemplo, poderiam ser citadas a exclusão dos servidores públicos dos governos estaduais e municipais da referida EC nº 103/2019, como uma grande distorção da reforma de 2019, lembrando que essa exclusão ocorreu durante a tramitação no Congresso Nacional. A proposta original mantinha a mesma regra para todos os servidores públicos, independentemente se são do governo federal, estadual ou municipal; homogeneidade que parece ser ideal, inclusive, pela existência de mais de 2 mil regimes próprios de previdência social (RPPS) dos servidores públicos.

Embora esse seja um exemplo muito importante de problema ainda a ser enfrentado após a reforma de 2019, certamente não é o único problema. Também no Regime Geral de Previdência Social do Instituto Nacional do Seguro Social (RGPS/INSS), há de enfatizar-se que não houve alteração na figura jurídica classificada como microempreendedor individual (MEI). A forte expansão do MEI tem impactos muito negativos sobre o equilíbrio financeiro e atuarial e gera riscos de fragilização do financiamento do RGPS. O adequado e integral custeio da previdência social já seria um grande desafio, tendo-se em vista as tendências demográficas e a predominância da repartição ou *pay-as-you-go* (PAYG), mas o quadro se torna ainda mais desafiador em função de debates superficiais e focados no curto prazo sobre a desoneração da folha. Também há necessidade de levar em consideração as transformações do mundo do trabalho, com o crescimento da importância relativa dos trabalhadores de plataformas digitais. Todas essas questões ampliam os desafios do ponto de vista do financiamento da previdência social, que já ocorreria em função do envelhecimento populacional.

Este estudo pretende analisar algumas questões associadas ao financiamento da previdência social, em especial ao RGPS. O trabalho está organizado da forma a seguir explicitada. Na seção 2, serão abordadas importantes questões envolvidas na resolução do financiamento da previdência social. Na seção 3, apresenta-se uma descrição do padrão internacional no financiamento da previdência e comentam-se tendências recentes observadas no Brasil. Na seção 4, serão feitas as considerações finais.

2 QUESTÕES BÁSICAS DO FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA

O debate sobre o financiamento da previdência social é muito importante, tendo-se em vista a esperada continuidade do processo de envelhecimento populacional nas próximas décadas, aliada ao fato que a seguridade social já representa parcela relevante dos

gastos públicos. O processo de envelhecimento induz, de forma concomitante, tanto maior participação relativa dos idosos na população total, como, em algum momento, possíveis retrações em termos absolutos da força de trabalho. Tal tendência indica que no futuro deverá haver maior volume de potenciais beneficiários e piora da relação entre contribuintes por beneficiário da previdência. Nesse contexto, parece fundamental ampliar o debate sobre o financiamento, não apenas da previdência, mas também da seguridade social como um todo, visto que saúde e assistência social também serão afetadas pelo envelhecimento da população.

O debate sobre o financiamento da previdência social é ainda mais importante no atual contexto, tendo-se em vista as questões em pauta relacionadas à reforma tributária. Nesse primeiro momento, tem prevalecido a discussão sobre a simplificação tributária, mas, posteriormente, existe probabilidade de que avance para temas como o financiamento da previdência e as contribuições sobre a folha de salários. Portanto, há vários motivos que justificam a preocupação com o equilíbrio financeiro e atuarial da previdência social. Neste trabalho, será feita uma discussão mais genérica e conceitual. Também há vários riscos associados ao financiamento, para além das questões demográficas; por exemplo, os impactos do MEI sobre o custeio e os efeitos do incremento dos chamados trabalhadores de plataformas digitais, consequência das transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, mas que, atualmente, apresentam baixos níveis de contribuição para previdência, bem como o atual nível de subsídio e frágil sistema de financiamento da previdência rural.[1]

De forma mais genérica, a despesa pública com regimes de proteção social pode ascender a parcelas relevantes do produto interno bruto (PIB) de uma nação, dependendo do nível de desenvolvimento do país, da composição etária da sua população e de outras características econômicas e sociais. O financiamento de transferências de grande magnitude afeta inevitavelmente o sistema de finanças públicas, tanto direta como indiretamente, quando o governo aloca benefícios e os financia com receitas gerais, ou por meio de contribuições. Os gastos com previdência afetam a carga tributária e, indiretamente, dados os limites do potencial de arrecadação, o espaço fiscal para outros gastos, seja de natureza social, seja de investimento público. Por essa razão, a previdência pode afetar a poupança e o investimento agregado. Inclusive, caso o déficit da previdência seja financiado com endividamento público, pode haver deslocamento de poupança privada para pagamento de benefícios previdenciários.

1. De acordo com estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o percentual de trabalhadores de plataformas digitais com contribuição para previdência no quarto trimestre de 2022 foi de apenas 35,7% (IBGE, 2023).

As transferências de previdência são importantes para as políticas macroeconômica e fiscal, até mesmo em países nos quais são organizadas por meio de entidades paraestatais independentes ou em que partes de sua provisão são terceirizadas para o setor privado. Em última análise, todos os gastos públicos são financiados a partir da mesma base de recursos: renda das unidades familiares e lucros ou faturamento das empresas. A porcentagem de recursos disponíveis para o financiamento da proteção social é indubitavelmente finita e limitada a uma determinada porcentagem dessa base geral de recursos (Cichon *et al.*, 2006).

Na realidade, os esquemas de proteção social fazem promessas, algumas das quais são de longo prazo. O financiamento de tais promessas requer estratégias de custeio claras, que abranjam os setores público e privado, uma vez que existem múltiplas relações diretas e indiretas entre o financiamento das transferências sociais, os orçamentos públicos e a renda do setor privado. Os governos também incorrem em riscos como garantidores finais da proteção social, até mesmo em sistemas com transferências paraestatais e do setor privado. Dadas as muitas relações diretas e indiretas entre o governo e os fundos de pensão, inclusive os privados, bem como o papel crucial do governo como garantidor final da segurança de renda, não seria simples estabelecer uma alternativa específica de financiamento, que seria mais barata para os governos e para os cidadãos que pagam impostos e contribuem. Também é importante lembrar que previdência é uma transferência de renda entre diferentes gerações, e, por essa razão, cabe sempre avaliar seus impactos sobre a equidade intra e intergeracional.

A análise das relações entre as finanças públicas e o financiamento da previdência mostra que os governos, que representam a sociedade em geral, permanecem sempre como os garantidores finais dos regimes de previdência. Mercados de capitais, empresas ou seguradoras – como provedores alternativos de segurança na velhice – não podem dar garantias de longo prazo sobre seu próprio funcionamento ou até mesmo sobre sua mera sobrevivência por períodos tão longos (Cichon *et al*., 2006).

A análise financeira de um regime nacional de proteção social exige não apenas o cálculo atuarial e dos custos do financiamento do sistema, mas também uma extensa análise das obrigações explícitas ou implícitas do governo; por exemplo, por meio de estimativas da dívida implícita previdenciária.[2] Além disso, deve-se desenvolver uma compreensão dos limites da carga tributária e contributiva global aceitável, bem como uma composição admissível dessa carga – entre impostos, contribuições previdenciárias, despesas diversas de desembolso e prêmios de seguros privados. Os limites na composição, algumas vezes, apenas podem ser testados em operações de tentativa

2. Sobre o conceito e a forma de estimar a dívida implícita previdenciária, ver Sidone *et al.* (2022) e Sidone, Costanzi e Pereira (2022).

e erro que muitas vezes envolvem décadas de complexos processos de consenso e contrato social (Cichon *et al*., 2006).

De qualquer forma, parece que um aspecto básico e fundamental no que concerne ao financiamento da previdência é a análise da magnitude atual da despesa e a projeção da sua evolução futura, para, em seguida, após ponderar sobre os prós e os contras de diferentes bases de financiamento, estabelecer as trajetórias de alíquotas, com o objetivo de garantir o custeio integral do pagamento de benefícios não apenas no presente, mas também no médio e longo prazo. Tal pressuposto parece algo básico e fundamental; contudo, muitas vezes as discussões sobre alíquotas de contribuição previdenciária no Brasil têm transcorrido sem qualquer consideração sobre o tamanho da despesa obrigatória a ser financiada e sua evolução futura. Com isso, não se toma em consideração aspectos relevantes, como cálculo atuarial, de forma a garantir que o segurado tenha um fluxo esperado de benefícios que seja compatível com o valor presente capitalizado das suas contribuições. Tal enfoque é fundamental do ponto de vista da equidade intergeracional, e eventuais planos desequilibrados atuarialmente precisam ser rigorosamente justificados em termos de distribuição de renda. O debate no Brasil, contudo, é calcado, muitas vezes, em visões de curto prazo simplistas a respeito da informalidade e da geração de empregos formais, além de desconectado da despesa obrigatória a ser financiada. Esse viés está relacionado com interesses eleitorais de curto prazo, incompatíveis com o planejamento de médio e longo prazo das políticas públicas.

A título de exemplo, recentemente, o Congresso aprovou a extensão da desoneração da folha de pagamentos até 2027, bem como a redução da contribuição patronal de 20% para 8%, no que concerne a municípios com menos de 142 mil habitantes (Diniz, 2013), que engloba, de acordo com os resultados do Censo Demográfico do IBGE referente a 2022, cerca de 96,2% das cidades brasileiras. Contudo, a medida foi vetada pelo Poder Executivo, com o argumento que a medida era inconstitucional, pois criava renúncia de receita sem apresentar demonstrativo de impacto orçamentário-financeiro e sem indicar as medidas de compensação, o que fere a Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF (Ministro..., 2023). Contudo, o referido veto foi posteriormente derrubado pelo Congresso Nacional. Após o veto, o governo federal enviou a Medida Provisória (MP) nº 1.202, de 28 de dezembro de 2023, com revisão a partir de abril de 2024 (Brasil, 2023) e chamada de MP da reoneração da folha. A referida MP separou os setores em dois grupos com reoneração gradual da folha até 2027 (para 17,5% ou 18,5%) sobre o salário de contribuição do segurado até o valor de 1 salário mínimo (SM) e aplicando-se as alíquotas vigentes na legislação específica sobre o valor que ultrapassar esse limite. Ademais, a MP também obriga as empresas a firmar termo no qual se comprometerão a manter, em seus quadros funcionais, quantitativo de empregados igual ou superior

ao verificado em 1º de janeiro de cada ano e não usufruto do benefício em caso de não observância dessa condicionalidade.

A análise dos desdobramentos dessa polêmica sobre a desoneração foge ao escopo deste texto para discussão, até porque tende a estender-se e deve sofrer novas alterações, mas deixa claro os problemas relacionados ao financiamento da previdência: a despesa crescente pressiona as alíquotas de contribuição, por um lado, e há crescente resistência para altas e/ou crescentes taxas, por outro. No mínimo, deveria haver preocupação com controle da despesa, mas, na prática, há movimentos contraditórios de proposições que aumentam o gasto previdenciário e reduzem o custeio.

Conforme Cichon *et al.* (2004; 2006), projetar e escolher sistemas de financiamento é encontrar maneiras de financiar a evolução esperada das despesas, procurando responder às seguintes questões: i) quem paga?; ii) com que renda?; iii) com que montantes de contribuições ou impostos?; iv) em que momento?; e v) para quem?

Para garantir que os recursos estarão sempre disponíveis quando preciso, há necessidade de determinar como serão gerados os recursos necessários para financiar os diferentes regimes de prestações sociais. Tais recursos podem ser mobilizados de diversas formas, desde o financiamento tributário ou por contribuição – além da combinação entre ambos. No âmbito do financiamento por contribuição, as opções disponíveis vão desde a capitalização total até a situação de nenhuma capitalização – ou seja, totalmente por meio de repartição ou PAYG. Também pode haver um custeio por meio de abordagens multipilar ou combinações entre capitalização e repartição.

Os sistemas de financiamento podem ser definidos como um conjunto de disposições legais destinadas a garantir que, em cada momento do ciclo do regime, o montante das despesas seja igualmente compatível com os recursos financeiros disponíveis – ou seja, que o sistema esteja em equilíbrio financeiro. Os regimes de financiamento podem ser descritos por quatro parâmetros: i) tamanho do grupo coberto (quem paga... para quem?); ii) padrões de financiamento sob os quais estes operam (em qual forma e por quais valores?); iii) definição de equilíbrio atuarial e financeiro; e iv) fontes para o financiamento dos benefícios (de que receita ou renda?).

A evolução esperada dos gastos e a escolha do sistema de financiamento determinam então o ônus financeiro de cada geração de contribuintes ou pagadores de impostos, mas sempre haverá necessidade de custeio integral. Do ponto de vista atuarial, um plano está em equilíbrio financeiro se o valor presente de todos os gastos futuros for igual a alguma reserva inicial – caso exista –, acrescido do valor presente de todas as receitas futuras do plano em determinado momento. Isso pode ser expresso na equação de equilíbrio financeiro de um regime de proteção social:

$$R_{0+} \sum C_t * TSCt * TD_t = \sum GT_t,$$

em que:

- $R_{0=}$ reserva inicial;
- *Ct* = alíquota de taxa contribuição no ano *t*;
- *TSCt* = total de salários ou rendimentos que podem ser assegurados ou sobre o qual pode ser feita incidência legal no ano *t*;
- *TDt* = taxa de desconto; e
- *GTt* = gasto total no ano *t*.

A equação aplica-se não apenas a sistemas financiados por repartição, como também àqueles financiados por capitalização total, ou por formas intermediárias de capitalização. Note-se que, quando aplicado a regimes de previdência, o equilíbrio financeiro expresso na fórmula já exposta é relativamente similar ao conceito de dívida previdenciária implícita. A dívida implícita de um sistema previdenciário, em um momento *t*, pode ser definida, de forma genérica, como o valor dos compromissos assumidos pelo sistema até aquele momento com seus participantes, tanto com beneficiários quanto acumulados até tal momento pelos atuais contribuintes, uma vez que estes estão adquirindo o direito de receber benefícios no futuro, a partir do momento em que entram no sistema. Tais fluxos coincidem com o capital único, que, desembolsado em momento *t*, garantiria atuarialmente a quitação dos compromissos assumidos (Sidone *et al.*, 2022; Sidone, Costanzi e Pereira, 2022).

Assegurar o equilíbrio financeiro dos regimes por meio de uma gestão responsável das receitas e despesas é, portanto, equivalente a evitar que a dívida previdenciária implícita cresça de forma insustentável, embora essa visão de equilíbrio geral de longo prazo não garanta automaticamente a liquidez em determinado momento. Nos regimes de repartição, o sistema está por definição em equilíbrio em uma base anual, enquanto nas outras opções são teoricamente possíveis déficits anuais temporários – que deveriam ser cobertos por empréstimos ou redução da acumulação de ativos –, desde que posteriormente compensados por superávits anuais. As regras de dado regime financeiro têm de assegurar o contínuo fluxo de caixa, com o intuito de cobrir a todo o momento as despesas com benefícios.

O nível ou a magnitude dos gastos depende de fatores econômicos, demográficos, sociais e de governança ou do desenho do sistema previdenciário. Cichon *et al*. (2004; 2006) definem alguns indicadores básicos relacionados ao financiamento do sistema

de previdência. Um indicador é o chamado custo do sistema de repartição (CSR), que se define como:

$$CSR = Bt/Ct * VBt/VSAt,$$

em que:

- *CSR* = custo do sistema de repartição;
- *Bt* = quantidade de beneficiários do regime previdenciário no ano *t*;
- *VBt* = valor médio dos benefícios no ano *t*;
- *Ct* = número de contribuintes no ano *t*; e
- *VSAt* = Valor médio dos salários de contribuição ou assegurados no ano *t*.

A título de exemplo, em um sistema com taxa de substituição ou reposição de 50% – ou seja, em que o valor do benefício é metade do valor do salário de contribuição – e a relação entre beneficiários e contribuintes é de cinquenta para cem, a taxa de contribuição que garantiria o equilíbrio, em um estado estacionário, seria de 25% (0,5 x 0,5). Claro, entretanto, que essas relações costumam ser mutáveis ao longo do tempo.

De modo geral, também no desenho das políticas públicas previdenciárias, é importante considerar as funções da previdência, o que será fundamental para o desenho e, consequentemente, para definir o tamanho da despesa. A magnitude do gasto, por sua vez, é variável fundamental para as decisões de custeio.

Entre as diversas funções da previdência, podem ser citadas a suavização do consumo ao longo do ciclo de vida, o seguro contra riscos sociais e a garantia de seguridade para pessoas ou famílias que perderam a capacidade de gerar renda para o próprio sustento, devido à incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, por questões como idade avançada, doença, acidente do trabalho ou desemprego. Há outros objetivos que também devem ser considerados, como combate à pobreza – em especial, na população idosa –, redistribuição de renda e impactos macroeconômicos sobre política fiscal, poupança, investimento e crescimento econômico. A previdência social, pela sua magnitude, possui impacto de grande importância tanto para a política social quanto para as políticas fiscal e macroeconômica. Pode ser entendida, de forma simplificada, como uma poupança (coletiva) que garante seguridade de renda aos membros de uma sociedade (Costanzi, 2023).

Do ponto de vista da distribuição de renda, pode haver uma tendência natural de que a previdência venha a reproduzir as desigualdades do mercado de trabalho, na medida em que os valores dos benefícios refletem a remuneração ao longo da vida profissional dos trabalhadores segurados. Contudo, dado o volume de recursos envolvidos, é fundamental que seja utilizada também para atenuar – e não reproduzir – as desigualdades do mercado laboral, por meio de benefícios de caráter não contributivo – devidamente desenhados –, como o Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC/Loas) e outros mecanismos, tais como regras de cálculo de benefícios que garantam maior (menor) taxa de reposição para aqueles de menor (maior) rendimento (Costanzi, 2023).

A organização da previdência, ao redor do mundo, tende a diferir em relação à dois aspectos principais, conforme descrito adiante.

1) Forma de financiar essa "poupança forçada", se por meio de capitalização, que é uma poupança prévia, ou por meio de contribuições sobre a renda corrente dos trabalhadores ativos (repartição ou PAYG), ou por um misto desses dois extremos.

2) Forma de relação entre as contribuições e os benefícios, podendo ser de benefício ou contribuição definida. No caso do RGPS, trata-se de regime de repartição ou PAYG de benefício definido, que é bastante comum no cenário internacional.

Uma das principais implicações de um sistema de repartição é o relaxamento do princípio de que os benefícios recebidos por qualquer geração devem ser compensados exclusivamente por suas próprias contribuições, como em um sistema de capitalização puro de contas individuais. Por essa razão, em especial, em esquemas do tipo PAYG, a previdência corresponde a um contrato social entre diferentes gerações, de tal sorte que é fundamental uma visão de médio e longo prazo e de equidade intra e intergeracional na condução da política pública. Tal aspecto é fundamental, tendo-se em vista que as gerações futuras, que podem ser afetadas por decisões políticas atuais, obviamente, tendem a não ter peso tão relevante nessas referidas decisões, normalmente mais focadas para o cenário de curto prazo. O desenho institucional precisa abarcar esse "problema" de economia política. De forma similar ao que ocorre com as políticas de meio ambiente, é necessária uma avaliação criteriosa dos impactos/custos das ações atuais sobre as gerações futuras também no campo previdenciário (Costanzi, 2023).

O objetivo da previdência é justamente permitir que as pessoas continuem a consumir depois de terem parado de trabalhar ou perdido a capacidade para o trabalho. Para esse fim, qualquer que seja o esquema de financiamento, a produção futura é uma variável fundamental. Nesse contexto, os ganhos de produtividade são fundamentais para aumentar a produção futura que será compartilhada entre diferentes gerações.

Esse objetivo é ainda mais relevante, considerando-se que, nas próximas décadas, se espera uma redução da força de trabalho, acompanhada do envelhecimento da estrutura etária da população economicamente ativa (PEA), que demanda políticas de qualificação do tipo *lifelong learning*, necessidade que se amplia com o rápido ritmo de mudanças tecnológicas (OECD, 2021; Costanzi, 2023).

Cichon *et al*. (2004; 2006) denotam que quaisquer benefícios que um esquema de proteção social pode prometer não causará no curto prazo qualquer impacto no tamanho do bolo de consumo, que deve ser distribuído entre trabalhadores ativos e não ativos ou beneficiários. A longo prazo, contudo, há debates sobre os possíveis impactos da previdência sobre o tamanho da produção futura que será repartida entre as diferentes gerações. O tamanho da produção também será influenciado por muitos outros fatores, como a evolução demográfica, a qualificação da força de trabalho, a poupança e o investimento e outros fatores. Uma conclusão importante que pode ser tirada dessa análise é que nenhum regime de proteção social, seja o que for que prometa, seja a forma como é financiado, poderá garantir certo nível de consumo absoluto no futuro próximo. O que se pode fazer é tentar "emitir" direitos sobre uma parcela relativa da produção total atual ou futura de um país. Quanto mais longo for o horizonte temporal das promessas feitas, maior será a incerteza. De qualquer forma, os esquemas de proteção social têm efeitos relevantes na distribuição de renda em um país e na equidade entre gerações. De forma mais genérica, a despesa da previdência em proporção do PIB pode ser resumida de forma simplificada como:

*Gasto Previdência/PIB = NB/TO * VMB/PM*,

em que:

- *NB* = número médio mensal de beneficiários no ano;
- *VMB* = valor médio do benefício;
- *TO* = total médio de trabalhadores ocupados; e
- *PM* = produtividade média dos trabalhadores ocupados (PIB/TO).

A primeira razão, entre beneficiários e trabalhadores ocupados, é afetada de forma estrutural pela demografia e com oscilações conjunturais do mercado de trabalho. Por sua vez, a relação econômica do valor médio do benefício com a produtividade média dos trabalhadores ocupados é uma relação que pode ser afetada pela legislação previdenciária e pode ser vista como uma espécie de "taxa de reposição". Essas duas razões, demográficas ou de dependência previdenciária e financeira ou de reposição, são variáveis fundamentais para estimar a projeção da despesa e, por conseguinte,

realizar o planejamento do financiamento. Obviamente, a piora da relação entre o total de beneficiários e ocupados contribuintes tende a exigir, *ceteris paribus* para manutenção do equilíbrio financeiro, compensações na relação entre valor médio dos benefícios e produtividade média do trabalho.

