

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO



Departamento de Economia

Monografia de Final de Curso

“Causas do aumento da taxa de formalidade no mercado de
trabalho brasileiro”

Victor Alvarenga Martins da Costa

Matrícula nº. 0612256

Orientador: Antônio Marcos Ambrósio

Tutor: Marcio Garcia

Junho de 2010

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO



Departamento de Economia

Monografia de Final de Curso

“Causas do aumento da taxa de formalidade no mercado de
trabalho brasileiro”

Victor Alvarenga Martins da Costa

Matrícula nº. 0612256

Orientador: Antônio Marcos Ambrósio

Tutor: Marcio Garcia

Junho de 2010

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo, a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor”.

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor”

Sumário

1. Introdução	5
2. Análise do Mercado Formal	6
2.1 – FGTS	6
2.2 – Gratificação de Natal	6
2.3 – Férias	7
2.4 – INSS e Aposentadoria	8
2.5 – Outros Encargos do Trabalhador Formal	10
2.6 - Cálculo do Total de Encargos Sobre o Salário	11
2.7 – Seguro Desemprego	12
3. O Crescimento do Trabalho Informal da Década de 1990	14
3.1 – Condições para existência do setor informal	14
3.2 – Características do trabalhador informal brasileiro	16
3.3 – As Instituições de proteção ao trabalhador e o mercado informal	18
4. A Inversão da Tendência do Mercado de Trabalho	23
4.1 - Evolução do mercado de trabalho	23
4.2 – SIMPLES	25
4.3 - Expansão da economia	27
4.4 - Melhora da fiscalização do trabalho	28
4.5 - Aceleração educacional	30
5. Conclusão	32
6. Bibliografia	34

Gráficos e Tabelas

Tabela 1 – Cálculo da Alíquota do INSS.....	9
---	---

Tabela 2 – Encargos Sociais	11
Tabela 3 – Cálculo do Valor da Parcela do Seguro Desemprego	13
Tabela 4 - Proporção de Salários Idênticos ao Mínimo e Múltiplos do Mínimo	18
Tabela 5 – Inflação e Rendimentos Poupança e FGTS	19
Gráfico 1 – Evolução do Mercado de Trabalho	24
Tabela 6 – Evolução da Presença de Trabalhadores por Setor	24
Tabela 7 – Evolução da Presença de Trabalhadores por Anos de Estudo	25
Tabela 8 – Encargos Sociais do SIMPLES	26
Tabela 9 – Evolução do Grau de Formalidade por Setor	28
Tabela 10 – Resultados Gerais da Fiscalização do Trabalho	29

1. Introdução

O Brasil viveu um duro período na década de 80, a década perdida. Os diversos planos econômicos lançados não foram eficientes no combate a inflação, que continuava em níveis danosos para a economia e conseqüentemente para a população. Apesar disso, o nível de informalidade da economia se mantinha a uma taxa relativamente estável, girando em torno dos 30% da população ocupada.

Somente no governo Itamar Franco, tendo Fernando Henrique Cardoso como seu Ministro da Fazenda, que se deu início ao bem-sucedido Plano Real, trazendo a desejada estabilidade de preços em 1994. Mesmo em um período de estabilidade econômica e de preços, o grau de informalidade, que já era elevado, passou por um processo de crescimento jamais visto, totalizando um aumento de 10% ao final da década.

É necessário entender o cenário do mercado de trabalho brasileiro com todos os encargos pagos pelos empregadores, o sistema de aposentadoria e o seguro desemprego para poder observar os motivos para que tanto o trabalhador quanto o patrão tenham incentivos a manter o trabalho informal. Além disso, faz-se necessária a análise das implicações da Constituição Federal de 1988 no âmbito da legislação trabalhista. A promulgação da nova Constituição pode explicar um crescimento tão acentuado da informalidade, apesar do cenário de estabilidade política e econômica fazer com que se acredite que a tendência seja oposta ao observado.