O ideal é que a projeção da evolução futura das despesas seja feita por espécie de benefício: aposentadorias por velhice/idade (urbana e rural no caso do Brasil), aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho, aposentadorias especiais (agentes nocivos, professores), auxílio-doença ou incapacidade temporária, pensão por morte, auxílio-reclusão, salário-maternidade e auxílio-acidente, bem como benefícios que podem ser considerados como *aposentadorias não contributivas*, como é o caso do BPC/Loas. Pode pensar-se em diferentes formas de financiar distintas espécies de benefícios. No Brasil, há planos de custeio e de benefícios diferenciados por tipo de segurado, com muitos subsídios e pouca transparência. O ideal é que tratamentos diferenciados sejam concedidos de forma rigorosa e com transparência, que não parece ser o caso no Brasil.

Para que haja a devida transparência, há necessidade de perguntas básicas (Cichon *et al*., 2004; 2006), quais sejam: i) o que está coberto (pacote de benefícios)?; ii) quem está coberto?; e iii) quem paga e para quê?

Uma forma simples, mas fundamental, de debater o financiamento é justamente analisar a evolução futura da despesa, determinar as bases de incidência e, a partir desse exercício simples, definir as respectivas alíquotas de contribuição. Na prática, contudo, o exercício é mais complexo. No caso de repartição, trata-se de um exercício dinâmico, no qual a despesa e as bases de financiamento estão mudando de forma constante ao longo do tempo. No caso de um regime de capitalização puro de contas individuais, há maior simplicidade no sentido que, teoricamente, o valor que o beneficiário receberá no futuro é uma anuidade calculada a partir do valor presente das contribuições acumuladas ao longo da vida profissional. No entanto, até mesmo nesse caso, podem haver complicações, como a existência ou não de um piso de remuneração mínima, a incerteza sobre a expectativa de vida e sua evolução, o risco de longevidade e a própria rentabilidade das contas individuais são elementos de incerteza.

Cichon *et al*. (2004; 2006) identificam que, de modo mais geral e simplificado, se podem estabelecer quatro tipos principais de grupos de financiamento: i) contribuições previdenciárias pagas pelos empregadores e/ou trabalhadores sobre a folha de salários/pagamento e os rendimentos dos segurados cobertos; ii) impostos, na forma de percentual da receita geral ou impostos destinados a fins de proteção social; iii) rendimentos de investimentos; e iv) ampla gama de receitas diversas que normalmente apenas desempenham um papel marginal.

No Brasil, no caso do RGPS, como não há reserva ou estoque de investimentos, o financiamento fica mais restrito a contribuições sobre a folha e os impostos ou contribuições vinculadas à seguridade social, com a ressalva de que, no caso destas últimas, a destinação também inclui o financiamento da saúde e da assistência social.

Os esquemas de proteção social, em geral, são predominantemente financiados por contribuições e/ou impostos gerais, com importância fundamental e primordial das contribuições sobre a folha de salários. Em muitos países, o financiamento ocorre por combinação dessas duas fontes.

O aumento de custo nos regimes de previdência são uma questão natural, na medida em que regimes "jovens", que durante décadas tiveram de pagar poucos benefícios, podem, no curto prazo, oferecer qualquer nível de generosidade, mas, à medida que se aproximam da maturidade, essa generosidade pode tornar-se proibitivamente cara: novos aumentos na taxa de contribuição podem ser complicados politicamente; os esquemas podem entrar em dificuldades financeiras e ter sua credibilidade afetada. Dada essa possibilidade, é importante realizar estudos atuariais e com projeções de longo prazo da evolução financeira dos regimes. Prometer demais e depois ter de corrigir níveis de benefícios posteriormente pode afetar a credibilidade de um regime (Cichon *et al*., 2004; 2006).

Um aspecto muito importante no que concerne ao financiamento por contribuições é que existe a necessidade de diferenciar a incidência legal da efetiva. Como observado por Cichon *et al*. (2004; 2006), o nível relativo das contribuições dos empregadores e dos trabalhadores varia consideravelmente entre os países. Em muitos casos, a incidência legal sobre o empregador representa metade ou mais da contribuição total (soma do empregado e empregador). Contudo, em vários países anteriormente comunistas da Europa Central e Oriental, havia uma tendência de o empregador "arcar" com a quase totalidade da contribuição. Em alguns países latino-americanos, como Chile, que optaram por reformas radicais usando sistemas de capitalização de contribuição definida, as contribuições previdenciárias para aposentadoria são "pagas" integralmente pelo trabalhador, sem contribuição patronal. Contudo, tem sido constante, no Chile, o debate sobre a criação de uma contribuição patronal ou sobre os empregadores e a utilização desses recursos.

Cabe destacar, contudo, que a incidência efetiva é diferente da legal e os impactos finais dependerão de diversos fatores, como as elasticidades de oferta e demanda. Em princípio, a divisão da contribuição total entre empregadores e empregados não deve afetar o custo total da mão de obra, e, na realidade, o empregado pode arcar com o custo final ou uma boa parte deste, recebendo um salário menor do que receberia de outra forma. O ajuste do mercado, a incidência de alíquotas de contribuição previdenciária, pode ocorrer tanto no nível de salários efetivos ou líquidos e/ou no nível de

emprego formal. Os lucros e os preços também podem variar em função de incidência da contribuição previdenciária.

Sendo esse o caso, como acreditam alguns economistas, os trabalhadores autônomos deveriam pagar uma taxa de contribuição igual à soma da taxa de empregadores e trabalhadores, e, efetivamente, muitos países aplicam essa regra. Uma vantagem de empregadores e trabalhadores pagarem pelo menos parte das contribuições previdenciárias é que isso os torna mais conscientes do custo do sistema e lhes dá certo senso de que são proprietários deste (Cichon *et al*., 2004; 2006). Em vários países, a contribuição dos trabalhadores por conta própria é a soma do empregador e do empregado, ou próximo da soma. Tal comportamento também pode ser justificado, como forma de evitar a substituição para fins de "evasão" fiscal.

Outro aspecto a ser debatido são variações da alíquota para determinados grupos de trabalhadores ou determinados setores de atividade econômica ou região geográfica. Embora possam ser instituídos para dar tratamento favorecido a determinados grupos, deveria ficar claro que é melhor evitar muitos tratamentos favorecidos tanto por gerar um sistema complexo, quanto para evitar renúncias previdenciárias elevadas, que podem ser definidas sem a devida transparência ou estudo aprofundado dos seus impactos. Certamente, o nível de contribuição precisa ser estabelecido de forma coerente com a capacidade contributiva. Contudo, a exata definição da capacidade contributiva dos diferentes agentes econômicos é complexa. Além disso, isenções ou tratamentos diferenciados podem ser resultado de *lobby* político, e não necessariamente de análise técnica de capacidade contributiva e impactos.

As contribuições previdenciárias são geralmente obrigatórias, mas em alguns países são voluntárias para determinadas categorias, que, em geral, são os trabalhadores por conta própria. O financiamento da previdência dos trabalhadores independentes é questão crítica em muitos regimes nacionais. Em geral, o não cumprimento das obrigações é um problema notório, inclusive pela precariedade que costuma caracterizar parcela relevante desses trabalhadores, o que limita sua capacidade contributiva. Também existem países que permitem cobertura voluntária para trabalhadores autônomos.

Em muitos países, a taxa de contribuição obrigatória é constante para todos os estratos de renda, mas em alguns é progressivo, sendo maior para trabalhadores com rendas mais altas, como é o caso brasileiro, cuja progressividade foi constitucionalizada e ampliada na reforma de 2019. Claramente, do ponto de vista distributivo, parece adequado e recomendável adotar alíquotas progressivas.

A base de contribuição é, via de regra, o salário do trabalhador ou parte deste (Cichon *et al*., 2004; 2006). No entanto, em vez de usar o rendimento efetivo ou real,

podem haver várias variações, como: i) em muitos países, há variações pelo estabelecimento de máximos e/ou mínimos; ii) alguns países usam faixas de salário, em que todos os trabalhadores, cuja renda está em uma faixa específica, pagam o mesmo valor ou a mesma alíquota; e iii) também há casos nos quais o máximo é aplicado para o empregado, mas não para o empregador, como no Brasil.

Em que pesem essas variações possíveis, de mínimos e máximos, que podem ser aplicados ao empregado, mas não ao empregador, a base de contribuição é o salário segurado dos trabalhadores e a massa salarial. Esse resultado pode ser considerando, em algum grau, natural, tendo-se em vista que os benefícios são calculados a partir dos salários segurados ou de contribuição.

Muitos países impõem um teto para a renda coberta, sem exigir contribuições para rendimentos acima do teto, porque consideram desejável permitir que os trabalhadores de alta renda estabeleçam planos de previdência profissional e/ou façam poupança/previdência privada em capitalização. Alternativamente, se não houver teto para os rendimentos cobertos, mas houver um limite máximo para os benefícios, os trabalhadores de alta renda não recebem benefícios adicionais por contribuições feitas sobre rendimentos acima do teto, mas o sistema torna-se mais progressivo. De modo geral, apenas alguns países não aplicavam limites máximos às contribuições de empregadores e trabalhadores. O Brasil não estabelece limites máximo para as contribuições dos empregadores, mas sim para as contribuições dos trabalhadores. Ao não aplicar limites máximos às contribuições, mas mantendo-os em benefícios, as contribuições acima do teto de benefícios transformam-se, na realidade, em imposto, e não mais contribuição.

A maioria dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) define um teto para renda com cobertura, limite que costuma ficar entre 100% e 200% do salário médio. Nas demais regiões, há variações no nível do teto expresso em percentual do salário médio. Isso é consistente com maior dispersão da renda entre os diferentes setores da população ativa, como ocorre em muitos países. A não indexação do teto é um grande problema em alguns países em desenvolvimento. Frequentemente, os tetos estabelecidos não se ajustam de acordo com os salários ou a inflação, de modo que a proporção da renda total sujeita às contribuições totais dos custos salariais do país cai rapidamente. Isso poderia tornar os níveis de benefícios cada vez menos relevantes do ponto de vista social. Assim, os tetos devem ser indexados ao crescimento da renda e/ou de preços, para manter o nível de proteção ao longo do tempo, como ocorre anualmente no caso brasileiro. Caso contrário, o nível de proteção será gradualmente corroído e poderá eventualmente levar ao pagamento de benefícios a uma taxa mínima para todos os filiados (Cichon *et al*., 2004; 2006).

Alguns países estabelecem um limite inferior para a renda sujeita a contribuições obrigatórias para a previdência social e não exigem que trabalhadores de baixa renda ou que trabalhem poucas horas contribuam. Trabalhadores de baixa renda não têm direito a benefícios ou gozam apenas de direitos reduzidos, como no Japão (Cichon *et al*., 2004; 2006).

Na reforma de 2019, o Brasil também determinou que o piso mínimo de contribuição deve ser o salário mínimo, para que seja considerado como tempo de contribuição, no corpo permanente da Constituição Federal de 1988 –CF/1988 (Brasil, 1988). Na regulamentação, por meio do Decreto nº 10.410/2020, também ficou estabelecido que esse piso mínimo vale igualmente para o tempo de contribuição, a carência e a qualidade de segurado. Conforme definido no § 14 do art. 195 da CF/1988, com a redação dada pela EC nº 103/2019, o "segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições" (Brasil, 2019, art. 195).

Por conta dessa exigência, a EC nº 103/2019 também permitiu a possibilidade de cumprimento da exigência por meio do agrupamento de contribuições, uso de "excesso" em relação ao piso em outras contribuições e complementação. Conforme estabelecido em seu art. 29,

> o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá: i) complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido; ii) utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou iii) agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais (Brasil, 2019, art. 29).

Contudo, os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições ficaram restritos a contribuições feitas ao longo do mesmo ano civil. Essa regulamentação, entretanto, pode ser alterada por lei, pois o dispositivo prevê que a regra é válida até que a lei regulamente a questão. A racionalidade dessa regra está relacionada com a criação de novas formas de trabalho; em especial, o contrato de trabalho intermitente, que pode ter, ao longo do mês, valores agregados inferiores ao salário mínimo. Na realidade, deve ser entendida como uma forma de evitar que, por exemplo, se conceda auxílio-doença, a partir de doze contribuições mensais de valores muito reduzidos, inclusive muito inferiores ao salário mínimo. Essas situações poderiam ou

podem tornar-se mais comuns com a criação do trabalho intermitente, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017).

Em resumo, as principais alternativas para equacionar as questões básicas em relação ao financiamento e à organização do sistema previdenciário incluem as opções a seguir.

1) Financiamento por repartição/PAYG, capitalização ou um misto desses dois extremos.

2) Relação entre contribuições e benefícios, seja de benefício definido, seja de contribuição definida.

3) Base de financiamento como uma combinação de contribuições sobre a folha de salário/pagamentos e impostos gerais; outras fontes de receitas costumam ser marginais e pouco representativas.

4) Incidência sobre a folha de salários tem diversas variações, podendo envolver classes de salários, alíquotas lineares ou progressivas, estabelecimento de mínimo e máximo e se o máximo aplica-se tanto ao empregado quanto ao empregador, entre outras variações.

5) Quanto ao teto, um patamar mais elevado favorece a arrecadação no curto prazo, mas significa pagamentos de benefícios de maior valor no futuro.

6) Do ponto de vista distributivo, parece adequado adotar taxas de reposição mais elevadas para os rendimentos mais baixos e menores para aqueles de renda mais alta.

7) Também há variações entre a incidência legal entre empregado e empregador, bem como entre essas regras e aquelas aplicadas para trabalhadores por conta própria, e, para estes últimos, vários países utilizam a soma das alíquotas do empregado e empregador. Em tais casos, as taxas de contribuição podem ser elevadas para trabalhadores que possuem baixa capacidade contributiva, mas, entretanto, regras muito diferentes podem incentivar a substituição como mecanismo para evasão fiscal.

A grande variedade de instrumentos de financiamento usados em diferentes países denota a dificuldade de estabelecer algum critério único, ideal ou ótimo para o sistema de financiamento dos vários tipos de benefícios. Ademais, a escolha de um plano de custeio também é política e, portanto, não apenas reside em considerações técnicas, bem como em objetivos de política e na necessidade de desenvolver sistemas de

financiamento que se encaixem na arquitetura financeira do setor social e no sistema tributário nacional. No entanto, ainda que a escolha de um sistema de financiamento seja, em última instância, uma questão política, continua a ser importante que formuladores de políticas públicas entendam todas as consequências técnicas dessas escolhas (Cichon *et al*., 2004; 2006).

Quando se trata de selecionar um mecanismo de financiamento para um regime de previdência, é evidente que a primeira questão a ser resolvida é a geração de um fluxo de caixa suficiente para cobrir integralmente as provisões de benefícios e os custos administrativos. As escolhas de política social e seu financiamento também precisam considerar as restrições e os custos de oportunidade. As escolhas políticas feitas ao adotar um sistema de financiamento devem envolver os seguintes critérios:

- equidade e justiça: a escolha do sistema de financiamento determina se há algum subsídio de renda envolvido e se os níveis de benefícios refletem de forma justa as contribuições ou os impostos pagos;
- níveis de benefícios e elegibilidade;
- utilidade econômica e efeitos: a escolha do sistema de financiamento também influencia custos de mão de obra e/ou têm impacto no comportamento microeconômico dos indivíduos e das empresas;
- equidade intra e intergeracional; e
- eficiência na alocação global de recursos, inclusive fiscais.

De forma mais resumida, um sistema global de proteção social e seu sistema de financiamento precisam responder às seguintes questões (Cichon *et al*., 2004; 2006):

- o sistema de financiamento escolhido está gerando fluxos monetários suficientes em todos os momentos, para cobrir a despesa de benefícios?;
- que alternativas de financiamento existem?;
- por que os atuais sistemas de financiamento foram escolhidos? Porque outros não foram escolhidos?; e
- quais são as implicações das políticas em relação à equidade e à justiça, inclusive intergeracional e eficiência global na alocação de recursos?

A seção 3 aborda, em algum grau, a resposta dada às questões básicas deste estudo por diversos países, incluindo-se escolhas feitas pelo Brasil.

3 FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA NO CENÁRIO INTERNACIONAL

No cenário internacional, há predominância do financiamento da previdência social baseado nas contribuições sobre a folha de salários ou no rendimento do trabalhador a ser coberto/segurado. Essa predominância não é mera coincidência, mas um resultado que pode ser considerado, de certa forma, natural, tendo-se em vista que os benefícios previdenciários são calculados com base nos salários – de contribuição – dos segurados, ao longo do ciclo de vida profissional.

Um aspecto inicial relevante, nesse debate, é a necessidade de evitar visões simplistas da informalidade como resultado exclusivo da magnitude das alíquotas de contribuição, quando, na realidade, a referida informalidade é fenômeno complexo que envolve um conjunto amplo de fatores, por exemplo, questões como qualificação de mão de obra, formação econômica e social de cada país, aspectos culturais, custos e incentivos para formalização e outras. Há diferenças expressivas de inserção no mercado formal para distintos níveis de escolaridade, até mesmo sob uma mesma legislação trabalhista e as mesmas alíquotas de contribuição previdenciária (Costanzi e Santos, 2021). Foge ao escopo deste estudo analisar de forma profunda a informalidade, mas é necessária cautela em relação às iniciativas concernentes à desoneração da folha como uma solução mágica para a informalidade e a geração de empregos formais, que pode trazer prejuízos ao custeio integral da previdência. Contudo, cabe destacar que quase sempre esse debate não é feito com a devida profundidade do ponto de vista técnico e/ou com base em visões muito superficiais da informalidade no mercado de trabalho e sem considerar a necessidade de equacionar o custeio integral da previdência.

Embora exista polêmica na literatura a respeito desse tema, o ajuste derivado da inserção ou variação da alíquota de contribuição previdenciária pode ocorrer na forma de menores salários líquidos para os trabalhadores, e não necessariamente em menor nível de emprego formal. O nível de emprego não é a única variável de ajuste, podendo ocorrer alteração nos salários, bem como nos preços e lucros. De forma mais genérica, parece óbvio que empregadores/empresas saibam quais são os encargos decorrentes das contratações de empregados formais e, certamente, levem tal conhecimento na determinação dos salários de contratação. Teoricamente, o resultado efetivo dependerá de vários fatores; entre estes, as elasticidades de oferta e demanda no mercado de trabalho. Enfim, o fundamental é entender que o ajuste pode passar também pelo nível dos salários líquidos e não necessariamente ocorrerá de forma exclusiva pelo patamar de empregos formais (Gruber, 1997; Fernandes e Menezes, 2002; Arbache, 2003; Ansiliero *et al*., 2008; Veloso, 2020).

Qualquer debate sobre a desoneração ou substituição de base de financiamento precisa ser feito com cuidado e profundidade técnica, para que se obtenha o efeito desejado de estimular contratações formais e um impacto fiscal que não coloque em risco a situação das contas públicas e/ou a sustentabilidade da previdência. Há avaliações negativas sobre o impacto da atual política de desoneração da folha iniciada em 2011 (Garcia, Sachsida e Carvalho, 2018; Hecksher, 2023).[3] Segundo Hecksher (2023), utilizando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua do IBGE, de 2012 a 2022, o conjunto de todos os setores com folha desonerada reduziu suas participações nos totais de ocupados (de 20,1% para 18,9%), ocupados contribuintes da previdência (de 17,9% para 16,2%) e empregados com carteira do setor privado (de 22,4% para 19,7%). Enquanto os outros setores ampliaram seus contribuintes em 14,5% (+6,7 milhões), os desonerados diminuíram em 0,2% (-18 mil). Ao passo que empresas privadas de outros setores expandiram em 6,3% seus empregos com carteira (+1,7 milhão), as desoneradas encolheram os seus em 13,0% (-960 mil).

Essas avaliações mostram com clareza que o impacto da contribuição previdenciária sobre a folha de salários no emprego formal é um tema complexo e controverso, dependendo de diversos fatores, sendo objeto de intenso debate entre formuladores de políticas públicas e economistas, com o objetivo de compatibilizar a necessidade de financiamento dos sistemas previdenciários com a promoção do emprego formal e do crescimento econômico. O tema precisa ser debatido com profundidade no atual contexto de reforma tributária, e não de forma superficial, com risco de ter impactos duvidosos em termos de geração de emprego e gerar prejuízos estruturais e certos sobre o financiamento da previdência social. Ademais, a despesa com previdência é obrigatória e, caso não seja coberta pelas contribuições sobre a folha, terá de ser coberta com outras contribuições ou demais impostos gerais. O financiamento por impostos gerais, pagos por toda a população, inclusive pobres que não necessariamente vão se beneficiar de benefícios previdenciários, tende a tornar mais regressivo o financiamento dessa despesa obrigatória. De 2011 a 2023, a desoneração ocorreu com redução da arrecadação para previdência, sem qualquer consideração em relação à necessidade do custeio integral dessa despesa obrigatória. Caso o custeio resulte em aumento da dívida pública, ainda se cria um incremento futuro da despesa com juros, a qual, também, tende a ser mais regressiva.

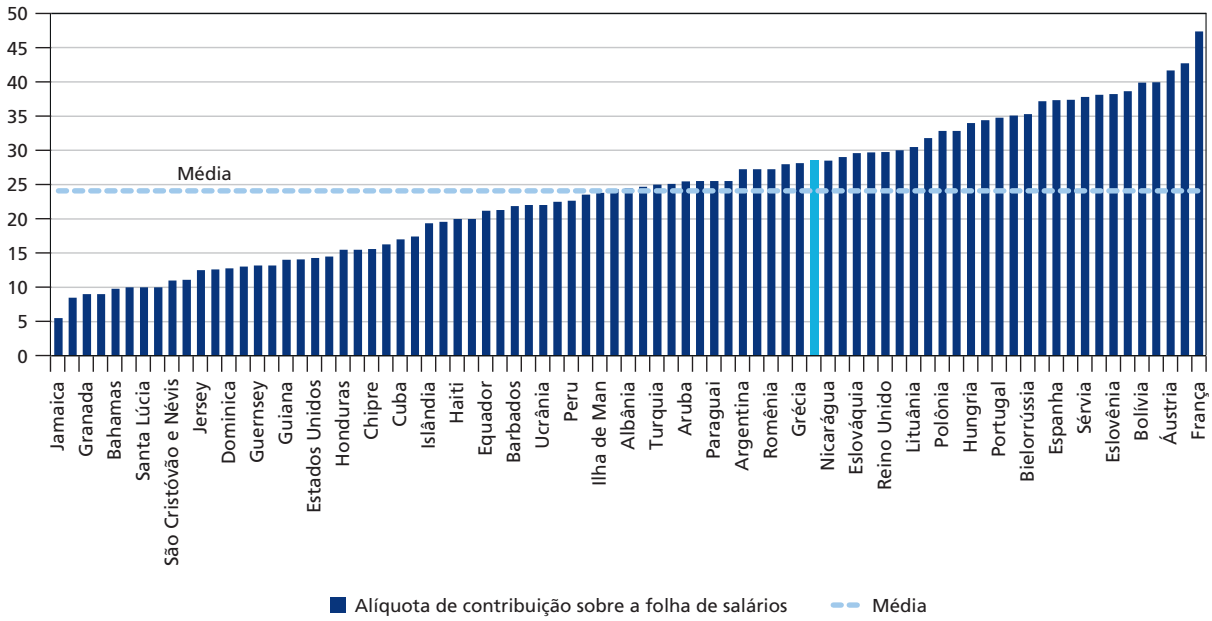
3. Garcia, Sachsida e Carvalho (2018) afirmaram que, "com base nos resultados observados, pode-se dizer que a Lei nº 12.546/2011, de desoneração da folha de salários, não foi capaz de gerar o impacto esperado sobre a criação de empregos nas empresas suscetíveis a serem afetadas pela alteração da legislação. O geral dos resultados observados é de ausência de impacto".

Feitas essas considerações iniciais, cabe tentar resumir, de forma simplificada, como é feito, na prática, o financiamento da previdência em nível internacional. Como dito anteriormente, há predominância do financiamento baseado principalmente por contribuições sobre a folha de salários ou rendimentos dos trabalhadores segurados. Foram analisados 44 países da Europa e 37 países das Américas, os quais totalizam 81 países em que a base do financiamento da previdência é a folha de salários ou os rendimentos cobertos dos segurados. Claro, contudo, que, em caso de déficit ou insuficiência das contribuições sobre a folha, em geral, se cobre a necessidade com impostos gerais. As alíquotas sobre a folha de salários para esses 81 países estão detalhadas nas tabelas A.1 e A.2, bem como nos quadros A.1 e A.2 do apêndice A. Aqui, será apresentado um resumo consolidado de todos esses países. Foram necessárias algumas simplificações. Por exemplo, nos casos em que existem alíquotas diferenciadas, tal como para acidentes de trabalho, foi considerada a alíquota mais baixa. Por essa razão, as alíquotas apresentadas representam um valor mínimo sobre a folha. Foram consideradas as alíquotas de contribuição com incidência legal do empregador e do empregado para os benefícios de aposentadoria, pensão, incapacidade, doença, maternidade, acidente do trabalho, desemprego e benefício familiar, e os países agregam mais ou menos as alíquotas para todos esses programas de seguridade social. Também deve ficar claro que, para muitos casos, há outras fontes de financiamento que incidem sobre outras bases, mas, em geral, a folha de salários ou de pagamento é fonte fundamental de financiamento.

Os resultados mostram que há grande variação na alíquota sobre a folha no que concerne aos países considerados, indo de um mínimo de apenas 5,5% até um patamar de 47,4%. A média simples da alíquota de contribuição sobre a folha para esses 81 países foi de 24,09%, levando-se em conta aqueles da Europa em 2018 e das Américas em 2019 – haviam países que estavam subindo gradualmente a alíquota. Tais comparações internacionais, entretanto, devem ser relativizadas, pois há questão da aplicação de mínimos e/ou máximos, com seus diferentes níveis. O salário mínimo costuma ser um piso utilizado por vários países, mas o patamar relativo do teto é bastante variado, bem como há casos em que o máximo é aplicado ao empregado, mas não ao empregador. Todos esses detalhes exigem cautela na comparação entre os países.

Ademais, por incorporar países muito diferentes entre si, com distintos regimes de previdência, díspares no nível de desenvolvimento, estrutura demográfica e outras características, seria natural esperar grande dispersão entre as alíquotas de contribuição. Como previsto, a média é maior na Europa que nas Américas, bem como mais baixa, em geral, para os países do Caribe. Obviamente, quanto maior a despesa, mais envelhecida a estrutura etária do país, maiores tenderão a ser as alíquotas de contribuição.

GRÁFICO 1
Alíquotas de contribuição sobre a folha de salários – países da Europa (2018) e das Américas (2019)
(Em %)



Fonte: SSA e ISSA (2018; 2019).
Elaboração dos autores.
Obs.: Soma de empregado mais empregador.

Fazendo-se uma análise mais desagregada, tendo-se em vista a heterogeneidade dos 81 países analisados, nota-se que a média total das alíquotas de contribuição de 24,09% decorre de uma média de 28,96% (praticamente 29%) para os 44 países da Europa e 18,29% para os 37 países das Américas. Nestes últimos, a média é puxada para baixo por países pequenos e/ou do Caribe. O Brasil, por essa metodologia, tem nível de alíquota superior à média das Américas e do consolidado das Américas e da Europa, mas não está entre aqueles países com maior contribuição sobre a folha.[4]

No caso da Europa, por exemplo, dos 44 países analisados, todos tinham financiamento das políticas previdenciárias, como aposentadoria, pensão, benefícios por

4. Foi considerada a contribuição patronal de 20% sobre a folha e a mais baixa sobre os segurados empregados (7,5%) e para financiar os acidentes de trabalho (1%), conforme padrão utilizado para os demais países. Não foi considerado a alíquota de 8% para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), tendo-se em vista que se refere apenas às contribuições sobre a folha para financiamento da previdência. Ademais, no caso brasileiro, não foi considerada a desoneração da folha, a alíquota sobre o faturamento sobre o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples), as baixas alíquotas sobre a comercialização da produção rural, ou até mesmo a alíquota de apenas 5% sobre o salário mínimo do MEI, que mostra que, na realidade, a alíquota efetiva no Brasil acaba sendo muito reduzida em função da disseminação de tantos tratamentos diferenciados.

incapacidade (doença e invalidez), maternidade e desemprego, baseado, principalmente, em contribuições sobre a folha de salários. A alíquota média, calculada sem ponderação, resultou em um percentual médio de 28,96% em 2018.[5] Apenas sete países tinham alíquotas de contribuição inferiores ao patamar de 20%, mas, em geral, eram países menores: Chipre, Guernsey, Islândia, Irlanda, Jersey, Luxemburgo e Suíça. Há vários países com alíquota acima dos 30%, a exemplo de Alemanha, Itália, Holanda, Portugal, França e Espanha. Portanto, uma média ponderada pela população ou pela força de trabalho deve ser ainda maior que esse patamar em torno de 29% (Costanzi, 2023).

No caso dos países das Américas, embora a média seja de 18,29%, para os 37 países que foram considerados, na realidade, a média é puxada para baixo pela região do Caribe, na qual a alíquota média foi de 13,68%. Para a América Latina, a alíquota média ficou no patamar de 20%, sendo estimada, como média aritmética simples, em 22,16%. Contudo, grandes países e/ou aqueles com maior cobertura, como Brasil, Argentina e Uruguai, possuíam taxas de contribuição superior à média da região.

Segundo Calligaro e Cetrángolo (2023), considerando-se 114 países no mundo e apenas as contribuições sobre a folha destinadas a financiar a aposentadoria para velhice, invalidez e pensão por morte, em 2020, a alíquota média foi de 16,1%. Em muitos países, devido ao incremento da despesa associado ao envelhecimento populacional, houve aumento das alíquotas de contribuição. De 1995 a junho de 2023, 82 países aumentaram suas taxas de contribuição em seus programas públicos de repartição (Fiap, 2023).

Um aspecto que deveria ser óbvio, mas que normalmente não é adequadamente considerando na agenda política, é que, quanto maior a despesa, maior tendem a ser ou deveriam ser as alíquotas de contribuição sobre a folha. Contudo, a agenda política costuma ser dominada por medidas ou propostas que, de um lado, aumentam a despesa da previdência e, de outro, buscam reduzir as contribuições e/ou desonerar a folha de salários. Tais movimentos são contraditórios do ponto de vista de equilíbrio entre custeio e despesa; entretanto, também mostram as tensões entre a agenda política normalmente voltada ao curto prazo e à necessidade de visão de médio e longo prazo para a gestão da política pública previdenciária. Mesmo que não ocorra incremento das alíquotas de contribuição para financiar despesa maior, na prática, o maior déficit

5. Cálculo elaborado pelo autor, a partir de informações da SSA e ISSA (2018). Os países considerados foram: Albânia, Alemanha, Andorra, Áustria, Bélgica, Bielorrússia, Bulgária, Chipre, Croácia, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estônia, França, Finlândia, Grécia, Guernsey, Holanda, Hungria, Irlanda, Islândia, Ilha de Man, Itália, Jersey, Letônia, Liechtenstein, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Moldávia, Mônaco, Noruega, Polônia, Portugal, República Tcheca, Romênia, Rússia, San Marino, Sérvia, Suécia, Suíça, Turquia, Ucrânia e Reino Unido.

tem de ser custeado por contribuição de impostos gerais, que tende a tornar o financiamento mais regressivo, como citado anteriormente.

TABELA 1
Quantidade de países por faixa de alíquotas de contribuição sobre a folha de salários e média – países da Europa (2018) e das Américas (2019)
(Em %)

Faixa das alíquotas de contribuição	Europa	Américas	América Latina	Caribe	**Europa mais Américas – total**
Menor que 10%	0	5 (13,5%)	1 (5%)	4 (26,7%)	**5 (6,2%)**
De 10% a 19,99%	7 (15,9%)	16 (43,2%)	7 (35%)	7 (46,7%)	**23 (28,4%)**
De 20% a 29,99%	18 (40,9%)	13 (35,1%)	9 (45%)	4 (26,7%)	**31 (38,3%)**
De 30% a 39,99%	16 (36,4%)	3 (8,1%)	3 (15%)	0	**19 (23,5%)**
40% ou mais	3 (6,8%)	0	0	0	**3 (3,7%)**
Média das alíquotas de contribuição	28,96%	18,29%	22,16%	13,68%	**24,09%**

Fonte: SSA e ISSA (2018; 2019).
Elaboração dos autores.
Obs.: 1. Soma de empregado mais empregador.
2. O número refere-se ao total de países naquela faixa de contribuição; entre parênteses, trata-se da participação no total na região.

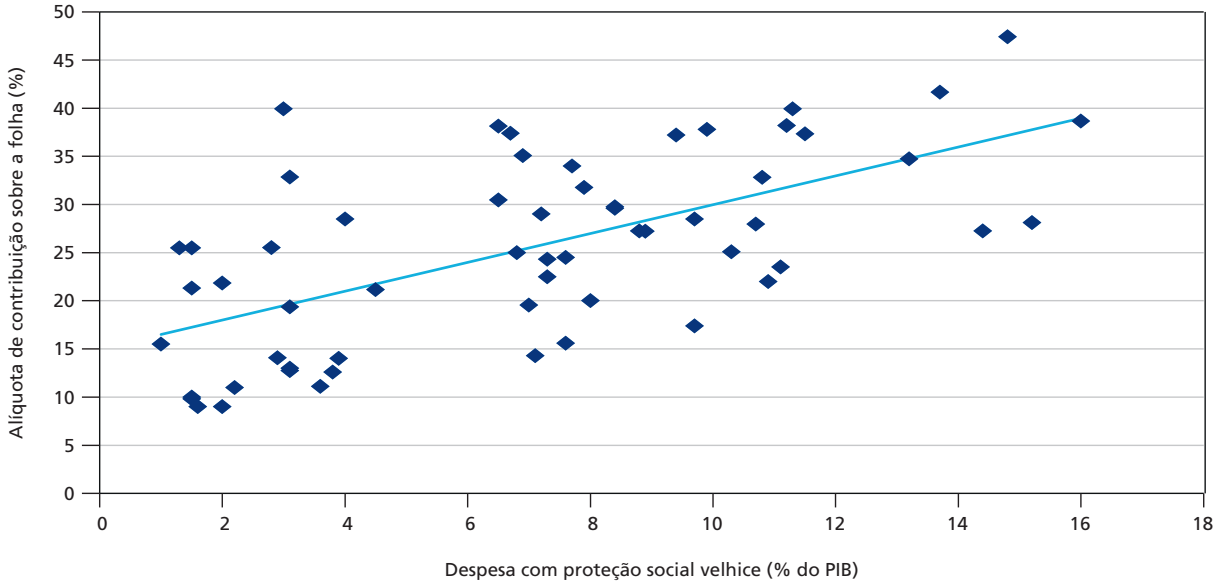
Analisando-se os dados sobre a despesa com proteção social voltada para a proteção social dos idosos ou para a velhice, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)[6] de 2020, foi possível mostrar importante correlação do nível do gasto como proporção do PIB e as alíquotas de contribuição sobre a folha de salários ou pagamento (gráfico 2). A análise revelou correlação positiva de 0,628 (correlação de Pearson) e significativa a 1%. Contudo, há variações relevantes para um mesmo nível de despesa, que podem refletir, entre outros fatores, a diferente organização dos regimes de previdência entre os países e, inclusive, a diferença de magnitude de déficit ou insuficiência das contribuições sobre a folha e a necessidade de complementação. De qualquer forma, parece lógico que maior despesa – em proporção do PIB – tende a gerar, mais cedo ou mais tarde, necessidade de incremento ou maiores alíquotas de contribuição sobre a folha

6. Dados extraídos do anexo estatístico do World Social Protection Report da OIT referente ao período 2020-2022 (ILO, 2022), que traz dados de despesa com proteção social em porcentagem do PIB para 2020 ou o último ano disponível. Foi considerado o dado de proteção social para *old age* – ou seja, voltado para velhice ou idosos. Contudo, não havia informação para todos os 81 países, e também foram excluídos *outliers* com despesa abaixo de 1% do PIB. Foram considerados 55 países, desse total de 81.

de salários. Portanto, países que possuem preocupação com taxas de contribuição elevada sobre a folha de salários devem tomar medidas para evitar incrementos insustentáveis da despesa.

GRÁFICO 2

Correlação entre despesa com proteção social velhice/idoso em proporção do PIB e alíquotas de contribuição sobre a folha de salários – países da Europa e das Américas



Fontes: SSA e ISSA (2018, 2019) e OIT (2022).
Elaboração dos autores.
Obs.: Dados de alíquota sobre a folha de 2018 para Europa, 2019 para Américas e despesa em porcentagem do PIB para 2020 ou o último ano disponível.

Essa correlação da despesa com as alíquotas de contribuição parece fundamental no contexto atual do Brasil, em que tem predominado, no contexto político, propostas de redução das alíquotas de contribuição e desoneração da folha. Como citado anteriormente, esse debate ocorre, muitas vezes, sem a devida profundidade e sem considerações em relação aos impactos sobre o financiamento da previdência social. Qualquer debate sobre desoneração precisa ser feito com cautela e profundidade, e é necessário considerar a necessidade de custeio integral da despesa previdenciária. O tema deveria ser debatido no atual contexto de reforma tributária.

Também não deveria perder-se de vista que a vinculação do financiamento da previdência com a folha de salários não é uma coincidência, mas, pelo contrário, um resultado quase natural do fato que os valores dos benefícios que serão pagos no futuro, em geral, são calculados a partir dos salários dos trabalhadores. Outras bases, como o faturamento, geram o risco de perder essa vinculação.

O debate sobre a desoneração da folha deveria começar, em um primeiro momento, pelas contribuições para o Sistema S, que também incidem sobre a folha, e não por aquelas destinadas ao financiamento da previdência. Do ponto de vista das políticas públicas, mesmo sendo recursos parafiscais, há necessidade de debate mais profundo sobre o Sistema S. Essas contribuições não têm nenhuma justificativa razoável para incidir sobre a folha de salários, e os recursos podem ser obtidos de outras bases de incidência (Costanzi, 2023).

No caso das contribuições previdenciárias, há necessidade de custeio integral da seguridade social, e, qualquer que seja a base de incidência, dado o nível atual da despesa, as alíquotas terão de ser elevadas. Em 2020, o gasto com previdência, considerando-se RGPS, regimes de previdência dos servidores públicos da União, estados e municípios e militares, atingiu o patamar de 14% do PIB, e, se for considerado também os benefícios assistenciais, como o BPC/Loas, o patamar sobe para 14,8% do PIB. Admitindo-se os dados das estatísticas de finanças públicas do IBGE, que agrega operações do governo geral (central, estaduais e municipais) em 2021, o gasto com benefícios previdenciários e assistenciais teria chegado ao patamar de R$ 1,5 trilhão (16,5% do PIB). Com essas cifras, qualquer que seja a base de incidência para o financiamento, as alíquotas não serão baixas e terão de ser suficientes para garantir o custeio integral – para mais detalhes, conferir estimativas em Costanzi e Ansiliero (2022). Ademais, há o problema de vários tratamentos diferenciados, como o MEI e a previdência rural, que obrigam a uma alíquota de contribuição "geral" mais elevada para os demais setores. Mas permanece o ponto fundamental, como já reiterado anteriormente: há necessidade de estimar a projeção futura da despesa, definir as bases mais eficientes para incidência e, a partir dessas estimativas, definir as alíquotas de contribuição, que também devem ser fixadas levando-se em conta cálculos atuariais e a equidade intergeracional (Costanzi, 2023).

Calligaro e Cetrángolo (2023) defendem que o argumento frequentemente utilizado, de que o emprego informal limita estruturalmente a capacidade de organizar sistemas de proteção social – em especial, de caráter contributivo –, deveria ser respondido com uma necessária combinação de fontes de financiamento de contribuições sobre a folha e os impostos gerais, com o objetivo de lograr-se uma cobertura universal. Contudo, a composição dessa combinação seria objeto de controvérsia. Também destaca que a estratégia de criar incentivos para a formalização da economia deve ser avaliada com muita cautela, uma vez que políticas equivocadas podem gerar resultados distributivos adversos e ameaçar a sustentabilidade ou o financiamento dos sistemas de proteção social, ao restringirem um dos principais fluxos de recursos existentes, que são aqueles que incidem sobre a folha de salários, dada a relevância de sua magnitude e estabilidade.

Calligaro e Cetrángolo (2023) também alertam que as contribuições sociais sobre a folha são uma das principais fontes estáveis de financiamento das políticas públicas no século XXI, não havendo um padrão claro entre as taxas de contribuição e o emprego informal. A literatura sugere que a redução da informalidade não depende necessariamente da magnitude das taxas de contribuição, mas sim de um conjunto amplo e coerente de medidas, com a finalidade de apoiar a criação de novos empregos formais. Há diversos estudos empíricos que mostram que cortes nas contribuições sociais têm impacto principalmente nos salários dos trabalhadores, e não necessariamente ou exclusivamente no nível de emprego formal. Por essa razão, a redução das alíquotas de contribuição não gera exatamente ganhos significativos no emprego ou na sua formalização.

Ao mesmo tempo, qualquer redução nas contribuições para a seguridade social gera, no curto prazo, perda efetiva de receitas do Estado, o que limita o espaço fiscal para implementar políticas públicas destinadas a reduzir a pobreza e a desigualdade. A substituição das contribuições por outros impostos – como Imposto de Renda (IR) ou Imposto sobre Valor Agregado (IVA) – poderá resultar em uma prática regressiva. Dito de forma mais clara, políticas de desoneração da folha podem ter resultados duvidosos em termos de emprego formal, mas com riscos em termos de financiamento da seguridade e até mesmo impacto distributivo negativo.

Ainda segundo Calligaro e Cetrángolo (2023), há várias razões para usar as contribuições sociais sobre a folha de pagamento como base contributiva para financiar a maioria dos sistemas de seguridade social:

- a relativa facilidade administrativa e operacional das contribuições sobre a folha de pagamento;
- a possibilidade de vincular os benefícios ao rendimento dos trabalhadores, com efeitos desejáveis em termos de incentivos à formalização;
- uma preferência por limitar os custos do programa às pessoas que se beneficiarão com isso, bem como limitar os benefícios para quem já trabalhou;
- a relativa segurança e estabilidade de um programa que tem seus próprios fundos alocados e não precisa competir no processo de alocação orçamentária anual; e
- apoio político a programas nos quais o público possa ver o que se está ganhando pelo que se está pagando – em comparação com outros tipos de gastos público.

As contribuições sobre a folha desempenham um papel fundamental no financiamento do sistema de proteção social. Em 2019, globalmente, as contribuições para a seguridade social representaram 18,8% do total dos impostos ou 5,7% do PIB. As contribuições para a seguridade social na Europa e na Ásia Central corresponderam a 27,4% da arrecadação total e 9,7% do PIB. Por sua vez, na América Latina e no Caribe, na média, as contribuições para seguridade social representaram 17,5% da arrecadação total e 3,9% do PIB em 2019 (Calligaro e Cetrángolo, 2023).

Considerando-se a base de dados da OCDE, que permite maior comparabilidade internacional, em 2021, a contribuição para seguridade social atingiu 9,2% do PIB no âmbito da OCDE, 8% do PIB no Brasil e 3,7% na média da América Latina e do Caribe.