Mais recentemente, o processo de aumento da informalidade se inverteu e podemos observar uma maior parcela da população ocupada no mercado formal. O aumento da fiscalização, novas políticas fiscais, como o SIMPLES (Sistema Integrado de Imposto e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte) e o crescimento e desenvolvimento do país são tentativas de explicar essa alteração da tendência.

2. Análise do Mercado Formal de Trabalho

Para que seja feita uma análise dos motivos para que a informalidade brasileira seja tão alta, é necessário analisar o mercado de um trabalhador formal. Nesta seção serão mostrados todos os impostos e benefícios que um empresário tem que pagar ao empregar um trabalhador formal (considerando a empresa fora do SIMPLES), as regras de aposentadoria e do seguro desemprego.

2.1. FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado em 1967 pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. Todo o trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais têm direito ao FGTS.

O empregador deve depositar o equivalente a 8% do valor do salário pago ou devido ao trabalhador em uma conta vinculada em seu nome até o dia 7 de cada mês. Para menores aprendizes, o percentual é reduzido para 2%. Antes da Lei 5.705, de 21 de Setembro de 1971, o regime do FGTS previa juros progressivos de 3% a 6% ao ano, sendo 3% nos dois primeiros anos de permanência na mesma empresa, 4% do terceiro ao quinto ano, 5% do sexto ao décimo ano e 6% a partir do décimo primeiro ano. Porém, essa nova lei fixou a correção em 3% ao ano acrescido da Taxa Referencial.

O trabalhador pode sacar o FGTS em caso de demissão sem justa causa, aposentadoria, falecimento, para a aquisição da casa própria, por motivo de doença, quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal de vida, e em caso de trabalhadores acima de 70 anos. Além disso, ao ser demitido sem justa causa, o trabalhador tem direito à multa de rescisão, que tem o FGTS como base. O empregador deve pagar um valor de 50% do FGTS, sendo que o trabalhador recebe 80% desse valor para o trabalhador e o restante do montante é do governo.

2.2. Gratificação de Natal

A gratificação natalina, popularmente conhecida como décimo terceiro salário de é uma gratificação instituída no Brasil pela Lei 4.090, de 13 de Julho de 1962, constituindo em um pagamento de um salário extra ao trabalhador. Esse salário extra

deve ser pago ao empregado em duas parcelas até o final do ano, no valor correspondente a um doze avos da remuneração para cada mês trabalhado. O adiantamento da primeira parcela, que corresponde à metade do benefício, deve ser pago entre os meses de Fevereiro e Novembro. O trabalhador tem o direito de receber a primeira parcela do seu décimo terceiro salário no mesmo período de suas férias, caso seja requerido por escrito no mês de Janeiro do ano correspondente. Já a segunda parcela deve ser quitada até o dia 20 de Dezembro.

O valor do adiantamento da gratificação de Natal corresponderá à metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, sendo pago proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado prestado ao empregador, considerando-se a fração de 15 dias de trabalho como mês integral. Desta forma, se a primeira parcela for paga no mês de Outubro, o valor do adiantamento será calculado com base no salário do mês de Setembro.

Em caso em que parte da remuneração do trabalhador é variável, a sua média será utilizada como base de cálculo. Além disso, as horas extras e o adicional noturno também integram o décimo terceiro salário. Para efeito de simplificação, o décimo terceiro salário será considerado como um doze avos da remuneração do trabalhador, o que resulta em um acréscimo de 8,33% no salário mensal.

2.3. Férias

A partir de 1943 com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) todo o empregado tem o direito ao gozo anualmente de um período de trinta dias corridos de férias, sem prejuízo a remuneração. Já a Constituição Federal de 1988 estipula uma remuneração de férias em um valor pelo menos um terço superior ao valor do salário nominal, aumentando assim o benefício do trabalhador em seu período de descanso. O pagamento da remuneração deverá ser efetuado até dois dias antes do início do período fixado.

O empregado passa a ter o direito aos 30 dias corridos de férias após doze meses de relação contratual. Caso o trabalhador tenha faltado injustificadamente mais do que cinco vezes durante o ano, ele tem o seu período de férias reduzido. Se faltar entre seis e quatorze vezes, o período de férias será de vinte e quatro dias corridos; se faltar de quinze a vinte e três vezes, será de dezoito dias corridos; de vinte e quatro a trinta e dois

dias, será de 12 dias corridos e se faltar mais do que 32 dias, o trabalhador não terá direito a férias.

O período de férias, apesar de ser concedido pelo empregador e por ele fixado independente de pedido ou consentimento do trabalhador, na maioria das vezes o período é acordado por ambas as partes. Para os menores de dezoito anos e maiores de cinquenta, é obrigatório que sejam concedidas em apenas um período, mas para os demais trabalhadores, as férias podem ser concedidas em dois períodos, um deles nunca inferior a dez dias corridos.

Além disso, o trabalhador tem o direito ao abono de férias, que é a conversão parcial em dinheiro correspondente a no máximo um terço da remuneração que seria devida dos dias correspondentes às férias. No caso de o trabalhador desejar receber o abono de férias, o empregador não poderá se recusar a pagá-lo. Novamente, para realizar o cálculo dos encargos sociais e trabalhistas, será feita uma simplificação, e o abono de férias não será considerado. Dessa maneira, o salário do trabalhador é acrescido em 11,11% ao mês ao se considerar o período de férias com a remuneração extra (O cálculo é feito a partir de 30 dias de férias + 10 dias de remuneração extra divididos por 360).

2.4. INSS e Aposentadoria

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) recebe as contribuições para manter o Regime Geral da Previdência Social, que tem o dever de pagar os aposentados, pensionistas, o auxílio doença, entre outros benefícios previstos em lei. Para ter esses benefícios, o trabalhador deve pagar uma contribuição mensal ao INSS durante um determinado período, que varia de acordo com o tipo de aposentadoria. Portanto, o contribuinte fez o pagamento para manter os aposentados e pensionistas e sua aposentadoria será paga somente pela próxima geração de contribuintes.

Parte das contribuições são efetivadas por desconto direto na folha de pagamento, antes do funcionário receber o valor total do seu salário. A alíquota do desconto depende do salário do trabalhador, conforme a tabela abaixo, e existe um limite máximo para o desconto (hoje é de R\$375,82 corresponde a 11% de R\$3.416,54). A outra parte é feita pela empresa, que deve pagar vinte por cento do valor da folha não existindo um teto para o valor pago pelo empregador. Dessa maneira, se um

trabalhador tem um salário acima do limite máximo de R\$3.416,54, ele irá contribuir com R\$375,82 e o empregador deverá pagar vinte por cento do seu salário.

Contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de janeiro de 2010	
*1ª Competência Jan/2010	
Pagamento Fev/2010	
Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 1.024,97	8,00
de R\$ 1.024,98 a R\$ 1.708,27	9,00
de R\$ 1.708,28 até R\$ 3.416,54	11,00

No caso de autônomos e empregados domésticos, são os próprios interessados que devem fazer o pagamento, utilizando um carnê que pode ser impresso no site da Previdência ou comprados em papelarias e livrarias. O pagamento das mensalidades pode ser feito em qualquer agência bancária ou casas lotéricas.

Existem quatro tipos diferentes de aposentadoria: por tempo de contribuição, por invalidez, por idade e aposentadoria especial. A aposentadoria por tempo de contribuição pode ser integral ou proporcional, sendo que para o primeiro é necessária a comprovação de pelo menos trinta e cinco anos de contribuição para os homens e trinta anos para a mulher. A aposentadoria por tempo de contribuição é irreversível e irrenunciável, ou seja, após receber o primeiro benefício, o segurado não pode desistir do benefício, porém ele não precisa sair do emprego para requerer a aposentadoria.