TABELA 2
Carga tributária (2021)
(Em % do PIB)

Região/país	**Arrecadação – total**	Impostos sobre bens e serviços	Impostos sobre renda e lucros	Contribuições para seguridade social
OCDE	**34,1**	10,6	11,3	9,2
América Latina e Caribe	**21,7**	10,8	5,7	3,7
Brasil	**33,5**	15	8	8

Fonte: OCDE. Disponível em: https://www.oecd.org/tax/tax-policy/base-de-datos-global-de-estadisticas-tributarias.htm.
Acesso em: 6 set. 2023.

Segundo Calligaro e Cetrángolo (2023), do ponto de vista da teoria econômica, aumentos nas contribuições dos empregadores podem ser total ou parcialmente repassados aos trabalhadores por meio de salários mais baixos. Quanto maior for a elasticidade da procura do empregador e quanto menor for a elasticidade da oferta do empregado, maior será a redução salarial. Por sua vez, quando as contribuições sobre a folha de pagamento são aplicadas aos trabalhadores, estes podem transferir sua carga tributária para seus empregadores, por intermédio da negociação de salários mais elevados. Em última análise, a incidência efetiva de uma alteração nos impostos depende das elasticidades da oferta e da procura de trabalho, e não apenas da incidência legal. Contudo, esses resultados seriam o esperado em mercados em concorrência perfeita, mas o mundo real seria mais complexo, especialmente no caso de mercados de trabalho altamente informais. Por um lado, se a oferta de trabalho no setor formal exceder a procura aos salários atuais, o trabalhador pode ser forçado a aceitar um

contrato informal ou que exclua os direitos de proteção social. Por outro lado, se os trabalhadores perceberem forte ligação entre suas contribuições e os benefícios futuros, considerarão suas contribuições como salários diferidos e, portanto, poderia não haver tanto efeito sobre a oferta de trabalho.

Apesar dessa visão, é bem possível que parcela relevante dos trabalhadores não consiga valorar as contribuições sobre a folha meramente como um rendimento que será diferido para o futuro; em especial, em um cenário de racionalidade limitada ou caso exista uma preferência muito forte pelo consumo presente em relação ao futuro.

De forma mais conclusiva, conforme Calligaro e Cetrángolo (2023), essas propostas de cortes nas contribuições dos empregadores deveriam ser vistas com cautela, pois poderiam resultar em aumento dos níveis de desigualdade e ameaçar a sustentabilidade dos sistemas de proteção social, ao restringirem uma das suas fontes de recursos mais relevantes e estáveis. Calligaro e Cetrángolo (2023) mostram, a partir de exercício econométrico, que não existiria correlação entre taxas de contribuição e informalidade; isso sugere que as taxas de contribuição não são o principal determinante da informalidade. Dessa forma, a formalização requer um conjunto amplo e coerente de medidas que apoiam tanto a criação de novos empregos formais, como o cadastro de trabalhadores e empresas informais. A informalidade é o resultado da interação de vários fatores, incluindo-se o contexto econômico e o jurídico e alguns determinantes no nível micro, como baixo nível de educação, discriminação, pobreza e falta de acesso a recursos econômicos, propriedades, mercados, serviços financeiros e a outros serviços empresariais.

O fato de haver alta diferença de informalidade entre trabalhadores de diferentes graus de escolaridade em um mesmo país, sob a mesma legislação trabalhista, denota que o grau de formalidade não é resultado exclusivo das alíquotas de contribuição sobre a folha. Dessa forma, esse é um aspecto mais complexo e que decorre da interação de diversos fatores (Costanzi e Santos, 2021).

Como mostrado por Calligaro e Cetrángolo (2023), a evidência empírica sobre um possível efeito positivo da redução das contribuições sobre a folha é mista, em que pesem as dificuldades e as diferentes metodologias. Todavia, há estudos que apontaram nenhum efeito significativo sobre o nível de emprego formal/informalidade decorrente de redução das contribuições sociais sobre a folha.

Calligaro e Centrángolo (2023) mostram que um caso bastante importante para elucidar os riscos de políticas de desoneração da folha ou a redução das contribuições sociais seria a Argentina. Na década de 1980, com um suposto objetivo de redução dos custos laborais, a Argentina iniciou um processo de redução das contribuições sociais

para seguridade social, que teve como resultado um custo fiscal estimado em 1,8% do PIB, que acabou sendo revertido em 1984. Na década de 1990, houve a segunda tentativa de utilizar reduções nas contribuições para estabilizar a economia. Essas reformas conduziram a um elevado desequilíbrio fiscal após vários anos de implementação. Posteriormente, em 2017, houve uma nova política de redução das contribuições, que teria sido interrompida em 2019. Avaliações apontaram ausência de qualquer efeito significativo sobre o emprego, mas os cortes nas contribuições afetaram significativamente as finanças públicas: a arrecadação de contribuições como porcentagem do rendimento salarial total – considerando-se todo o país, mas excluindo-se o setor público e o trabalho agrícola – teria caído pela metade desde meados da década de 1990 até o início dos anos 2000.

Luchiezi Junior (2011) defende que a desoneração da folha exerceria pouca ou nenhuma influência sobre a dinâmica do mercado de trabalho e a competitividade. Dessa forma, pode-se gerar crescimento da lucratividade, ampliação da regressividade do sistema tributário e fragilização do financiamento da previdência social.

Ribeiro *et al*. (2011), ao fazerem a revisão da literatura sobre o tema, mostram que, efetivamente, há pesquisas que apontam impactos da contribuição sobre a folha na informalidade. Contudo, o estudo chama atenção que há dúvidas sobre o perfil distributivo da contribuição patronal sobre a folha. Caso ocorra o repasse para os preços, a contribuição se assemelharia a uma tributação indireta e seu perfil tenderia a ser regressivo. Se esta incidir sobre os trabalhadores, na forma de um desconto sobre os salários efetivamente recebidos, seria neutra diante da distribuição de renda. Trata-se de questão polêmica, mas existiriam argumentos para sustentar que a incidência da contribuição patronal se dá sobre os trabalhadores e, dessa forma, substituí-la por um tributo sobre o faturamento tornaria mais regressivo o perfil do sistema tributário brasileiro. Ademais, um financiamento da previdência com parcela crescente de tributos indiretos, que incidem sobre todos, levaria a uma maior participação dos trabalhadores pobres e informais no financiamento da previdência, à qual não costumam ter acesso. Ribeiro *et al*. (2011) lembram que a incidência efetiva, que é distinta da legal, também dependerá das elasticidades de oferta e demanda.

Todas essas avaliações deveriam reforçar a necessidade de cautela e profundidade no debate sobre a questão da desoneração da folha, que pode ter resultados duvidosos sobre o emprego formal, mas riscos ao financiamento da previdência e da seguridade como um todo, bem como impactos distributivos negativos (Ribeiro, Luchiezi Junior e Mendonça, 2011).

Ademais, o que deveria ficar claro é que é absolutamente incoerente a combinação de proposições legislativas que, por um lado, aumentam a despesa da previdência – ou tenham resistência em corte das despesas – e, por outro lado, de forma recorrente, tentem redução das contribuições sobre a folha de salários. Esse movimento é extremamente contraditório e não aceitável do ponto de vista da sustentabilidade fiscal e da previdência a médio e longo prazo.

A constitucionalidade dessas medidas também deveria ser avaliada tomando por base o § 5º do art. 195 da CF/1988, o qual estabelece que "nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total" (Brasil, 1988). De forma inversa, ademais, pode-se argumentar que não seria constitucional reduzir o custeio sem alterar, de forma correspondente, o plano de benefícios.

Também cabe destacar que a reforma da previdência de 2019 realizou algumas alterações importantes sobre o financiamento da previdência social, sendo uma destas relacionadas à desoneração da folha, conforme a seguir descrito.

1) Reestruturação das alíquotas de contribuição do RGPS e dos RPPS. No caso do RGPS, as antigas alíquotas de 8%, 9% e 11%, que incidiam de forma única sobre o salário de contribuição total, passaram para alíquotas progressivas, de 7,5%, 9%, 12% e 14%, até o teto do RGPS/INSS, que passaram a incidir não sobre a renda total, mas em cada faixa. Tendo-se em vista a redução na faixa de salário mínimo de 8% para 7,5% o impacto esperado era de queda na arrecadação total do RGPS.[7]

7. Ver art. 29 da EC nº 103/2019 (Brasil, 2019a). De acordo com dados apresentados pelo próprio governo federal no Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS (Brasil, 2019b), em novembro de 2019, a estimativa era que a reestruturação das alíquotas no RGPS geraria perda de arrecadação para o referido regime de R$ 28,4 bilhões, no período 2020-2029 – a preços de 2019. No RPPS dos servidores civis da União, a estimativa era de incremento da arrecadação de R$ 25,7 bilhões nesse período. Contudo, essa estimativa certamente foi afetada, em algum grau, negativamente pela reabertura da possibilidade de migração para previdência complementar pela MP nº 1.119, de 25 de maio de 2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.463, de 26 de outubro de 2022.

2) Fim da desvinculação das receitas da seguridade social. Com o fim da chamada desvinculação de receitas da União (DRU), tanto a previdência quanto a seguridade social continuaram a ter déficits expressivos; isso denota que o mito de que não haveria déficit da previdência, mas sim superávit da seguridade social, caso excluída a DRU, era, efetivamente, um diagnóstico equivocado, em que pese ter sido usado durante muito tempo como argumento contra qualquer alteração da previdência, o que provavelmente colaborou na postergação na reforma que apenas ocorreu em 2019.[8]

3) Possibilidade de utilização de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para financiamento da previdência/RGPS, devido à alteração do art. 239 da Constituição pela EC nº 103/2019 (Brasil, 2019), anteriormente destinados somente ao pagamento do seguro-desemprego e do abono salarial. Contudo, também houve redução do repasse de recursos do FAT para o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) de, no mínimo, 40% para 28% (quadro A.3 do apêndice A).

4) Proibição de novas substituições do custeio da folha de salários para outra base tributária, mas com a preservação das desonerações já existentes (quadro 1).

Em relação a esse último ponto, o art. 195 foi alterado no § 9º, de forma que foi excluída a possibilidade de adoção de base de cálculos diferenciada para a folha de salários. Contudo, o art. 30 da EC nº 103/2019 (Brasil, 2019) estabelece que essa vedação, criada na reforma de 2019, não se aplica àquelas que substituam a contribuição sobre a folha de salários instituídas antes da data de entrada em vigor da referida emenda constitucional.

8. A título de exemplo, em 2022, o RGPS registrou um déficit de R$ 261,3 bilhões, resultado de receita de R$ 535,7 bilhões e despesa de cerca de R$ 797 bilhões, pela ótica financeira. Considerados os dados do Relatório Resumido da Execução Orçamentária (RREO), de dezembro de 2022, da Secretaria do Tesouro Nacional (STN, 2023), a seguridade social, em 2022, sem qualquer efeito da DRU, teve um déficit de cerca de R$ 276 bilhões. Na realidade, mesmo antes da reforma de 2019, a seguridade social apresentava déficit já excluído os efeitos da DRU.

QUADRO 1
Alterações na possibilidade de desoneração da folha na reforma de 2019: EC nº 103/2019

Regra antes da reforma	Regra depois da reforma
Art. 195 I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. b) a receita ou o faturamento. c) o lucro. § 9º As contribuições sociais previstas no inciso I do *caput* deste artigo poderão ter *alíquotas ou bases de cálculo diferenciadas*, em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão de obra, do porte da empresa ou da condição estrutural do mercado de trabalho.	Art. 195 § 9º As contribuições sociais previstas no inciso I do *caput* deste artigo poderão ter *alíquotas diferenciadas* em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão de obra, do porte da empresa ou da condição estrutural do mercado de trabalho, sendo também autorizada a adoção de bases de cálculo diferenciadas apenas no caso das alíneas "b" e "c" do inciso I do *caput*. Art. 30. A vedação de diferenciação ou substituição de base de cálculo decorrente do disposto no § 9º do art. 195 da Constituição Federal não se aplica a contribuições que substituam a contribuição de que trata a alínea "a" do inciso I do caput do art. 195 da Constituição Federal instituídas antes da data de entrada em vigor desta emenda constitucional.

Fonte: Brasil (2019).
Elaboração dos autores.

Outro aspecto que deve ser objeto de discussão é que a folha de salários, como base de financiamento, é muito mais estável que outras fontes de financiamento, como o faturamento, que apresenta volatilidade e instabilidade muito maiores. Como se está falando de uma despesa obrigatória, de grande valor, a estabilidade do financiamento parece ser um aspecto desejável da base de incidência a ser escolhida.

Outros fatores estão gerando danos ou riscos graves ao financiamento da previdência social no Brasil. Um dos riscos evidentes é a forte expansão do MEI, que apresenta problemas de focalização, parcela relevante de substituição de emprego formal ou outros tipos de segurados, mais equilibrados do ponto de vista atuarial pelo MEI, e não formalização ou redução estrutural da informalidade (Costanzi e Ansiliero, 2017; Costanzi, 2018; Ansiliero, Costanzi e Fernandes, 2020; Costanzi e Sidone, 2022; Costanzi e Magalhães, 2023; CMAP, 2022). A estimativa é que o MEI, até mesmo em um cenário sem ganho real do salário mínimo, deve gerar um déficit nas contas do RGPS de cerca de R$ 729 bilhões em um período de quarenta anos ou um déficit atuarial – a valor presente – de R$ 435,7 bilhões, considerando-se os contribuintes em 2018 (Costanzi e Sidone, 2022). O MEI, em 2021, já representou cerca de 10% do total de contribuintes do RGPS, mas respondeu apenas por cerca de 1% da receita ou da arrecadação do referido regime (Costanzi e Magalhães, 2023). Além dos riscos gerados pelo MEI, ainda existem aqueles associados às transformações no mundo do trabalho; por exemplo, o

incremento dos trabalhadores de plataformas digitais, que, em geral, têm se caracterizado por um baixo nível de contribuição previdenciária (Costanzi e Santos, 2023; Goes *et al*., 2023; IBGE, 2023). Também há fragilidade no financiamento da previdência rural.

Por fim, dada a tendência de envelhecimento populacional e seus impactos sobre a evolução futura da despesa, a preocupação deve ser de adequar o financiamento da previdência social a esses impactos esperados, tendo-se em vista a expectativa que ocorra aumento da despesa. O efeito esperado da reforma de 2019 é um incremento mais sustentável da despesa, mas não deve impedir que ocorra aumento do gasto previdenciário em proporção do PIB nas próximas décadas. Do ponto de vista técnico, não é adequado a combinação de medidas que incrementem a despesa da previdência e se rejeite qualquer medida com vistas à sustentabilidade, por um lado e, por outro, aprovação de medidas que reduzam de forma significativa as alíquotas de contribuição necessárias para o custeio integral de uma despesa obrigatória de elevada magnitude. No limite, como citado anteriormente, corre-se o risco de ter de financiar a previdência com endividamento público, que gerará, no futuro, gastos crescentes com pagamentos de juros.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, foram analisadas questões básicas a respeito do financiamento da previdência. Qualquer debate sobre a questão do custeio dessa despesa de caráter obrigatório teria de partir de perguntas básicas: i) qual a magnitude atual dessa despesa e qual é a evolução futura esperada?; e ii) como definir as bases de incidência ideais e sua evolução para estabelecimentos das respectivas alíquotas de contribuição? Portanto, é preciso, como parte de um necessário planejamento de médio e longo prazo, que parece insuficiente na atual conjuntura, determinar quem paga, com qual renda e para quem em qual momento.

Também foi mostrado que, no cenário internacional, existe grande importância do financiamento mediante alíquotas de contribuição de empregados e empregadores sobre a folha de salários. As alíquotas tendem a variar muito entre os diferentes países, mas podem ser feitas algumas observações mais gerais, conforme a seguir descrito.

1) Quanto maior a despesa em proporção do PIB, maior tende a ser a alíquota de contribuição sobre a folha, e essa incidência pode ser considerada, de certa forma, tradicional e natural, tendo-se em vista que serve para custeio de benefícios que são calculados a partir dos salários dos segurados.

2) Entre os 81 países considerados, há uma variação grande em relação às alíquotas incidentes sobre a folha, indo de um mínimo de apenas 5,5% até um patamar 47,4%. A média simples da alíquota de contribuição sobre a folha para 81 países foi de 24,09%, incluindo-se Europa (2018) e Américas (2019), e sem considerar que havia países que estavam subindo gradualmente a alíquota. Há limitações nessas comparações internacionais, pela questão da aplicação de diferentes níveis mínimos ou máximos, que exigem cautela na comparação entre os países. O salário mínimo costuma ser um piso utilizado por vários países, mas o patamar relativo do teto é bastante variado, bem como há casos em que o máximo é aplicado ao empregado, mas não ao empregador – como no Brasil. Todos esses detalhes, obviamente, exigem cautela na comparação entre os países.

3) A análise mais desagregada, tendo-se em vista a heterogeneidade entre os 81 países analisados, mostra uma média de 28,96% (praticamente 29%) para os 44 países da Europa e 18,29% para os 37 países das Américas, mas com a média sendo puxada para baixo por países pequenos e/ou do Caribe.

4) Os déficits ou a despesa não coberta pela contribuição sobre a folha de salários tendem a ser cobertos por contribuições ou impostos de caráter geral, cabendo ressaltar, contudo, que tal aspecto gera o risco de tornar o financiamento mais regressivo.

Nos debates que podem ocorrer, no âmbito da tramitação da reforma tributária, é importante cautela com visões superficiais que tendem a tender associar a complexa questão da informalidade como resultado exclusivo das alíquotas de contribuição. Na realidade, a informalidade é um fenômeno complexo, que envolve múltiplos fatores, inclusive a qualificação da mão de obra – trabalhadores com menor escolaridade estão mais sujeitos à informalidade ou tendem a ter maior dificuldade de inserção no mercado formal. Além disso, a incidência da contribuição sobre a folha não afeta exclusivamente o nível de emprego formal, mas pode afetar os salários efetivos dos trabalhadores, os preços e a rentabilidade das empresas. Obviamente, os empregadores sabem de antemão o nível das contribuições sobre a folha e tendem a definir os salários dos trabalhadores já levando em consideração essas referidas contribuições. Claro que o impacto efetivo dependerá de vários fatores, inclusive das elasticidades de oferta e demanda, mas devem-se evitar visões simplistas que tendem a enxergar a redução (expressiva) das contribuições como uma solução mágica para a questão da informalidade e a geração do emprego formal, que depende de diversos outros fatores, até mesmo do crescimento econômico sustentando, que pode ser afetado negativamente pelo envelhecimento populacional.

Ademais, dado o proeminente nível da despesa previdenciária no Brasil, qualquer que seja a base de incidência, as alíquotas terão de ser elevadas, bem como é necessário garantir o custeio integral desse gasto, que tende a ser crescente com o envelhecimento populacional. Por fim, tendo em vista a tendência de envelhecimento populacional e seus impactos sobre a evolução futura da despesa, a preocupação deveria ser de adequar o financiamento da previdência social a essa referida tendência. O impacto esperado da reforma de 2019 é incremento mais sustentável do gasto previdenciário, mas, dado o efeito do envelhecimento populacional, não deverá impedir que ocorra aumento do gasto previdenciário em proporção do PIB.

Do ponto de vista técnico, não é adequado a combinação de medidas que incrementem a despesa da previdência ou a resistência a quaisquer medidas que, por um lado, visem à sustentabilidade e, por outro, a medidas que objetivem reduzir de forma significativa as alíquotas de contribuição necessárias ao custeio integral dessa despesa obrigatória. No limite, corre-se o risco de ter de financiar a previdência com endividamento público, o que, no futuro, gerará gastos crescentes com pagamentos de juros.

REFERÊNCIAS

ANSILIERO, G.; COSTANZI, R. N.; FERNANDES, A. Z. **Análise descritiva das políticas públicas de inclusão previdenciária dos trabalhadores autônomos**: o plano simplificado de previdência social e o microempreendedor individual (MEI). Rio de Janeiro: Ipea, mar. 2020. (Texto para Discussão, n. 2546). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9853/1/td_2546.pdf.

ANSILIERO, G. *et al*. **A desoneração da folha de pagamentos e sua relação com a formalidade no mercado de trabalho**. Brasília: Ipea, jun. 2008. (Texto para Discussão, n. 1.341).

ARBACHE, J. S. **Informalidade, encargos trabalhistas e previdência social**. Brasília: MPS, 2003. p. 89-106. (Coleção da Previdência Social, v. 19).

BRASIL. Senado Federal. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm?=undefined. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 nov. 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Secretaria Especial de Trabalho e Previdência. **Emenda Constitucional nº 103/2019**: nova previdência. Documento apresentado ao Conselho Nacional de Previdência Social em novembro de 2019. Brasília: SEPRT, 2019b.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.202, de 28 de dezembro de 2023. Revoga os benefícios fiscais de que tratam o art. 4º da Lei nº 14.148, de 3 de maio de 2021, e os art. 7º a art. 10 da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, desonera parcialmente a contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento, revoga a alíquota reduzida da contribuição previdenciária aplicável a determinados municípios e limita a compensação de créditos decorrentes de decisões judiciais transitadas em julgado. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 dez. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/mpv/mpv1202.htm.

CALLIGARO, F.; CETRÁNGOLO, O. **El financiamiento de la protección social universal**: la relevancia y el impacto de las cotizaciones a la seguridad social sobre el mercado laboral. Manchester: Wiego, mar. 2023. (Documento de Trabajo Wiego, n. 47).

CICHON, M. *et al*. **Financing social protection**. Genebra: ILO/ISSA, jan. 2004. (Quantitative Methods in Social Protection Series).

CICHON, M. *et al*. **Financiación de la protección social**. Genebra: OIT; Madri: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

CMAP – CONSELHO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. **Relatório de avaliação**: microempreendedor individual (MEI). Brasília: CMAP, 2022.