A aposentadoria por invalidez é concedida aos trabalhadores que forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados de exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhe garanta o sustento. Para se aposentar por idade, os trabalhadores urbanos do sexo masculino acima de 65 anos e do sexo feminino acima dos 60 anos devem comprovar cento e oitenta contribuições mensais. Os trabalhadores rurais têm o direito de solicitar a aposentadoria por idade com cinco anos a menos.

A aposentadoria especial é concedida àqueles que tenham trabalhado em condições prejudiciais a saúde, como excesso de barulho, poeira ou manipulação de produtos tóxicos. Para ter direito a essa aposentadoria, o trabalhador deve comprovar efetiva exposição a essas condições pelo período exigido para a concessão do benefício (quinze, vinte ou vinte e cinco anos, dependendo do tipo de trabalho). A comprovação é

feita a partir do formulário do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) que deve ser preenchido pelo médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

Além dos quatro tipos de aposentadoria vistos anteriormente, existe o Amparo Assistencial ao Idoso ou Deficiente que consiste no pagamento de um salário mínimo mensal, sem direito a décimo terceiro salário, aos idosos a partir de sessenta e cinco anos de idade e aos portadores de deficiência incapacitados para o trabalho e para uma vida independente. Para ter direito ao benefício, é preciso comprovar renda mensal per capita inferior a um quarto do salário mínimo, os beneficiados não podem ser filiados a um regime de previdência social, nem receber benefício público de espécie alguma. Ele deixará de ser pago em caso de recuperação da capacidade para o trabalho ou quando a pessoa falecer, sendo intransferível, não gerando pensão aos dependentes.

O benefício assistencial pode ser pago a mais de um membro da família desde que todas as condições exigidas sejam comprovadas. Neste caso, para se fazer o cálculo da renda familiar deve-se incluir o valor do benefício concedido anteriormente.

2.5. Outros Encargos do Trabalhador Formal

Além dos benefícios e encargos explicados acima, o trabalhador formal ainda têm alguns tributos que incidem diretamente na sua folha salarial e que eles muitas vezes não têm conhecimento de sua existência. Eles são: o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), a contribuição ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), a contribuição ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), a contribuição ao Serviço Social da Indústria (SESI), a contribuição ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e o Salário Educação.

O SAT é uma contribuição paga pelas empresas para custear benefícios do INSS oriundos de acidentes de trabalho ou doença ocupacional. A alíquota normal varia entre um, dois ou três por cento sobre a remuneração do empregado, mas as empresas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos precisam pagar adicionais. O Salário Educação é uma contribuição social prevista na Constituição Federal e serve como fonte adicional de financiamento do ensino fundamental público. A alíquota é de 2,5% sobre o total das remunerações pagas no mês aos empregados. Já as outras contribuições chegam a uma alíquota total de 3,3% sobre a remuneração dos trabalhadores.

O aviso prévio representa um custo ao empregador no momento da demissão. Quando uma das partes deseja rescindir o contrato de trabalho, deverá notificar à outra

parte através do aviso prévio. Dessa maneira, ele evita a surpresa na ruptura do contrato dando um período de trinta dias para o trabalhador se recolocar no mercado de trabalho ou para o empregador preencher o cargo vago, dependendo de qual das partes notificou a saída. Caso a iniciativa de rescisão venha por parte do empregador, ele pode optar entre a concessão do aviso prévio ou pela indenização ao trabalhador. Ao optar pela indenização, ela deverá ser calculado com base o salário fixo do trabalhador acrescido da média das parcelas variadas dos últimos doze meses. Já no primeiro caso, o trabalhador continua trabalhando na empresa, mas com direito a folga de sete dias corridos ou de duas horas diárias, com intuito de utilizar este tempo para procurar um novo lugar para trabalhar. Não é possível fazer o cálculo exato do valor do aviso prévio sobre o salário do trabalhador, pois ele vai depender do índice de rotatividade de cada empresa e da opção do empregador pela indenização ou não.

2.6. Cálculo do Total de Encargos Sobre o Salário

Agora que já foram vistas como funciona e a alíquota das incidências sociais e trabalhistas, é possível calcular a alíquota total dos encargos sobre o salário do trabalhador. Ele não compreende todas as situações possíveis, pois cada empresa ou atividade tem suas próprias características de composição de custos. Como forma de simplificação, um trabalhador mensalista de uma empresa não optante pelo SIMPLES que receba R\$1.000,00 por mês será utilizado como base.

Encargos Sociais	(%)
Décimo Terceiro Salário	8,33%
Férias	11,11%
INSS (Empregador)	20%
INSS (Trabalhador)	8%
SAT até	3%
Salário Educação	2,50%
INCRA/SENAI/SESI/SEBRAE	3,3%
FGTS	8,00%
FGTS/Provisão de Multa para Rescisão	4,00%
Previdenciário sobre 13º/Férias/DSR	7,93%
TOTAL	76,17%

Nos cálculos apresentados na tabela acima estão apenas os quesitos básicos relativos às férias, décimo terceiro salário e encargos sociais. Para se obter o valor real deve ser acrescentado o Vale-Transporte e as médias de incidência de aviso prévio, auxílio afastamento por doença ou acidente e indenização de aviso prévio. O aviso prévio não está incluso no cálculo, pois como visto anteriormente, é necessário saber o índice de rotatividade de cada empresa. A exclusão do auxílio doença segue pelo mesmo princípio, pois é necessário que a empresa saiba quantos dias ao ano cada empregado foi pago em média para calcular a sua previsão mensal.

A partir do cálculo acima, podemos observar que para um empregado receber um salário mensal de R\$1.000,00 é necessário pagar R\$761,17 de encargos sociais. Portanto, para um trabalhador receber um salário de R\$1.000,00 o custo total da mão-de-obra é de R\$1.761,17, sendo que o trabalhador arca com somente R\$80,00 que é o equivalente aos oito por cento do INSS e o empregador R\$681,70.

2.7. Seguro Desemprego

O Seguro-Desemprego, desde que atendidos os requisitos legais, pode ser requerido por todo trabalhador dispensado sem justa causa; por aqueles cujo contrato de trabalho foi suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador; por pescadores profissionais durante o período em que a pesca é proibida devido à procriação das espécies e por trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravidão. Apesar de previsto na Constituição de 1946, ele foi introduzido no Brasil apenas no ano de 1986 pelo Presidente José Sarney. Após a Constituição de 1988, o benefício do Seguro-Desemprego tem por objetivo, além de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, auxiliá-lo na manutenção e busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

O trabalhador que comprovar vínculo empregatício de, no mínimo seis meses e no máximo onze meses nos trinta e seis meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao pedido do Seguro-Desemprego têm direito a três parcelas do benefício. Se comprovar vínculo de no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, terá

direito a quatro parcelas e, caso comprove vínculo por vinte quatro meses ou mais, o trabalhador terá direito a cinco parcelas do benefício.

A tabela para o cálculo do benefício em vigor a partir de 01 Janeiro de 2010 pode ser vista abaixo. O Salário Médio dos últimos três meses trabalhados deve ser aplicado na tabela, porém o valor do benefício não pode ser inferior ao salário mínimo (R\$510,00).

Faixas de Salário Médio	Valor da Parcela
Até R\$ R\$ 841,88 De R\$ 841,89 até R\$ 1.403,28 Acima de R\$ 1.403,28	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%) O que exceder a 841,88 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 673,51. O valor da parcela será de R\$ 954,21 invariavelmente.