COSTANZI, R. N. Os desequilíbrios financeiros do microempreendedor individual (MEI). **Carta de Conjuntura**, n. 38, nota 1, p. 1-23, jan.-mar. 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8327/1/cc_38_nt_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf

COSTANZI, R. N. Desafios das políticas públicas de previdência social. **Anesp.org.br**, ago. 2023. Disponível em: https://anesp.org.br/todas-as-noticias/desafios-das-polticas-pblicas-de-previdncia-social. Acesso em: 23 out. 2023.

COSTANZI, R. N.; ANSILIERO, G. **Análise da focalização do microempreendedor individual (MEI)**: notas preliminares a partir do suplemento especial da PNAD 2014. Brasília: Ipea, mar. 2017. (Nota Técnica Disoc, n. 37). Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/20170321_nt37_focalizacao-mei.pdf.

COSTANZI, R. N.; ANSILIERO, G. Estimativas para o custeio da previdência social no Brasil: notas sobre o nível adequado das alíquotas contributivas do RGPS. **Informações Fipe**, n. 506, p. 25-34, nov. 2022. Disponível em: https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif506.pdf.

COSTANZI, R. N.; MAGALHÃES, M. A. Evolução do microempreendedor individual (MEI) e os impactos no financiamento da previdência social e no mercado formal de trabalho. **Informações Fipe**, n. 510, p. 15-24, mar. 2023. Disponível em: https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif510-15-24.pdf.

COSTANZI, R. N.; SANTOS, C. F. Contribuintes e beneficiários da previdência social. **Informações Fipe**, n. 491, p. 42-51, ago. 2021. Disponível em: https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif491-42-51.pdf.

COSTANZI, R. N.; SANTOS, C. F. A proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais. **Informações Fipe**, n. 509, p. 28-46, fev. 2023. Disponível em: https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif509.pdf.

COSTANZI, R. N.; SIDONE, O. Avaliação da política previdenciária: o caso do microempreendedor individual (MEI). *In*: MENDES, M. (Org.). **Para não esquecer**: políticas públicas que empobrecem o Brasil. Rio de Janeiro: Autografia, 2022. p. 319-343.

DINIZ, M. Senado aprova desoneração da folha até 2027. **Rádio Senado**, 25. out. 2013. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/10/25/senado-aprova-desoneracao-da-folha-ate-2027#:~:text=O%20Senado%20aprovou%20o%20projeto,menos%20de%20142%20mil%20habitantes. Acesso em: 2 dez. 2023.

FERNANDES, R.; MENEZES-FILHO, N. A. Impactos dos encargos trabalhistas sobre o setor formal da economia. *In*: CHAHAD, J. P.; FERNANDES, Z. R. (Orgs.). **O mercado de trabalho no Brasil**: políticas, resultados e desafios. São Paulo: MTE; Fipe; FEA/USP, 2002. p. 149-175.

FIAP – FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. **Reformas paramétricas en los programas de pensiones públicos de reparto 1995-junio 2023**. Santiago, Chile: Fiap, 2023.

GARCIA, F.; SACHSIDA, A.; CARVALHO, A. Y. **Impacto da desoneração da folha de pagamento sobre o emprego**: novas evidências. Brasília: Ipea, jan. 2018. (Texto para Discussão, n. 2357).

GOES, G. S. *et al*. A proteção social dos trabalhadores da *gig economy* do setor de transporte no Brasil. **Carta de Conjuntura**, n. 58, nota 16, jan.-mar. 2023.

GRUBER, J. **The Incidence of payroll taxation**: evidence from Chile. Cambridge, MA: NBER, 1995. (Working Paper, n 5053).

HECKSHER, M. Os setores que mais (des)empregam no Brasil. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**, n. 73, p. 13-18, ago. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**: PNAD Contínua. 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **World Social Protection Report 2020-22**: social protection at the crossroads in pursuit of a better future. Genebra: ILO, 2022.

LUCHIEZI JUNIOR, A. Desoneração da folha de salários: descontruindo os mitos da formalização da mão de obra e da competitividade industrial. *In*: RIBEIRO, J. A. C.; LUCHIEZI JUNIOR, A.; MENDONÇA, S. E. A. (Org.). **Progressividade da tributação e desoneração da folha de pagamentos**: elementos para reflexão. Brasília: Ipea, 2011. p. 85-106.

MINISTRO da Fazenda comenta veto a desoneração da folha de pagamento. **Gov.br**, 28 nov. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/fazenda/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministro-da-fazenda-comenta-veto-a-desoneracao-da-folha-de-pagamento#:~:text=A%20lei%20da%20desonera%C3%A7%C3%A3o%20da,Geral%20da%20Uni%C3%A3o%20(AGU). Acesso em: 2 dez. 2023.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **OECD Skills Outlook 2021**: learning for life. Paris: OECD, 2021.

RIBEIRO, J. A. C.; LUCHIEZI JUNIOR, Á.; MENDONÇA, S. E. A. (Org.). **Progressividade da tributação e desoneração da folha de pagamentos**: elementos para reflexão. Brasília: Ipea, 2011.

RIBEIRO, J. A. C. *et al*. Desoneração de folha de pagamentos: breves lembretes e comentários. *In*: RIBEIRO, J. A. C.; LUCHIEZI JUNIOR, A.; MENDONÇA, S. E. A. (Org.) **Progressividade da tributação e desoneração da folha de pagamentos**: elementos para reflexão. Brasília: Ipea, 2011. p. 107-124.

SIDONE, O. J. G.; COSTANZI, R. N.; PEREIRA, E. S. Dívida implícita previdenciária. **Informações Fipe**, n. 503, p. 37-47, ago. 2022.

SIDONE, O. J. G. *et al*. Sustentabilidade da previdência II: indicadores atuariais e dívida implícita previdenciária. **Informes de Previdência Social**, v. 34, n. 5, p. 4-14, maio 2022.

SSA – SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION; ISSA – INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. **Social security programs throughout the world**: Europe 2018. Washington: SSA; Genebra: ISSA, 2018.

SSA – SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION; ISSA – INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. **Social security programs throughout the world**: Américas 2019. Washington: SSA; Genebra: ISSA, 2019.

STN – SECRETÁRIA DO TESOURO NACIONAL. **Relatório Resumido da Execução Orçamentária (RREO)**: governo federal e outros demonstrativos – dezembro 2022. Brasília: STN, jan. 2023. Disponível em: https://sisweb.tesouro.gov.br/apex/f?p=2501:9::::9:P9_ID_PUBLICACAO:46089.

VELOSO, F. Os efeitos da desoneração da folha. **Blog do Ibre**, 10 ago. 2020. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/os-efeitos-da-desoneracao-da-folha. Acesso em: set. 2023.

APÊNDICE A

TABELA A.1

Alíquotas de contribuição – Europa (2018)

(Em %)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
Albânia	Segurado	8,8	0,69	0	0	0	9,49
	Empregador	12,8	1,01	0,3	0,9	0	15,01
	Total	**21,6**	**1,7**	**0,3**	**0,9**	**0**	**24,5**
Alemanha	Segurado	9,3	8,575	0	1,5	0	19,375
	Empregador	9,3	8,575	1,18	1,5	0	20,555
	Total	**18,6**	**17,15**	**1,18**	**3**	**0**	**39,93**
Andorra	Segurado	6,5	0	0	0	0	6,5
	Empregador	15,5	0	0	0	0	15,5
	Total	**22**	**0**	**0**	**0**	**0**	**22**
Áustria	Segurado	10,25	3,78	0	3	0	17,03
	Empregador	12,55	3,87	1,3	3	3,9	24,62
	Total	**22,8**	**7,65**	**1,3**	**6**	**3,9**	**41,65**
Bielorrússia	Segurado	1	0	0	0	0	1
	Empregador	28	6	0,3	0	0	34,3
	Total	**29**	**6**	**0,3**	**0**	**0**	**35,3**
Bélgica	Segurado	7,5	1,15	0	0,87	0	9,52
	Empregador	8,86	2,35	1,33	1,46	0	14
	Total	**16,36**	**3,5**	**1,33**	**2,33**	**0**	**23,52**
Bulgária	Segurado	8,78	1,4	0	0,4	0	10,58
	Empregador	11,02	2,1	0,4	0,4	0	13,92
	Total	**19,8**	**3,5**	**0,4**	**1**	**0**	**24,7**
Croácia	Segurado	20	0	0	0	0	20
	Empregador	0	15	0,5	1,7	0	17,2
	Total	**20**	**15**	**0,5**	**1,7**	**0**	**37,2**
Chipre	Segurado	7,8	0	0	0	0	7,8
	Empregador	7,8	0	0	0	0	7,8
	Total	**15,6**	**0**	**0**	**0**	**0**	**15,6**

(Continua)

(Continuação)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
República Tcheca	Segurado	6,5	0	0	0	0	6,5
	Empregador	21,5	2,3	0,28	1,2	0	25,28
	Total	**28**	**2,3**	**0,28**	**1,2**	**0**	**31,78**
Dinamarca	Segurado	0	0	0	8	0	8
	Empregador	0	0	0	8	0	8
	Total	**0**	**0**	**0**	**8**	**0**	**8**
Eslováquia	Segurado	7	1,4	0	1	0	9,4
	Empregador	17	1,4	0,8	1	0	20,2
	Total	**24**	**2,8**	**0,8**	**2**	**0**	**29,6**
Eslovênia	Segurado	15,5	6,46	0	0,14	0	22,1
	Empregador	8,85	7,19	0	0,06	0	16,1
	Total	**24,35**	**13,65**	**0**	**0,2**	**0**	**38,2**
Espanha	Segurado	4,7	0	0	1,55	0	6,25
	Empregador	23,6	0	1,98	5,5	0	31,08
	Total	**28,3**	**0**	**1,98**	**7,05**	**0**	**37,33**
Estónia	Segurado	2	0	0	1,6	0	3,6
	Empregador	20	13	0	0,8	0	33,8
	Total	**22**	**13**	**0**	**2,4**	**0**	**37,4**
Finlândia	Segurado	6,35	1,53	0	0	0	7,88
	Empregador	17,75	0,86	0,1	0,65	0	19,36
	Total	**24,1**	**2,39**	**0,1**	**0,65**	**0**	**27,24**
França	Segurado	10,4	0	0	0,95	0	11,35
	Empregador	15,1	13,3	0	4,2	3,45	36,05
	Total	**25,5**	**13,3**	**0**	**5,15**	**3,45**	**47,4**
Grécia	Segurado	6,67	0,4	0	0	0	7,07
	Empregador	13,33	4,55	0	3,17	0	21,05
	Total	**20**	**4,95**	**0**	**3,17**	**0**	**28,12**
Guernsey	Segurado	6,6	0	0	0	0	6,6
	Empregador	6,6	0	0	0	0	6,6
	Total	**13,2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**13,2**
Holanda	Segurado	18	9,65	0	0	0	27,65
	Empregador	6,27	0	0	4,22	0	10,49
	Total	**24,27**	**9,65**	**0**	**4,22**	**0**	**38,14**

(Continua)

(Continuação)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
Hungria	Segurado	10	3	0	1,5	0	14,5
	Empregador	19,5	0	0	0	0	19,5
	Total	**29,5**	**3**	**0**	**1,5**	**0**	**34**
Islândia	Segurado	4	0	0	0	0	4
	Empregador	15,35	0	0	0	0	15,35
	Total	**19,35**	**0**	**0**	**0**	**0**	**19,35**
Irlanda	Segurado	4	0	0	0	0	4
	Empregador	8,6	0	0	0	0	8,6
	Total	**12,6**	**0**	**0**	**0**	**0**	**12,6**
Ilha de Man	Segurado	11	0	0	0	0	11
	Empregador	12,8	0	0	0	0	12,8
	Total	**23,8**	**0**	**0**	**0**	**0**	**23,8**
Itália	Segurado	9,19	0	0	0	0	9,19
	Empregador	23,81	2,68	0,04	2,26	0,68	29,47
	Total	**33**	**2,68**	**0,04**	**2,26**	**0,68**	**38,66**
Jersey	Segurado	6	0	0	0	0	6
	Empregador	6,5	0	0	0	0	6,5
	Total	**12,5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**12,5**
Letônia	Segurado	11	0	0	0	0	11
	Empregador	24,09	0	0	0	0	24,09
	Total	**35,09**	**0**	**0**	**0**	**0**	**35,09**
Liechtenstein	Segurado	12,7	1,5	0	0,5	0	14,7
	Empregador	12,9	0	0	0,5	1,9	15,3
	Total	**25,6**	**1,5**	**0**	**1**	**1,9**	**30**
Lituânia	Segurado	3	0	0	0	0	3
	Empregador	22,3	3,6	0,18	1,4	0	27,48
	Total	**25,3**	**3,6**	**0,18**	**1,4**	**0**	**30,48**
Luxemburgo	Segurado	8	0,25	0	0	0	8,25
	Empregador	8	0,25	0,9	0	0	9,15
	Total	**16**	**0,5**	**0,9**	**0**	**0**	**17,4**
Malta	Segurado	10	0	0	0	0	10
	Empregador	10	0	0	0	0	10
	Total	**20**	**0**	**0**	**0**	**0**	**20**

(Continua)

(Continuação)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
Moldávia	Segurado	6	0	0	0	0	6
	Empregador	23	0	0	0	0	23
	Total	**29**	**0**	**0**	**0**	**0**	**29**
Mônaco	Segurado	6,55	0	0	0	0	6,55
	Empregador	8,07	15,1	0	0	0	23,17
	Total	**14,62**	**15,1**	**0**	**0**	**0**	**29,72**
Noruega	Segurado	8,2	0	0	0	0	8,2
	Empregador	16,1	0	0	0	0	16,1
	Total	**24,3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**24,3**
Polônia	Segurado	11,26	2,45	0	0	0	13,71
	Empregador	16,26	0	0,4	2,45	0	19,11
	Total	**27,52**	**2,45**	**0,4**	**2,45**	**0**	**32,82**
Portugal	Segurado	11	0	0	0	0	11
	Empregador	23,75	0	0	0	0	23,75
	Total	**34,75**	**0**	**0**	**0**	**0**	**34,75**
Romênia	Segurado	25	0	0	0	0	25
	Empregador	0	2,25	0	0	0	2,25
	Total	**25**	**2,25**	**0**	**0**	**0**	**27,25**
Rússia	Segurado	0	0	0	0	0	0
	Empregador	22	2,9	0,2	0	0	25,1
	Total	**22**	**2,9**	**0,2**	**0**	**0**	**25,1**
San Marino	Segurado	7,4	0	0	0,5	0	7,9
	Empregador	18,1	5	0	8,9	2,8	34,8
	Total	**25,5**	**5**	**0**	**9,4**	**2,8**	**42,7**
Sérvia	Segurado	14	5,15	0	0,75	0	19,9
	Empregador	12	5,15	0	0,75	0	17,9
	Total	**26**	**10,3**	**0**	**1,5**	**0**	**37,8**
Suécia	Segurado	7	0	0	0	0	7
	Empregador	10,91	6,95	0,2	2,91	0	20,97
	Total	**17,91**	**6,95**	**0,2**	**2,91**	**0**	**27,97**
Suíça	Segurado	8,4	0,225	0	1,1	0	9,725
	Empregador	8,4	0,225	0	1,1	0,1	9,825
	Total	**16,8**	**0,45**	**0**	**2,2**	**0,1**	**19,55**

(Continua)

(Continuação)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
Turquia	Segurado	9	0	0	1	0	10
	Empregador	11	2	0	2	0	15
	Total	**20**	**2**	**0**	**3**	**0**	**25**
Ucrânia	Segurado	0	0	0	0	0	0
	Empregador	22	0	0	0	0	22
	Total	**22**	**0**	**0**	**0**	**0**	**22**
Reino Unido	Segurado	12	0	0	0	0	14,05
	Empregador	13,8	0	0	0	0	15,7
	Total	**25,8**	**0**	**0**	**0**	**0**	**29,75**

Fonte: SSA e ISSA (2018).
Elaboração dos autores.

TABELA A.2
Alíquotas de contribuição – Américas (2019)
(Em %)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de Trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
Antígua e Barbuda	Segurado	5,5	0	0	0	0	5,5
	Empregador	7,5	0	0	0	0	7,5
	Total	**13**	**0**	**0**	**0**	**0**	**13**
Argentina	Segurado	11	0	0	0	0	11
	Empregador	10,74	0	0	0,92	4,57	16,23
	Total	**21,74**	**0**	**0**	**0,92**	**4,57**	**27,23**
Bahamas	Segurado	3,9	0	0	0	0	3,9
	Empregador	5,9	0	0	0	0	5,9
	Total	**9,8**	**0**	**0**	**0**	**0**	**9,8**
Barbados	Segurado	8,85	0	0	1,25	0	10,1
	Empregador	8,75	0	0,75	2,25	0	11,75
	Total	**17,6**	**0**	**0,75**	**3,5**	**0**	**21,85**
Bermudas	Segurado	5	0	0	0	0	5
	Empregador	5	0	0	0	0	5
	Total	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**10**
Bolívia	Segurado	12,21	0	0	0	0	12,21
	Empregador	3	10	1,71	0	13	27,71
	Total	**15,21**	**10**	**1,71**	**0**	**13**	**39,92**
Brasil	Segurado	7,5	0	0	0	0	7,5
	Empregador	20	0	1	0	0	21
	Total	**27,5**	**0**	**1**	**0**	**0**	**28,5**
Chile	Segurado	10	7	0	0,6	0	17,6
	Empregador	1,53	0	4	2,4	0	7,93
	Total	**11,53**	**7**	**4**	**3**	**0**	**25,53**
Colômbia	Segurado	4	4	0	0	0	8
	Empregador	12	8,5	0,348	0	4	24,848
	Total	**16**	**12,5**	**0,348**	**0**	**4**	**32,848**
Costa Rica	Segurado	4,84	5,5	0	0	0	10,34
	Empregador	8,33	9,25	0	1,5	5	24,08
	Total	**13,17**	**14,75**	**0**	**1,5**	**5**	**34,42**
Cuba	Segurado	2,5	0	0	0	0	2,5
	Empregador	14,5	0	0	0	0	14,5
	Total	**17**	**0**	**0**	**0**	**0**	**17**
Dominica	Segurado	6	0	0	0	0	6
	Empregador	6,75	0	0	0	0	6,75
	Total	**12,75**	**0**	**0**	**0**	**0**	**12,75**

(Continua)

(Continuação)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de Trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
Equador	Segurado	6,74	0	0	2	0	8,74
	Empregador	2,22	9	0,2	1	0	12,42
	Total	**8,96**	**9**	**0,2**	**3**	**0**	**21,16**
El Salvador	Segurado	7,25	3	0	0	0	10,25
	Empregador	7,75	7,5	0	0	0	15,25
	Total	**15**	**10,5**	**0**	**0**	**0**	**25,5**
Granada	Segurado	4	0	0	0	0	4
	Empregador	4	0	1	0	0	5
	Total	**8**	**0**	**1**	**0**	**0**	**9**
Guatemala	Segurado	1,83	2	1	0	0	4,83
	Empregador	3,67	4	3	0	0	10,67
	Total	**5,5**	**6**	**4**	**0**	**0**	**15,5**
Guiana	Segurado	5,6	0	0	0	0	5,6
	Empregador	8,4	0	0	0	0	8,4
	Total	**14**	**0**	**0**	**0**	**0**	**14**
Haiti	Segurado	6	3	0	0	0	9
	Empregador	6	3	2	0	0	11
	Total	**12**	**6**	**2**	**0**	**0**	**20**
Honduras	Segurado	2,5	2,5	0	0	0	5
	Empregador	3,5	5	0	1,98	0	10,48
	Total	**6**	**7,5**	**0**	**1,98**	**0**	**15,48**
Ilhas Virgens Britânicas	Segurado	4	0	0	0	0	4
	Empregador	4,5	0	0	0	0	4,5
	Total	**8,5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**8,5**
Jamaica	Segurado	2,75	0	0	0	0	2,75
	Empregador	2,75	0	0	0	0	2,75
	Total	**5,5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**5,5**
México	Segurado	1,75	0,25	0	0	0	2
	Empregador	6,9	0,7	0,5	0	1	9,1
	Total	**8,65**	**0,95**	**0,5**	**0**	**1**	**11,1**
Nicarágua	Segurado	4,75	2,25	0	0	0	7
	Empregador	12,5	6	3	0	0	21,5
	Total	**17,25**	**8,25**	**3**	**0**	**0**	**28,5**
Panamá	Segurado	9,25	0,5	0	0	0	9,75
	Empregador	4,25	0,5	0	0	0	4,75
	Total	**13,5**	**1**	**0**	**0**	**0**	**14,5**
Paraguai	Segurado	9	0	0	0	0	9
	Empregador	14,5	2	0	0	0	16,5
	Total	**23,5**	**2**	**0**	**0**	**0**	**25,5**

(Continua)

(Continuação)

País	Incidência legal	Aposentadoria por idade/ velhice, pensão e incapacidade	Doença e maternidade	Acidente de Trabalho	Desemprego	Benefício familiar	Todos os programas
Peru	Segurado	13	0	0	0	0	13
	Empregador	0	9	0,63	0	0	9,63
	Total	**13**	**9**	**0,63**	**0**	**0**	**22,63**
República Dominicana	Segurado	2,87	3,04	0	0	0	5,91
	Empregador	7,1	7,09	1,2	0	0	15,39
	Total	**9,97**	**10,13**	**1,2**	**0**	**0**	**21,3**
São Cristóvão e Névis	Segurado	5	0	0	0	0	5
	Empregador	5	0	1	0	0	6
	Total	**10**	**0**	**1**	**0**	**0**	**11**
Santa Lúcia	Segurado	5	0	0	0	0	5
	Empregador	5	0	0	0	0	5
	Total	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**10**
São Vicente e Granadinas	Segurado	4,5	0	0	0	0	4,5
	Empregador	5,5	0	0	0	0	5,5
	Total	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**10**
Suriname	Segurado	2,5	0	0	0	0	2,5
	Empregador	6,5	0	0	0	0	6,5
	Total	**9**	**0**	**0**	**0**	**0**	**9**
Trindade e Tobago	Segurado	4,4	0	0	0	0	4,4
	Empregador	8,8	0	0	0	0	8,8
	Total	**13,2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**13,2**
Uruguai	Segurado	15	0	0	0	0	15
	Empregador	7,5	0	0	0	0	7,5
	Total	**22,5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**22,5**
Venezuela	Segurado	4	0	0	0,5	0	4,5
	Empregador	9	0	0,75	2	0	11,75
	Total	**13**	**0**	**0,75**	**2,5**	**0**	**16,25**
Canadá	Segurado	5,1	0	0	1,62	0	6,72
	Empregador	5,1	0	0	2,268	0	7,368
	Total	**10,2**	**0**	**0**	**3,888**	**0**	**14,088**
Estados Unidos	Segurado	6,2	0	0	0	0	6,2
	Empregador	6,2	0	1,3	0,6	0	8,1
	Total	**12,4**	**0**	**1,3**	**0,6**	**0**	**14,3**

Fonte: SSA e ISSA (2019).