As despesas do Seguro-Desemprego correm por conta do Fundo de Assistência ao Desempregado e tem como fonte de recursos as receitas provenientes das contribuições para o Programa de Integração Social e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público. Apesar de não oferecer custos diretos a nenhum dos lados e por isso não entrar no cálculo de encargos sobre o salário, o seguro-desemprego tem implicações relevantes sobre o comportamento do trabalhador que serão discutidos mais adiante.

3. O Crescimento do Trabalho Informal da Década de 1990

3.1. Condições para existência do setor informal

Antes de analisar como a taxa de informalidade cresceu durante a década de 1990, é interessante entender porque o setor informal existe e quais as condições para a sua existência. Formalmente, para o empregador, o custo de um trabalhador é de:

$$C_e = (1+t) W_1 \quad (1)$$

C_e = custo para o empregador de um trabalhador formal

W_1 = valor recebido pelo trabalhador

t = total de custos trabalhistas pago pelo empregador

Segundo Camargo (1996), teremos desemprego ou informalidade caso o custo de se ter um trabalhador formal for maior do que a produtividade marginal deste trabalhador. Para que tenhamos informalidade, o empregador deverá oferecer um salário no máximo igual ao produto marginal do trabalhador e deve ser um percentual do valor do custo total, pois deve considerar a probabilidade do empregado entrar na justiça reclamando por seus direitos, a probabilidade do seu estabelecimento ser fiscalizado fazendo com que ele seja forçado a pagar uma multa por empregar trabalhadores informais. Além disso, ao ser informal, o estabelecimento tem maior dificuldade na obtenção de crédito. Dessa forma, o valor máximo que o empregador pagará a um trabalhador informal será:

$$W_2 = (1-p) (1+t) W_1 \quad (2)$$

W_2 = valor máximo de salário que o empregador estaria disposto a pagar para um trabalhador informal

$p = (p_1 + p_2 + p_3)$, onde p_1 é a probabilidade de o trabalhador informal entrar na justiça contra o empregador reclamando os seus direitos e p_2 a probabilidade de ter o estabelecimento fiscalizado e multado e p_3 a probabilidade de necessidade de obtenção de crédito.

$(1+t) W_1$ = custo para o empregador de um trabalhador formal

Ao utilizarmos o exemplo da seção anterior, temos que:

$$W_1 = \text{R}\$1.000,00$$

$$(1+t)W_1 = \text{R}\$1.681,70$$

O empregador terá incentivo a oferecer um contrato informal ao trabalhador em que:

$$W_2 = (1-p) \text{R}\$1.681,70.$$

O trabalhador formal, além dos custos trabalhistas acima, tem o custo da sua parcela do INSS que deve ser incluída na análise:

$$C_t = (1+\Pi) W_1 \quad (3)$$

C_t = Benefícios totais do trabalhador formal

Π = t (total dos custos trabalhistas pagos pelo empregador) + parcela do INSS pago pelo empregado

W_1 = valor recebido pelo trabalhador

Excluindo a remuneração financeira (W_1), os outros benefícios não são totalmente observáveis ou valorizados pelo trabalhador, especialmente os impostos que não causam um benefício direto ao trabalhador. Logo, temos que:

$$B_t = (1-\mu) (1+\Pi) W_1 \quad (4)$$

B_t = Total dos benefícios que o trabalhador observa ao ser formal

μ = Parcela dos benefícios que não são observados ou valorizados pelo trabalhador

Portanto, se o trabalhador receber uma oferta de remuneração maior ao que ele observa de benefício de ser formal, ele irá para o mercado informal. Ao utilizarmos o exemplo da seção anterior, temos que:

$$W_1 = \text{R}\$1.000,00$$

$$C_t = \text{R}\$1.761,17$$

$$B_t = (1-\mu) R\$1.761,17$$

Juntando o lado do trabalhador e do empregador, considerando que ao ter uma proposta de mudança para o setor informal de valor igual ao benefício observável de ser formal, o trabalhador será indiferente, teremos um mercado informal se:

$$\begin{aligned} B_t