Elaboração dos autores.

Obs.: No caso do Brasil, a alíquota foi atualizada com a mudança da reforma de 2019. A alíquota total foi apresentada pela soma da contribuição do segurado e do empregador.

QUADRO A.1

Resumo de custeio, despesa e aposentadoria – Europa (2018)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Albânia	24,5% para todos os programas, sendo 9,49% para segurado e 15,01% para empregador. No caso dos trabalhadores por conta própria, a contribuição é a soma de segurado mais empregador – por exemplo, aposentadoria e pensão é 21,6%, soma de 12,8% mais 8,8%.	Os benefícios de aposentadoria e pensão incidem sobre o rendimento bruto mensalmente coberto e sobre folha de salários. Piso é o salário mínimo (SM) e o teto em torno de 4,4 SMs.	65 anos para homens e subindo gradualmente um mês por ano a partir de 2033, até atingir 67 anos em 2056. 60 anos e 8 meses para mulheres, subindo gradualmente dois meses por ano até atingir 67 anos em 2056. Mínimo de quinze anos de contribuição ou cobertura. Em 2056, será eliminada a diferença de idade de aposentadoria entre homens e mulheres.	Para velhice (*old age*), de 7,6% e total – excluído saúde – de 9,2% do PIB.
Alemanha	Alíquota total de contribuição de 39,93%, sendo 19,375% de segurado e 20,555% de empregador. Para aposentadoria/pensão de 18,6% – que vale para o trabalhador por conta própria –, sendo 9,3% para o segurado e o empregador. Há mínimo e máximo. A alíquota de 8,575% é 7,3% para doença e maternidade e 1,275% para benefícios para cuidados de longa duração.	Folha de salários coberta.	Idade 65 e 7 meses – aumentando gradualmente um mês por ano até 2023 e, depois, dois meses por ano até completar 67 anos em 2029 – com pelo menos cinco anos de contribuição.	Para velhice, 11,3% e total – excluído saúde – de 19,4% do PIB.
Andorra	Alíquota total de contribuição de 22%, sendo 6,5% de segurado (3,5% para aposentadoria e 3% para outros) e 15,5% (8,5% para aposentadoria e 7% para outros benefícios) do empregador. Não há máximo ou mínimo para empregados e empregadores. No caso dos trabalhadores por conta própria, a carga total também é 22%, mas sendo 12% do rendimento médio mensal de todos os segurados e 10% do rendimento bruto do próprio segurado.	Folha de salários para empregados e empregadores, sem mínimo e máximo. Para trabalhadores por conta própria, máximo é rendimento médio de todos os segurados, que serve de base para incidência de 12%.	65 anos com 180 meses de contribuição.	Proteção social total – excluído saúde – de 1,1% do PIB.
Áustria	Alíquota total para todos os programas de 41,65%, sendo 17,03% para segurado e 24,62% para empregador. Para as aposentadorias, há alíquota de 22,8% (10,25% para segurado e 12,55% para empregador).	Folha de salários, com mínimo de € 438,00 e máximo de € 5.130,00 (2018).	65 anos para homens e 60 anos para mulheres, subindo gradualmente para 65 anos de 2024 a 2033. Portanto, a diferença entre homens e mulheres será eliminada.	Para velhice (*old age*), 13,7% e total – excluído saúde – de 20,1% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Bielorrússia	Alíquota total para todos os programas de 35,3%, sendo 1% para segurado e 34,3% para empregador. No caso de aposentadoria e pensão, a alíquota é de 29% (1% para segurado mais 28% para empregador), que é a alíquota para os trabalhadores por conta própria.	Folha de salários.	61 anos de idade – aumentando seis meses por ano até atingir 63 anos em 2022 –, com pelo menos 25 anos de cobertura para homens; ou 56 anos acrescentando seis meses por ano até atingir 58 anos, em 2022, com pelo menos vinte anos de cobertura para mulheres.	Para velhice (*old age*), 0,7% e total – excluído saúde – de 13,3% do PIB.
Bélgica	Alíquota total de todos os programas de 23,52%, sendo 9,52% para segurado e 14% para empregador.	Folha de salários.	65 anos – subindo para 66 anos em 2025 e para 67 anos em 2030 – com pelo menos 45 anos de cobertura; exceto trabalhadores como mineiros, marítimos, pilotos da aviação civil e tripulações, que podem se aposentar mais cedo sob certas condições	Para velhice (*old age*), 11,1% e total – excluído saúde – de 19,7% do PIB.
Croácia	Alíquota total de 37,2%, sendo de 20% para segurado e 17,2% para empregador. Contudo, para aposentadoria e pensão, há alíquota de 20% apenas sobre segurado. Empregador paga apenas em caso de trabalhos árduos ou ocupações insalubres. Para aqueles com conta individual, a alíquota é 15% mais 5% para conta individual.	Empregador paga 15% para doença e maternidade. Folha de salários.	65 anos (homens) ou 62 anos (mulheres, aumentando gradualmente três meses por ano até atingir 65 anos em 2030), com pelo menos quinze anos de cobertura. A idade de aposentadoria para homens e mulheres aumentará gradualmente três meses por ano a partir de 2031, até atingir a idade de 67 anos em 2038.	Para velhice (*old age*), 9,4% e total – excluído saúde – de 14,7% do PIB.
Chipre	Alíquota total de 15,6%, sendo 7,8% para segurado e 7,8% para empregador sobre a folha de salários coberta (mínimo e máximo).	Há mínimo de € 174,00 e máximo de € 1.046,00 (2018). Trabalhador por conta própria tem alíquota de 14,6%. Folha de salários coberta.	65 anos (63 anos para mineiros), com pelo menos quinze anos de cobertura.	Para velhice (*old age*), 7,6% e total – excluído saúde – de 12,7% do PIB.
República Tcheca	Alíquota total de 31,78%, sendo 6,5% para segurado e 25,28% para empregador. Para aposentadoria e pensão, é 28%, sendo 6,5% para segurado e 21,5% para empregador. Trabalhador por conta própria é 28% (soma de empregado mais empregador).	Há um máximo, mas que é bastante elevado, de 48 vezes o salário médio mensal nacional. Folha de salários coberta.	Idade 63 anos e 2 meses (homens, aumentando gradualmente até 65 anos até 2030 e, depois, aos 67 anos até 2044) ou 62 anos e 8 meses (mulheres, gradualmente chegando aos 65 anos em 2030, e até 67 anos em 2044), com pelo menos 34 anos de cobertura – subindo para 35 anos em 2019.	Para velhice (*old age*), 7,9% e total – excluído saúde – de 12% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Dinamarca	Financiamento não convencional. Tem benefício universal (custo suportado pelo governo). Há alíquota de 8% sobre o segurado para custear o seguro-desemprego.	A aposentadoria consiste em uma básica com base nos rendimentos, e há possibilidade de um suplemento a partir de testes de meio. Emprego pode continuar.	65 anos – aumentando gradualmente para 67 anos – de 2019 a 2022 e 68 anos em 2030, subindo com base em esperança de vida a partir de 2035, com pelo menos quarenta anos de residência dos 15 anos até a idade normal de aposentadoria – incluindo-se os cinco anos antes da aposentadoria para certos estrangeiros nacionais.	Para velhice (*old age*), 8,3% e total – excluído saúde – de 22,2% do PIB.
Eslováquia	Alíquota total de contribuição de 29,6%, sendo 9,4% de segurado e 20,2% de empregador (todos os programas).	Folha de salários mensalmente coberta ou rendimento mensalmente coberto – há máximo. Para o segurado, existe alíquota de 4% para aposentadoria por idade/velhice e mais 3% para incapacidade, além de 1,4% para doença/maternidade e 1% para seguro-desemprego – para facultativo, alíquotas são maiores. Para o empregador, 14% da folha de pagamento bruta mensal coberta para idade mais 3% para invalidez para os segurados participantes apenas no seguro social. Para segurados que participam de seguro social e conta individual, 9,5% – diminuindo em 0,25% ao ano (a.a.), até atingir 8% em 2024 – do valor bruto mensal da folha de pagamento coberta para velhice, mais 3% para invalidez e 4,5% para conta individual – aumentando gradualmente 0,25% a.a. até atingir 6% em 2024 – da folha de pagamento mensal bruta. Segurados com contas individuais.	Idade de aposentadoria de 62 anos e 139 dias – aumentando gradualmente com base no aumento da expectativa de vida e com pelo menos quinze anos de cobertura.	Para velhice (*old age*), 8,4% e total – excluído saúde – de 14,3% do PIB.
Eslovênia	Alíquota total de contribuição de 38,2%, sendo 22,1% de segurado e 16,1% de empregador (todos os programas).	Folha de salários coberta – existe mínimo, mas não máximo – e rendimento coberto. Para aposentadoria, pensão e incapacidade, há alíquota de 15,5% do rendimento bruto do segurado e 8,85% da folha bruta do empregador, totalizando 24,35%, que é a contribuição dos trabalhadores por conta própria.	Idade de 65 anos para homens com pelo menos quinze anos de contribuições pagas ou creditadas e 64 anos para mulheres, subindo para 64 anos e 6 meses em 2019. Permite compra de até cinco anos de tempo de contribuição.	Para velhice (*old age*), 11,2% e total – excluído saúde – de 16,7% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Espanha	Alíquota total de contribuição de 37,33%, sendo 6,25% de segurado e 31,08% de empregador (todos os programas).	Folha de salários coberta ou rendimento do segurado coberto – há mínimo e máximo. Para aposentadoria, pensão e incapacidade, o segurado paga 4,7% do rendimento coberto e o empregador, 23,6%, mas há outras contribuições de desemprego e acidente de trabalho.	Idade de aposentadoria de 65 anos e 6 meses, mas aumentando gradualmente para 67 anos até 2027, com pelo menos quinze anos de contribuições, incluindo-se pelo menos dois anos de contribuições nos últimos quinze anos.	Para velhice (*old age*), 11,5% e total – excluído saúde – de 16,8% do PIB.
Estônia	A taxa, considerando todos os programas e seguros sociais e contas individuais, é de 37,4%, sendo 3,6% de segurado e 33,8% de empregador. Para o segurado, para aposentadoria/pensão, há alíquota de 2% para conta individual. Para o empregador, para aposentadoria/pensão, há 16% da folha bruta coberta para o seguro social e 4% para conta individual – mesma regra para conta própria.	Há um mínimo de € 470,00 (2018), mas não há máximo. Folha de salários coberta. Empregador e conta própria pagam 13% para doença e maternidade. Segurado paga 1,6% e empregador 0,8% paga seguro-desemprego.	Idade 63 e seis meses – aumentando gradualmente três meses por ano até completar 65 anos em 2026 –, com pelo menos quinze anos de serviço.	Para velhice (*old age*), 6,7% e total – excluído saúde – de 13% do PIB.
Finlândia	Alíquota total de todos os programas de 27,24%, sendo 7,88% para segurado e 19,36% para o empregador. Para aposentadoria/pensão há alíquota de 6,5% para segurado e 17,75% para empregador. Contudo, para segurados com 53 anos ou mais a alíquota é 7,85%. Há benefício universal cujo custeio é do governo.	Há mínimo de € 58,00 (2018), mas não há máximo para aposentadoria e pensão. Folha de salários coberta.	Idade do benefício universal é 65 anos. Por sua vez, no seguro social, a idade de aposentadoria é flexível, de 63 anos – mais baixa, aumentando gradualmente para 65 anos até 2027 e, em seguida, com base na expectativa de vida, a partir de 2030 – até 68 anos (idade máxima de aposentadoria, aumentando gradualmente para 70 anos até 2027 e, em seguida, com base em esperança de vida a partir de 2030).	Para velhice (*old age*), 14,4% e total – excluído saúde – de 24,4% do PIB.
França	Alíquota total de todos os programas de 47,4%, sendo 11,35% para segurado e 36,05% do empregador, mas a divisão é complexa e variável, entre seguro social e previdência ocupacional mandatória.	Não há mínimo, mas há máximo de € 3.311,00 (2018).	A idade legal mínima de aposentadoria era de 62 anos, mas o direito automático a uma aposentadoria completa era de 67 anos. Houve alteração com a reforma de 2023, que aumentou a idade de aposentadoria de 62 para 64 anos.	Para velhice (*old age*), 14,8% e total – excluído saúde – de 23,9% do PIB
Grécia	Alíquota total de contribuição para todos os programas de 28,12%, sendo 7,07% de segurado e 21,05% de empregador.	Folha de salários coberta. Para aposentadoria, é 20%, sendo 6,67% para segurado e 13,33% para empregador.	Idade de 67 anos com pelo menos quinze anos de contribuição.	Para velhice (*old age*), 15,2% e total – excluído saúde – de 19% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Guernsey	Alíquota total de 13,2%, sendo 6,6% de segurado e 6,6% de empregador. Trabalhador por conta própria é de 11% do rendimento coberto.	Folha de salários coberta, havendo máximo e mínimo.	65 anos – aumentando gradualmente dois meses por ano a partir de 2020, até atingir os 70 anos em 2049 –, com pelo menos 156 semanas de contribuições pagas e uma média anual de pelo menos cinquenta semanas de contribuições pagas ou contribuições creditadas no período de vinte anos de idade até a idade normal de aposentadoria.	
Holanda	Alíquota total de 38,14% (todos os programas), sendo 27,65% para segurado e 10,49% para empregador. Para aposentadoria/pensão, é 18% de segurado e 6,27% de empregador. Para desemprego, os empregadores pagam uma alíquota geral de 2,85% da folha de salários, mais uma alíquota variável dependendo do setor, que em média é 1,37%, o que resultou em 4,22% em média.	Folha de salários coberta ou rendimentos cobertos/segurados. Para segurados, cobra-se 17,9% dos rendimentos cobertos para aposentadoria por idade/velhice e 0,1% dos rendimentos cobertos para pensão. Para o empregador, cobra-se 6,27% da folha de pagamentos coberta para invalidez ou incapacidade. Há máximo. Segurado paga para benefícios de cuidados de longo prazo ou longa duração 9,65% dos ganhos anuais.	Idade de 66 anos – aumentando gradualmente para 67 anos e três meses em 2022.	Para velhice (*old age*), 6,5% e total – excluído saúde – de 15,5% do PIB.
Hungria	Alíquota total de 34% (todos os programas), sendo 14,5% para segurado e 19,5% para empregador. Para aposentadoria/pensão, é 10% de segurado e 19,5% de empregador.	Folha de salários coberta. Há mínimo (salário mínimo), mas não há máximo. Conta própria contribui com 10% dos rendimentos mensais declarados e 19,5% dos rendimentos mensais declarados sob a forma de contribuição social – ou seja, 29,5%.	Idade 63 e 6 meses – aumentando gradualmente seis meses por ano até atingir 65 anos em 2022 –, com pelo menos vinte anos de cobertura.	Para velhice (*old age*), 7,7% e total – excluído saúde – de 13,5% do PIB.
Islândia	Alíquota total de 19,35%, sendo 4% para segurado e 15,35% para empregador. Os 15,35% do empregador decorrem de 7,35% da folha bruta para financiar a aposentadoria universal e 8% para aposentadoria ocupacional mandatória. Acordos coletivos podem estabelecer contribuições adicionais.	Base de financiamento é folha de salários. Trabalhadores por conta própria contribuem com 7,35% do rendimento presumido (renda presumida é a renda do trabalho que alguém receberia se fosse empregado de forma semelhante). Há também 12% do rendimento bruto para aposentadoria ocupacional mandatória, totalizando 19,35%.	67 anos com pelo menos quarenta anos de contribuições (empregados do setor privado) ou 65 anos com pelo menos 32 anos de contribuições (funcionários do setor público). Contudo, há benefício universal.	Para velhice (*old age*), 3,1% e total – excluído saúde – de 9,9% do PIB.
Irlanda	Alíquota total de 12,36%, sendo 4% para segurado e 8,6% para empregador. Contudo, a partir de certo valor de rendimento, a alíquota do empregador sobe para 10,85% da folha bruta.	Os 4% do segurado incidem sobre os rendimentos semanais cobertos. A base, para o empregador, é a folha de salários bruta.	Idade de aposentadoria de 66 anos – aumentando gradualmente para 67 anos, em 2021, e 68 anos em 2028. O segurado deve ter pelo menos 520 semanas de contribuições pagas.	Para velhice (*old age*), 3,8% e total – excluído saúde – de 9% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Ilha de Man	Segurado paga 11% dos ganhos semanais de £ 118,00 a £ 784,00 e 1% dos ganhos semanais acima de £ 784,00. Por sua vez, o empregador paga 12,8% do salário semanal do funcionário acima de £ 118,00, totalizando 23,8%.	Folha de salários coberta.	Idade de aposentadoria de 65 anos para homens, mas aumentando gradualmente para 68 anos em 2046. Idade ou 63 anos para mulheres, subindo gradualmente para 68 anos em 2046, com pelo menos trinta anos de trabalho remunerado ou contribuições creditadas.	
Itália	Alíquota total de 38,66% (todos os programas), sendo 9,19% para segurado (seguro social e contas nocionais) e 29,47% para empregador.	Folha de salários coberta. Segurado paga 9,19% dos rendimentos cobertos; profissionais de artes cênicas e dançarinos contribuem com 9,89%. Para empregadores, no que concerne à aposentadoria/pensão, a alíquota é de 23,81% da folha de salários coberta e 25,81% para aqueles em artes cênicas e dançarinos. Os trabalhadores por conta própria contribuem com percentual entre 24% a 34,23% da renda anual declarada coberta, dependendo do tipo de trabalho autônomo e da cobertura para aposentadoria/pensão (seguro social e conta nocional).	Idade de aposentadoria de 66 anos e 7 meses – aumentando para 67 anos em 2019 e, posteriormente, tendo elevações graduais, com base no aumento da expectativa de vida –, com pelo menos vinte anos de contribuições pagas ou creditadas.	Para velhice (*old age*) 16% e total – excluído saúde – de 20,9% do PIB.
Jersey	Alíquota total de 12,5% para aposentadoria/pensão, sendo 6% para segurado e 6,5% para empregador.	Folha de salários ou rendimento coberto. Há mínimo e máximo. Trabalhador por conta própria contribui com 12,5% dos ganhos mensais cobertos de £ 908,00 a £ 4.290,00 mais 2% dos ganhos mensais cobertos de £ 4.290,00 a £ 14.188,00.	Idade de aposentadoria de 65 anos – gradualmente subindo dois meses a cada dez meses até chegar aos 67 anos em 2031.	
Letônia	Alíquota total de 35,09% que serve para seguro social, conta nocional e conta individual. O segurado tem alíquota de 11% de ganhos cobertos, mais taxas administrativas para a conta individual. Da contribuição combinada de segurado e empregador de 35,09% dos rendimentos cobertos, 14% financiam a conta nocional e 6% são direcionados para a conta individual. Empregador tem alíquota de 24,09%.	Folha de salários ou rendimentos coberto. Trabalhador por conta própria contribui com 32,15% dos rendimentos declarados cobertos, dos quais 14% financiam o sistema nocional e 6% são direcionados para a conta individual.	Idade de aposentadoria de 63 anos e 3 meses – aumentando gradualmente três meses por ano até atingir 65 anos em 2025 –, com pelo menos quinze anos de cobertura – tendo aumento para vinte anos em 2025.	Para velhice (*old age*), 6,9% e total – excluído saúde – de 11,5% do PIB.
Liechtenstein	Alíquota total de 30% (todos os programas), sendo 14,7% para o segurado e 15,3% para o empregador.	Folha de salários ou rendimento coberto. 4,70% do segurado vai para aposentadoria e 8%, para previdência ocupacional obrigatória. Empregador paga 4,9% para aposentadoria e 8% para previdência ocupacional obrigatória, além de 2,5% para custos administrativos.	Idade de aposentadoria de 65 anos, se nascido desde 1º de janeiro de 1958 (64 anos se nascido antes de 1º de janeiro de 1958) e atende a um requisito de contribuição que varia de acordo com a faixa etária do segurado.	

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Lituânia	Alíquota total de 30,48% (todos os programas), sendo 3% para segurado e 27,48% para empregador.	Folha de salários ou rendimento coberto/segurado. Para aposentadoria/pensão, o segurado paga 3% do rendimento coberto – há mínimo, mas não máximo – e 22,3% da folha de pagamento mensal para o empregador – há mínimo e não máximo.	Idade de aposentadoria de 63 anos e 8 meses para homens, mas subindo gradualmente dois meses por ano até atingir 65 anos em 2026. 62 anos e 4 meses para mulheres, aumentando gradualmente quatro meses por ano até atingir 65 anos em 2026, com pelo menos quinze anos de contribuição. A aposentadoria integral é paga com pelo menos menos 30,5 anos de contribuição – aumentando gradualmente para 35 anos em 2027.	Para velhice (*old age*), 6,5% e total – excluído saúde – de 12,1% do PIB.
Luxemburgo	Alíquota total de 17,4% (todos os programas), sendo 8,25% para segurado e 9,15% para empregador.	Folha de salários ou rendimento. Para aposentadoria, o segurado e o empregador pagam 8% da folha de salários, havendo mínimo e máximo que totalizam 16% (contribuição exigida para trabalhadores por conta própria). Para doença/maternidade, cobra-se 0,25% do segurado e 0,25% do empregador e a soma (0,5%) do trabalhador por conta própria.	Idade de aposentadoria de 65 anos de idade com pelo menos 120 meses pagos de contribuições – incluindo-se contribuições voluntárias ou facultativas.	Para velhice (*old age*), 9,7% e total – excluído saúde – de 18,3% do PIB.
Malta	Alíquota total de 20%, sendo 10% para segurado e 10% para empregador.	Folha de salários ou rendimento semanal coberto, havendo mínimo e máximo.	61 anos (homens) ou 60 anos (mulheres), se nascido antes de 1952; 62 anos, se nascido de 1952 a 1955; 63 anos de idade, se nascido de 1956 a 1958; 64 anos de idade, se nascido de 1959 a 1961; e 65 anos, se nascido em 1962 ou mais tarde.	Para velhice (*old age*), 8% e total – excluído saúde – de 11% do PIB.
Moldávia	Alíquota total de 29%, sendo 6% para segurado e 23% para empregador.	Folha de salários mensal bruta e rendimento mensal bruto sem mínimo e máximo.	Idade de aposentadoria de 62 anos e 4 meses – aumentando gradualmente para 63 anos em 2019 –, com pelo menos 33 anos e seis meses de cobertura – elevando-se para 34 anos, em julho de 2018 –, ou 57 anos e 6 meses para mulheres – aumentando gradualmente para 63 anos em 2028 com pelo menos trinta anos e seis meses de cobertura – subindo gradativamente para 34 anos até 2024.	Para velhice (*old age*), 7,2% e total – excluído saúde – de 11% do PIB.
Mônaco	Alíquota total de 29,72%, sendo 6,55% para segurado e 23,17% para empregador – considerando-se todos os programas.	Folha de salário coberta ou rendimento. Para o empregador, há pagamento de 8,07% para aposentadoria e de 15,1% para doença/maternidade. Há máximo.	65 anos com pelo menos dez anos de cobertura.	

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Noruega	Alíquota total de 24,3%, sendo 8,2% para segurado e 16,1% para empregador – considerando-se todos os programas.	Folha de salários coberta ou rendimento coberto. A alíquota de 8,2% do segurado serve para financiar benefício universal, seguro social e contas nocionais. Há mínimos e máximos. A contribuição de 16,1% do empregador decorre de 14,1% da folha bruta para benefício universal, seguro social e contas nocionais, bem como, no mínimo, de 2% para previdência ocupacional mandatória. Há contribuição sobre aposentadorias.	Idade de 67 anos.	Para velhice (*old age*), 7,3% e total – excluído saúde – de 19,1% do PIB.
Polônia	Alíquota total de 32,82%, sendo 13,71% para segurado e 19,11% para empregador – considerando-se todos os programas. Trabalhadores por conta própria pagam 9,76% dos rendimentos cobertos para aposentadoria por idade/velhice e 1,5% para invalidez e pensão. Empregador contribui com 9,76% da folha de pagamento coberta para aposentadoria por idade/velhice e 6,5% para incapacidade e pensão.	A incidência do segurado é sobre rendimento coberto, sendo 11,26% para aposentadoria e 2,45% para doença. Contudo, os 11,26% são distribuídos de forma diferente entre seguro social, conta nocional e conta individual. Para seguro social e somente nocional, é 9,76% para idade e 1,5% para pensão e incapacidade. Para nocional e conta individual, é 6,84% para idade, 1,5% para pensão/incapacidade e 2,92% para conta individual.	Idade de aposentadoria de 65 anos com pelo menos 25 anos de cobertura para homens ou 60 anos com pelo menos vinte anos de cobertura para mulheres.	Para velhice (*old age*), 10,8% e total – excluído saúde – de 16,2% do PIB.
Portugal	Alíquota total de 34,75%, sendo 11% para segurado e 23,75% para empregador – considerando-se todos os programas.	Folha de salários ou rendimento do trabalho. Segurado paga 11% do salário bruto mensal. Empregador paga 23,75% da folha de salários mensal bruta. Das contribuições combinadas do segurado e do empregador (34,75%), 20,21% financiam benefícios de idade/velhice, 4,29%, benefícios por invalidez/incapacidade e 2,44%, pensão.	Idade 66 e 4 meses, com pelo menos quinze anos civis de contribuições. A idade de aposentadoria está prevista para ser ajustada com o incremento da expectativa de vida.	Para velhice (*old age*), 13,2% e total – excluído saúde – de 17,1% do PIB.
Romênia	Alíquota (todos os programas) de 27,25%, sendo 25% para segurado e 2,25% para empregador.	Para segurado, rendimento coberto (há máximo), sendo 21,25% para o seguro social e 3,75% para a conta individual obrigatória, que totalizam 25%. Essas também são as alíquotas para os trabalhadores por conta própria. Empregados contribuem para aposentadoria/pensão apenas em trabalhos árduos e 2,25% do rendimento bruto para doença/maternidade.	Idade de aposentadoria de 65 anos para homens ou 60 anos e 9 meses para mulheres, gradualmente chegando aos 63 anos em 2030, com pelo menos quinze anos de contribuições.	Para velhice (*old age*), 8,8% e total – excluído saúde – de 11,7% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Rússia	Alíquota total de 25,1%, sendo toda a incidência legal sobre o empregador.	Folha de salários, sendo 22% para aposentadoria/pensão e incapacidade; 2,9% para doença/maternidade; e de 0,2% a 8,5% da folha de pagamento com base em 32 classes de risco profissional relacionadas a 22 categorias da indústria.	Idade de aposentadoria de 60 anos para homens ou 55 anos para mulheres com pelo menos nove anos de cobertura – aumentando gradualmente até atingir quinze anos em 2024.	Para velhice (*old age*), 10,3% e total – excluído saúde – de 13,4% do PIB.
San Marino	Alíquota total de contribuição de 42,7%, sendo 7,9% de segurado e 34,8% do empregador (todos os programas).	Os 7,9% do segurado incidem sobre o rendimento bruto, sendo 5,4% para seguro social e 2% para conta individual obrigatória. O trabalhador por conta própria contribui de 15% a 22%, dependendo da categoria. Empregador contribui para aposentadoria/pensão e incapacidade, com 18,1% sendo 16,1% sobre a folha para seguro social, 2% para conta individual, 5% para doença/maternidade, 8,9% para seguro-desemprego e 2,8% para subsídio familiar.	Idade de aposentadoria de 65 anos – aumentando gradualmente para 66 anos de 2019 a 2021 –, com pelo menos vinte anos de contribuições.	Para proteção social, total – excluído saúde – de 16,8% do PIB.
Sérvia	Alíquota total de contribuição de 37,8%, sendo 19,9% de segurado e 17,9% do empregador (todos os programas).	Folha de salários coberta ou rendimento coberto – há máximo e mínimo. O segurado contribui com 14% para aposentadoria, 5,15% para doença/maternidade e 0,75% para seguro-desemprego. Por sua vez, o empregador contribui com 12% da folha coberta para aposentadoria, 5,15% para doença/maternidade e 0,75% para seguro-desemprego.	Idade de aposentadoria de 65 anos para homens ou 62 anos para mulheres, mas aumentando gradualmente seis meses por ano até atingir 63 anos, em 2020, e, depois, dois meses por ano, até completar 65 anos em 2032. Pelo menos quinze anos de cobertura.	Para velhice (*old age*), 9,9% e total – excluído saúde – de 16,1% do PIB.
Suécia	Alíquota total de contribuição de 27,97%, sendo 7% de segurado e 20,97% do empregador (todos os programas).	Para o segurado, para aposentadoria, paga-se 7% da renda tributável para velhice, mais uma média de 0,030% do valor da conta nocional e uma média de 0,35% do valor obrigatório para conta individual para taxas administrativas. O empregador contribui com 10,21% da folha de pagamento para idade/velhice e 0,70% da folha de pagamento para pensão. Das contribuições combinadas do segurado e do empregador, 2,5% financiam a conta individual obrigatória.	A idade de aposentadoria é flexível, a partir dos 61 anos.	Para velhice (*old age*), 10,7% e total – excluído saúde – de 19,5% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade legal de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Suíça	Alíquota total de contribuição de 19,55%, sendo 9,725% de segurado e 9,825% de empregador (todos os programas).	O segurado contribui com 4,2% dos rendimentos brutos para aposentadoria por idade/velhice e pensão e 0,7% dos rendimentos brutos para invalidez, além de 3,5% a 9% dos rendimentos mensais brutos de SFr 24.675,00 a SFr 84.600,00 para aposentadoria ocupacional obrigatória, dependendo da idade do segurado. A contribuição do empregador é similar e não há máximo. Há contribuição para doença/maternidade e desemprego.	Idade de 65 anos para homens e 64 anos para mulheres.	Para velhice (*old age*), 7% e total – excluído saúde – de 12,8% do PIB.
Turquia	Alíquota total de contribuição de 25%, sendo 10% de segurado e 15% do empregador (todos os programas).	Para o segurado, há alíquota de 9% para aposentadoria sobre o rendimento bruto mensal coberto – há mínimo e máximo. Também para aposentadoria, o empregador contribui com 11% da folha de pagamento bruta mensal coberta – há mínimo e máximo. Os trabalhadores por conta própria contribuem com 20% do valor bruto mensal coberto, que é a soma do empregado mais o empregador.	60 anos para homens, gradualmente chegando aos 65 anos em 2044. 58 anos para mulheres, gradualmente alcançando os 65 anos em 2048, com pelo menos 7.200 dias de contribuições pagas – 9 mil dias para funcionários públicos e autônomos.	Para velhice (*old age*), 6,9% e total – excluído saúde – de 9.9% do PIB.
Ucrânia	Alíquota total de contribuição de 22%, sendo a incidência legal toda sobre o empregador.	Folha de salários coberta. O empregador contribui com 22% da folha de pagamento coberta – há máximo.	Idade de aposentadoria de 60 anos com pelo menos 35 anos de cobertura para homens ou 58 anos para mulheres, chegando aos 60 anos em 2021, com pelo menos trinta anos de cobertura.	Para velhice (*old age*), 10,9% e total – excluído saúde – de 16,2% do PIB.
Reino Unido	Alíquota total de contribuição de 29,75%, sendo 14,05% de segurado e 15,70% do empregador (todos os programas).	Para previdência, o segurado contribui com 12% dos ganhos semanais de £ 162,00 a £ 892,00, em abril de 2018, mais 2% dos ganhos semanais superiores a £ 866,00. Por sua vez, o empregado contribui para a previdência com 13,8% dos ganhos do funcionário superiores a £ 162,00 por semana em abril de 2018.	65 anos para homens ou 63 anos para mulheres, com pelo menos trinta anos de contribuições pagas ou creditadas.	Para velhice (*old age*), 8,4% e total – excluído saúde – de 15,1% do PIB.

Fontes: SSA e ISSA (2018).
Elaboração dos autores.
Obs.: 1. PIB – produto interno bruto.
2. Dados de despesa com proteção social da Organização Internacional do Trabalho – OIT (ILO, 2022).

QUADRO A.2
Resumo de custeio, despesa e aposentadoria – Américas (2019)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Antígua e Barbuda	Alíquota total, em 2019, de 13%, sendo 5,5% para o segurado e 7,5% para o empregador – previsão de aumentar para 16% até 2025. Contudo, a alíquota está subindo até 2025. Para o segurado do setor privado, era 5,5%, mas havia a previsão de aumentar gradualmente 0,25% a.a., até atingir 7% em 2025. Para o empregador, era 7,5%, mas com previsão de aumentar gradualmente 0,25% a.a., até atingir 9% em 2025.	Folha de pagamento mensal bruta coberta ou rendimentos cobertos mensais brutos. Há mínimo e máximo.	Idade legal de aposentadoria de 62 anos, aumentando gradualmente um ano a cada dois anos, até atingir 65 anos em 2025. Exigência de pelo menos seiscentas semanas de contribuição, também aumentando gradualmente cinquenta semanas a cada dois anos, até atingir 750 semanas em 2025.	Para velhice (*old age*), 3,1% e total – excluído saúde – de 3,4% do PIB.
Argentina	Alíquota total de 27,23%, sendo de 11% para segurado e 16,23% para empregador. O empregador paga de 10,47% ou 12,53% do valor bruto mensal da folha de pagamento coberta, dependendo da atividade do empreendimento, mas 16% para empregadores do setor público. O empregador também paga 0,92% ou 1,09% da folha de pagamento bruta, dependendo do tipo de empreendimento para desemprego e 4,57% ou 5,48% da folha de pagamento bruta, dependendo do tipo de empreendimento para o benefício familiar.	Folha de salários e rendimento mensal bruto coberto. O segurado paga 11% dos rendimentos mensais brutos cobertos. Há mínimo para segurado e empregador, mas máximo apenas para segurado. Trabalhadores por conta própria contribuem com 27% do rendimento mensal de referência para a maioria das categorias de autônomos, com base em cinco categorias de renda, de $ 6.683,15 a $ 29.405,82 por mês. Os autônomos inscritos em um programa simplificado para pequenos contribuintes, chamado monotributo, pagam de $ 493,31 a $ 1.279,52 mensais.	Idade legal de aposentadoria de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres, com pelo menos trinta anos de contribuições.	Para velhice (*old age*), 8,9% e total – excluído saúde – de 10,9% do PIB.
Aruba	Alíquota total de 25,45%, sendo 8,5% de segurado e 16,95% de empregador.	Folha de salários ou rendimento coberto. Os 8,5% de segurado decorrem de 5% para idade/velhice, 0,5% para pensão e, no mínimo, 3% para aposentadoria ocupacional obrigatória sempre dos rendimentos mensais brutos cobertos – há máximo e mínimo. O total do empregador decorre de 10,5% da folha de pagamento bruta mensal coberta para idade/velhice, mais 0,5% para pensão e pelo menos 3% para aposentadoria ocupacional obrigatória.	Idade legal de aposentadoria de 62 anos e 6 meses, mas aumentando gradualmente para 65 anos até 2024.	

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Bahamas	Alíquota total de 9,8%, sendo 3,9% do segurado e 5,9% do empregador.	Folha de salários e rendimentos cobertos. Segurado contribui com 3,9% dos rendimentos semanais cobertos e empregador, com 5,9% da folha de pagamento coberta. Não há mínimo, mas há máximo.	Idade legal de aposentadoria de 65 anos com pelo menos quinhentas semanas de contribuições pagas.	Para velhice (*old age*), 1,5% e total – excluído saúde – de 1,9% do PIB.
Barbados	Alíquota total de 21,85%, sendo 10,1% de segurado e 11,75% de empregador.	Folha de salários coberta ou rendimentos cobertos. No caso de segurado, os 8,75% para aposentadoria por idade, que também financiam doença e maternidade, decorrem de 6,75% dos rendimentos semanais cobertos (6,2% para funcionários permanentes do governo; 5,93% para estrangeiros que recebem ajuda de serviço; e 8,3% para os segurados voluntários), mais 0,1% para um fundo de catástrofe e 2% dos para assistência social. Há máximo e mínimo. Para os empregadores, a contribuição é similar, mas sem 0,1% do fundo para catástrofes. Trabalhadores por conta própria contribuem com 13,75%, mais 0,1% para fundo e 2% para assistência social (15,85%).	67 anos com pelo menos quinhentas semanas de contribuições pagas ou creditadas.	Para velhice (*old age*), 2% e total – excluído saúde – de 4,1% do PIB.
Bermudas	Alíquota total de 10%, sendo 5% de segurado e 5% de empregador.	Folha de salários ou rendimento bruto. Segurado tem 5% dos rendimentos brutos cobertos e empregador, 5% da folha de pagamentos coberta. Há máximo.	65 anos de idade com pelo menos 484 semanas de contribuições creditadas e média anual de pelo menos cinquenta semanas de contribuições pagas ou creditadas em todos os anos de contribuições.	
Bolívia	Alíquota total de 39,92%, sendo 12,21% de segurado e 27,71% de empregador. Há benefício universal não contributivo e contas individuais obrigatórias. Contudo, há contribuição para a aposentadoria solidária ou universal. Sendo 0,5% dos rendimentos mensais cobertos de 2.122 bolivianos a 13.000 bolivianos, 1% de 13.001 bolivianos a 25.000 bolivianos, 5% de 25.001 bolivianos a 35.000 bolivianos e 10% dos rendimentos mensais cobertos superiores a 35.000 bolivianos – em 2019.	Segurado contribui sobre rendimento mensal coberto – há máximo e mínimo: 10% para idade/velhice, mais 1,71% para invalidez/pensão e 0,5% para taxas administrativas, o que resulta em 12,21%. Empregador paga para a aposentadoria solidária ou universal. Para a aposentadoria solidária, 3% da folha de pagamento coberta – as mineradoras pagam 2% da folha de pagamento. Empregador paga 10% da folha de pagamento mensal para doença/maternidade e 13% para desemprego.	Idade de recebimento do benefício universal é de 60 anos. Contudo, no caso das contas individuais, a idade dependerá do saldo acumulado. A título de exemplo, a idade de aposentadoria pode ser de 58 anos com pelo menos dez anos de contribuições, se o saldo da conta for suficiente para financiar uma aposentadoria mensal superior à pensão solidária.	Para velhice (*old age*), 3% e total – excluído saúde – de 4,5% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Brasil	A reforma de 2019 alterou a estrutura de alíquotas de contribuição, mas, seguindo padrão usado pela Associação Internacional de Seguridade Social (AISS), a alíquota total seria de 28,5%, sendo 7,5% para segurado (alíquota mais baixa) e 21% para empregador (20% patronal mais 1% de alíquota mais baixa para acidente do trabalho ou riscos ambientais do trabalho – RATs). Contudo, há diversos tratamentos diferenciados; por exemplo, para setor rural e micro e pequenas empresas do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples (alíquota sobre faturamento).	Folha de salários e rendimento coberto. No caso do segurado, há máximo, que é o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Não há máximo para alíquota patronal de 20% do empregador.	Depois da reforma de 2019, a idade mínima, na nova regra permanente, posterior a Emenda Constitucional (EC) nº 103/2019 (Brasil, 2019), é de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres.	Para velhice (*old age*), 9,7% e total – excluído saúde – de 15,7% do PIB – conforme metodologia da OIT.
Chile	Alíquota total de 22,46%, sendo 17,6% de segurado e 4,86% de empregador. O sistema atual é de contas individuais, que será considerado. Para as contas de seguro social, a contribuição do segurado era de 18,84%. Não havia contribuição patronal para aposentadoria para as contas individuais. O empregador paga 1,53% da folha de pagamento para invalidez e pensão. Empregadores de pessoas que trabalham em condições árduas contribuem com adicional de 1% ou 2% da folha de pagamento mensal coberta, dependendo da ocupação. Trabalhador por conta própria contribui com 18,84% para seguro social; para a conta individual, a contribuição é de 3,04%, mas aumentando para 10%, em 2028, da renda coberta para idade/velhice e para 1,53% no referente à incapacidade e à pensão.	O segurado paga 10% dos rendimentos mensais cobertos para aposentadoria por idade/velhice, mais uma média de 1,25% de taxas administrativas. As pessoas que trabalham em condições árduas contribuem com 1% ou 2% adicionais dos rendimentos mensais cobertos, dependendo da ocupação. Há mínimo e máximo. Empregador paga sobre folha de pagamento coberta para invalidez e pensão. Também paga de 0,91% da folha mensal coberta até 3,4%, dependendo do setor e do grau de risco avaliado, e 0,02% de cobertura para doença, além de 1,6% sobre a folha de pagamento mensal por até onze anos de serviço, acrescido de 0,8% para o fundo de solidariedade de desligamento para empregados com contrato sem prazo definido e de 2,8% sobre a folha de pagamento mensal, mais 0,2% para o fundo de solidariedade para os empregados com contrato por tempo determinado.	Idade de aposentadoria de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres.	Para velhice (*old age*), 2,8% e total – excluído saúde – de 6,8% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Colômbia	Alíquota total de 32,848%, sendo 8% do segurado e 24,848% do empregador. Há sistema de seguro social e contas individuais.	Folha de salários ou rendimento coberto. Segurado paga para seguro social/ conta individual obrigatória e assistência 4% dos rendimentos cobertos. Além disso, há contribuição adicional, que varia entre 1% e 2% para grupos com rendimentos mais elevados, a qual financia um fundo de solidariedade. Há máximo e mínimo. Empregador paga 12% da folha coberta para idade; 8,5% para doença/ maternidade; 0,348% a 8,7% da folha de pagamento mensal coberta para acidente de trabalho, dependendo do grau de risco avaliado; e 4% para abonos familiares.	Idade de aposentadoria legal de 62 anos para homens ou 57 anos para mulheres, com pelo menos 1.300 semanas de contribuições.	Para velhice (*old age*), 3,1% e total – excluído saúde – de 9% do PIB.
Cuba	Alíquota total de 17%, sendo 2,5% do segurado e 14,5% do empregador.	Folha de salários ou rendimento coberto. Segurado paga 2,5% dos rendimentos mensais até determinado nível e 5% dos ganhos mensais superiores a esse referido patamar. A contribuição patronal é de 12,5% para setor público ou 14,5% para setor privado da folha de pagamento mensal bruta.	65 anos para homens e 60 anos para mulheres.	Proteção social total – excluído saúde – de 6,4% do PIB.
Dominica	Alíquota total de 12,75%, sendo 6% do segurado e 6,75% do empregador. O empregador paga 6,75%, mas aumentando gradativamente 0,25% a cada dois anos, até atingir 8,25%, em 2031, da folha de pagamento coberta semanal ou mensalmente.	Folha de salários ou rendimentos cobertos – há máximo. Segurado paga 6,0%, mas aumentando gradualmente 0,25% a cada dois anos, até atingir 7,50%, em 2031, dos rendimentos semanais cobertos. Segurados voluntários ou facultativos contribuem com 10,65%, mas subindo gradualmente 0,25% a cada ano, até atingir 13,65% em 2031. Trabalhador por conta própria paga 12%, mas subindo gradualmente 0,25% a cada ano, até atingir 15%, em 2031, da receita declarada coberta do ano anterior.	Idade legal de aposentadoria de 64 anos, mas aumentando seis meses por ano até atingir 65 anos em 2021, com pelo menos quinhentos semanas de contribuições pagas ou creditadas.	Para velhice (*old age*), 3,1% e total – excluído saúde – de 9,4% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Equador	Alíquota total (todos os programas) de 21,16%, sendo 8,74% de segurado e 12,42% de empregador. O total de empregador decorre de 2,22% da folha de pagamento mensal bruta para velhice/sobrevivência, acrescido de 9% para funcionários do setor privado por doença/maternidade, 0,2% da folha de pagamento mensal para acidentes de trabalho e 1% da folha de pagamento bruta mensal coberta para desemprego.	Folha de salários mensal bruta – sem máximo – coberta e rendimentos cobertos – há mínimo e máximo. Para aposentadoria por idade/velhice, o segurado paga 6,64% (a maioria dos setores público e privado empregados), além de 2% para desemprego e 0,1% para invalidez. Funcionários de instituições públicas subnacionais e bancários pagam 8,64% do rendimento mensal bruto.	Em qualquer idade, com pelo menos 480 meses de contribuições; 60 anos com pelo menos 360 meses de contribuições; 65 anos com pelo menos 180 meses de contribuições; ou 70 anos com pelo menos 120 meses de contribuições. Benefício não contributivo aos 65 anos (*means tested*).	Para velhice (*old age*), 4,5% e total – excluído saúde – de 5,2% do PIB.
El Salvador	Alíquota total (todos os programas) de 25,5%, sendo 10,25% do segurado e 15,25% do empregador. Trabalhador por conta própria contribui com 15% do valor mensal dos rendimentos cobertos declarados para as contas individuais.	Folha de salários e rendimentos cobertos – há mínimo e máximo. A conta individual obrigatória para aposentadoria recebe 7,25% do valor mensal dos rendimentos cobertos e 7,75% da folha de pagamento mensal. Das contribuições patronais, 0,8% – aumentando gradativamente para 3,85% até 2050 – é alocado na conta individual, 0,8797%, no seguro de invalidez e pensão, 1,0703%, nas taxas administrativas e 5%, no fundo de garantia de solidariedade – diminuindo gradualmente para 2% em 2050. Para doença/maternidade, contribuição de 3% de segurado e 7,5% de empregador.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos para homens ou 55 anos para mulheres, com pelo menos 25 anos de contribuições.	Para velhice (*old age*), 1,3% e total – excluído saúde – de 5,4% do PIB.
Granada	Alíquota total (todos os programas) de 9%, sendo 4% de segurado e 5% de empregador. Trabalhador por conta própria paga 8% do valor bruto mensal coberto.	Folha de salários ou rendimento coberto – há máximo. Segurado paga 4% do rendimento bruto mensal coberto para aposentadoria, pensão e invalidez (6,75% para segurados facultativos). Nada, se tiver menos de 16 anos ou 60 anos ou mais. Empregador paga 4% da folha de pagamento bruta mensal para empregados de 16 a 59 anos referente à aposentadoria e 1% para acidentes do trabalho.	Idade de aposentadoria de 60 anos, com pelo menos quinhentas semanas de contribuições pagas ou creditadas.	Para velhice (*old age*), 2% e total – excluído saúde – de 3,8% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Guatemala	Alíquota total (todos os programas) de 15,5%, sendo 4,83% do segurado e 10,67% do empregador. Alíquotas consideram aposentadoria, pensão, incapacidade, doença e acidente do trabalho.	Folha de salários e rendimentos cobertos. Segurado paga 1,83% para aposentadoria de idade/velhice, 2% para doença e 1% para acidente de trabalho do rendimento mensal bruto. Segurado facultativo paga 5,5% do rendimento coberto no último mês de cobertura obrigatória para aposentadoria de velhice. O empregador paga 3,67% da folha de pagamento bruta mensal coberta para velhice, 4% por doença e 3% da folha de pagamento mensal bruta por acidente de trabalho.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos com pelo menos 240 meses de contribuições.	Para velhice (*old age*), 1% e total – excluído saúde – de 1,3% do PIB.
Guiana	Alíquota total (todos os programas) de 14%, sendo 5,6% do segurado e 8,4% do empregador. Trabalhadores por renda própria contribuem com 12,5% da renda declarada coberta.	Folha de salário ou rendimento coberto – não há mínimo, mas há máximo. Segurado paga 5,6% dos rendimentos cobertos, mas segurados facultativos pagam 9,3% dos ganhos semanais médios nos dois anos anteriores ao término do emprego coberto. Contribuição patronal de 8,4% da folha de pagamento, mas de 1,5% para menores de 16 anos ou com 60 anos ou mais.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos com pelo menos 750 semanas de contribuições pagas ou creditadas. Benefício universal ou assistencial com 65 anos.	Para proteção social total – excluído saúde – de 3,9% do PIB.
Haiti	Alíquota total (todos os programas) de 20%, sendo 9% de segurado e 11% de empregador.	Folha de salários ou rendimento coberto. Segurado paga 6% para aposentadoria/pensão e 3% dos rendimentos mensais cobertos para doença. Empregador paga 6% da folha de salários coberta mensal para aposentadoria e 3% para doença e acidente do trabalho. Ademais, ainda contribui com 2% do total da folha de pagamento para comércio; 3% para indústria, construção e agricultura; e 6% para mineração.	Idade legal de aposentadoria de 55 anos, com pelo menos vinte anos de contribuição.	Para proteção social total – excluído saúde – de 1% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Honduras	Alíquota total (todos os programas) de 15,48%, sendo 5% do segurado e 10,48% do empregador. Há seguro social e conta individual.	Folha de salários ou rendimento coberto. Há mínimo e máximo. O segurado paga 2,5% dos rendimentos mensais cobertos para o seguro social e 1,5% para conta individual obrigatória. Empregador paga para seguro social 3,5% da folha de pagamento mensal coberta e 1,5% para conta individual obrigatória. Empregador paga 5% da folha de pagamento mensal coberta para doença, 1,98% – aumentando para 4% até 2021 – da folha de pagamento mensal coberta para empregadores com pelo menos dez funcionários e 1,32% – subindo pra 4% até 2023 – da folha de pagamento para empregadores com menos de dez empregados para desemprego.	Idade legal de aposentadoria de 65 anos para homens ou 60 anos para mulheres, com pelo menos 180 meses de contribuições.	Para velhice (*old age*), 0,2% e total – excluído saúde – de 0,4% do PIB.
Ilhas Virgens Britânicas	Alíquota de 8,50%, sendo 4% do segurado e 4,5% do empregador. Trabalhador por conta própria contribui com 8,5%.	Folha de salários/pagamento ou rendimentos cobertos – há máximo. Segurado paga 4% (setor privado) ou 3,5% (setor público) de rendimentos mensais cobertos. Empregador paga 4,5% (setor privado) ou 4% (setor público) da folha de pagamento mensal coberta.	Idade legal de aposentadoria de 65 anos, com pelo menos quinhentas semanas de contribuições.	
Jamaica	Alíquota de 5,50%, sendo 2,75% do segurado e 2,75% do empregador.	Folha de salários ou rendimentos cobertos – não há mínimo, mas há máximo. Segurado pagava 2,75% – previsão de 3% em abril de 2020 – do rendimento bruto coberto e empregador, 2,75% da folha de pagamento – previsão de 3% em abril de 2020. Trabalhador por conta própria pagava 5,5% – subindo para 6% em abril de 2020 – dos rendimentos anuais cobertos (soma de segurado mais empregador).	Idade legal de aposentadoria de 65 anos de idade, com pelo menos 520 semanas de contribuições pagas e uma média anual de dez semanas de contribuições pagas ou creditadas durante a vida profissional.	Para proteção social – excluído saúde – de 0,7% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
México	Alíquota total (todos os programas) de 11,1%, sendo 2% do segurado e 9,1% do empregador. Há seguro social e conta individual. Empregador paga alíquota de 5,15% para velhice e mais 1,75% para invalidez e sobrevivência, bem como com 0,7% para doença e acidente do trabalho.	Folha de salários e rendimentos cobertos – há mínimo e máximo. Conta individual obrigatória e seguro social: segurado paga 1,125% do rendimento diário coberto para velhice, acrescido de 0,625% para invalidez e pensão e 0,25% para doença.	Idade de 68 anos – 65 anos para indígenas e pessoas que recebiam a pensão social de velhice em dezembro de 2018 – para benefício universal. Para as contas individuais, a idade é de 65 anos com pelo menos 1.250 semanas de contribuições.	Para velhice (*old age*), 3,6% e total – excluído saúde – de 7,5% do PIB.
Nicarágua	Alíquota total (todos os programas) de 28,5%, sendo 7% de segurado e 21,5% de empregador. Trabalhador por conta própria paga 14% da renda mensal declarada para benefícios de velhice, invalidez e pensão.	Folha de salários ou rendimento coberto – há mínimo, mas não máximo. Segurado paga 4,75% e 2,25% dos rendimentos mensais cobertos para, respectivamente, aposentadorias e doença. Empregador paga para aposentadoria de 12,50% da folha de pagamento mensal coberta no caso de empresas com menos de cinquenta trabalhadores e 13,50% da folha de pagamento mensal coberta para empresas com pelo menos cinquenta trabalhadores, além de 6% para doença e 1,5% da folha de pagamento mensal coberta para acidentes de trabalho, acrescidos de 1,5% para benfícios das vítimas de guerra.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos, com pelo menos 750 semanas de contribuições.	Para velhice (*old age*), 4% do PIB.
Panamá	Alíquota total (todos os programas) de 14%, sendo 9,75% de segurado e 4,25% de empregador. Há seguro social e conta individual obrigatória.	Folha de salários ou pagamento e rendimentos – não há máximo. Segurado paga 9,25% do rendimento mensal bruto para aposentadoria/pensão e 0,5% para doença. O empregador contribui para o seguro social com 4,25% do rendimento mensal bruto, mas, caso o trabalhador tenha seguro social e conta individual, o empregador paga 4,25% (500 balboas de rendimentos mensais brutos para o seguro social) e mais 4,25% do rendimento mensal bruto superior a 500 balboas para conta individual.	Idade legal de aposentadoria de 62 anos para homens ou 57 anos para mulheres, com pelo menos 240 meses de contribuições. Benefício universal ou não contributivo aos 65 anos.	Para velhice (*old age*), 0,4% e total – excluído saúde – de 1,3% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Paraguai	Alíquota total (todos os programas) de 25,5%, sendo 9% do segurado e 16,5% do empregador.	Folha de salários mensal bruta coberta ou rendimentos cobertos – há mínimo, mas não máximo. Segurado paga 9% do salário mensal bruto coberto, enquanto empregador paga 14% da folha de pagamento mensal bruta coberta, acrescidos de 2,5% para programas de saúde e treinamento profissional e programas de colocação, por meio do Serviço Nacional de Promoção Profissional.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos, com pelo menos 1.250 semanas de contribuições.	Para velhice (*old age*), 1,5% e total – excluído saúde – de 6,2% do PIB.
Peru	Alíquota total (todos os programas) de 22,63%, sendo 13% de segurado e 9,63% de empregador. Há seguro social e contas individuais.	Folha de salários/pagamento ou rendimento coberto. Segurado paga 13% dos ganhos brutos mensais cobertos, mas para conta individual obrigatória há 10% do valor bruto mensal para velhice, acrescidos de taxas administrativas e 1,35% do valor bruto mensal coberto de rendimentos para invalidez e pensão. Empregador paga 9% da folha de pagamento mensal coberta para doença e de 0,63% a 1,83% da folha de pagamento mensal coberta, dependendo do setor e do risco associado, para acidente de trabalho.	Idade legal de aposentadoria de 65 anos, com pelo menos vinte anos de contribuições.	Para proteção social total – excluído saúde – de 2,7% do PIB.
República Dominicana	Alíquota total (todos os programas) de 21,30%, sendo 5,91% de segurado e 15,39% de empregador. Sistema de contas individuais obrigatórias.	Folha de salários ou rendimentos cobertos – há mínimo e máximo. Segurado paga 2,87% dos rendimentos mensais cobertos para idade/velhice e 3,04% dos rendimentos mensais cobertos para doença. O empregador paga 7,1% da folha de pagamento mensal coberta para idade/velhice e 7,09% por doença, e o custo total do acidente de trabalho é financiado por meio de contribuições que variam dependendo do grau de risco avaliado, mas a contribuição média é de 1,2% sobre a folha de pagamento mensal.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos de idade, com pelo menos trinta anos de contribuições.	Para velhice (*old age*), 0,7% e total – excluído saúde – de 1,5% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
São Cristóvão e Névis	Alíquota total (todos os programas) de 11%, sendo 5% de segurado e 6% de empregador.	Folha bruta coberta ou rendimento bruto coberto – há máximo. Segurado paga 5% dos rendimentos semanais ou mensais cobertos se tiverem entre 16 e 62 anos, mas nada se tiver menos de 16 anos ou mais de 62 anos. Empregador também paga 5% para aposentadoria com as mesmas regras de idade, além de 1% da folha de pagamento mensal coberta para acidente de trabalho.	Idade legal de aposentadoria de 62 anos, com pelo menos quinhentas semanas de contribuição paga ou creditada.	Para velhice (*old age*), 2,2% e total – excluído saúde – de 2,9% do PIB.
Santa Lúcia	Alíquota total de 10%, sendo 5% de segurado e 5% de empregador.	Folha de salários ou rendimentos cobertos – há máximo. Segurado paga 5% do salário mensal coberto e empregador, 5% da folha de pagamento mensal coberta.	Idade legal de aposentadoria de 65 anos, com pelo menos 180 meses de contribuições.	Para velhice (*old age*), 1,5% e total – excluído saúde – de 2,9% do PIB.
São Vicente e Granadinas	Alíquota total de 10%, sendo 4,5% de segurado e 5,5% de empregador.	Folha de salários/pagamento e rendimentos cobertos – há mínimo ou máximo. Segurado paga 4,5% dos rendimentos cobertos semanais ou mensais, mas certos funcionários do setor público pagam 4,29%. Empregador paga 5,5% da folha de pagamento para funcionários do setor privado, acrescidos de 5,25% ou 5,50% para funcionários do setor público, dependendo da categoria de trabalho.	Idade legal de aposentadoria de 62 anos de idade, aumentando gradualmente um ano a cada três anos, até atingir 65 anos em 2028. Exige-se pelo menos seiscentas semanas de contribuição, também aumentando gradualmente por cinquenta semanas a cada três anos, até atingir 750 semanas em 2028 de contribuições pagas ou creditadas.	Para proteção social, total – excluído saúde – de 4,4% do PIB.
Suriname	Alíquota total de 9%, sendo 2,5% de segurado e 6,5% de empregador.	Folha de salários/pagamento e rendimentos cobertos – há mínimo e máximo. Segurado paga 2,5%, aumentando gradualmente 0,25% a.a., até atingir 14% em 2065 dos rendimentos mensais cobertos se tiver menos de 60 anos. Empregado paga 4% do salário mensal para funcionários mais jovens, com mais de 60 anos para financiar benefício universal, além de 2,5% para seguro social, subindo gradualmente 0,25% a.a., até atingir 14% em 2065 dos rendimentos mensais cobertos para funcionários com menos de 60 anos.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos, com no mínimo cinco anos de contribuição.	Para velhice (*old age*), 1,6% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Trindade e Tobago	Alíquota total de 13,2%, sendo 4,4% de segurado e 8,8% de empregador.	Folha de salários/pagamento coberta e rendimentos cobertos – há mínimo e máximo. 13,2% da remuneração de referência semanal, ou mensal com base em dezesseis classes salariais.	Idade de aposentadoria é flexível, dos 60 aos 65 anos, com pelo menos 750 semanas de contribuições pagas ou creditadas.	Para proteção social, total – excluído saúde – de 5,4% do PIB.
Uruguai	Alíquota total de 22,5%, sendo 15% de segurado e 7,5% de empregador. Há seguro social e conta individual.	Folha de salários ou rendimentos cobertos – há máximo. Segurado paga 15% do rendimento bruto mensal coberto. Empregador contribui com 7,5% da folha de pagamento mensal coberta, mas há contribuições adicionais para empregados em ocupações de risco.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos, com trinta anos de contribuição em 2019, mas houve reforma em 2023 que elevou a idade. Aposentadoria por idade avançada de 70 anos, com pelo menos quinze anos de contribuição.	Para velhice (*old age*), 7,3% e total – excluído saúde – de 8,8% do PIB.
Venezuela	Alíquota total (todos os programas) de 16,25%, sendo 4,5% de segurado e 11,75% de empregador.	Folha de salários/pagamento e rendimentos cobertos – há mínimo e máximo. Para aposentadoria, segurado paga 4% dos rendimentos cobertos e empregador, de 9% a 11% da folha de pagamento mensal coberta e 4% da folha de pagamento mensal coberta para funcionários do setor público. Para acidentes do trabalho, empregador paga de 0,75% a 10% da folha de pagamento coberta, dependendo do grau de risco avaliado. Para seguro-desemprego, segurado paga 0,5% e empregador, 2%.	Idade legal de aposentadoria de 60 anos para homens ou 55 anos para mulheres, com pelo menos 750 semanas de contribuições.	Para proteção social, total – excluído saúde – de 8,7% do PIB.
Canadá	Alíquota total (todos os programas) de 14,088%, sendo 6,72% de segurado e 7,368% de empregador. Há benefício universal/não contributivo e seguro social.	Folha de salários/pagamento coberta ou rendimento coberto. Segurado paga 5,1%, aumentando gradualmente para 5,95%, até 2023, dos rendimentos anuais cobertos superiores a US$ 3.500,00 canadenses, se tiver entre 18 e 69 anos ou 5,55% subindo para 6,4%, até 2023, dos rendimentos anuais cobertos superiores a C$ 3.500,00, se tiver 18 anos ou mais. Regra similar para o empregador. Segurado paga 1,62% e empregador, 2.268% para coberta para desemprego.	Idade legal de aposentadoria de 65 anos.	Para velhice (*old age*), 2,9% e total – excluído saúde – de 8,3% do PIB.

(Continua)

(Continuação)

País	Alíquota total de contribuição	Base de incidência	Idade de aposentadoria e outros	Despesa com proteção social (% do PIB)
Estados Unidos	Alíquota total (todos os programas) de 14,3%, sendo 6,2% de segurado e 8,1% de empregador.	Folha de salários e rendimentos cobertos – há máximo. Segurado paga 6,2% dos rendimentos cobertos e empregador, 6,2% da folha de salários para aposentadoria. O custo total de acidente de trabalho – para a maioria dos estados – ou a maior parte do custo é financiado por meio de prêmios de seguro, que variam com o grau de risco avaliado ou autosseguro, dos quais a média do custo dos prêmios, em 2017, foi de 1,25% da folha de pagamento.	Idade legal de aposentadoria de 66 anos, aumentando gradualmente para 67 anos em 2027, com pelo menos quarenta trimestres de cobertura.	Para velhice (*old age*), 7,1% e total – excluído saúde – de 18,9% do PIB.

Fontes: SSA e ISSA (2019).
Elaboração dos autores.
Obs.: Dados de despesa com proteção social da OIT (ILO, 2022).

QUADRO A.3
Inclusão da possibilidade de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para previdência/RGPS: EC nº 103/2019

Regra anterior à reforma ou à EC nº 103/2019	Regra depois da reforma EC nº 103/2019
Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo. § 1º Dos recursos mencionados no *caput* deste artigo, pelo menos quarenta por cento serão destinados a financiar programas de desenvolvimento econômico, através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, com critérios de remuneração que lhes preservem o valor.	Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo. § 1º Dos recursos mencionados no *caput*, no mínimo 28% (vinte e oito por cento) serão destinados para o financiamento de programas de desenvolvimento econômico, por meio do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, com critérios de remuneração que preservem o seu valor.

Fonte: Brasil (2019).
Elaboração dos autores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 25 out. 2023.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **World Social Protection Report 2020-22**: social protection at the crossroads –in pursuit of a better future. Genebra: ILO, 2022.

SSA – SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION; ISSA – INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. **Social security programs throughout the world**: Europe 2018. Washington: SSA; Genebra: ISSA, 2018.

SSA – SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION; ISSA – INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. **Social security programs throughout the world**: Américas 2019. Washington: SSA; Genebra: ISSA, 2019.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação
Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação
Rafael Augusto Ferreira Cardoso
Samuel Elias de Souza

Supervisão
Ana Clara Escórcio Xavier
Everson da Silva Moura

Revisão
Alice Souza Lopes
Amanda Ramos Marques Honorio
Barbara de Castro
Brena Rolim Peixoto da Silva
Cayo César Freire Feliciano
Cláudio Passos de Oliveira
Clícia Silveira Rodrigues
Olavo Mesquita de Carvalho
Regina Marta de Aguiar
Reginaldo da Silva Domingos
Jennyfer Alves de Carvalho (estagiária)
Katarinne Fabrizzi Maciel do Couto (estagiária)

Editoração
Anderson Silva Reis
Augusto Lopes dos Santos Borges
Cristiano Ferreira de Araújo
Daniel Alves Tavares
Danielle de Oliveira Ayres
Leonardo Hideki Higa
Natália de Oliveira Ayres

Capa
Aline Cristine Torres da Silva Martins

Projeto Gráfico
Aline Cristine Torres da Silva Martins

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Ipea – Brasília
Setor de Edifícios Públicos Sul 702/902, Bloco C
Centro Empresarial Brasília 50, Torre B
CEP: 70390-025, Asa Sul, Brasília-DF

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO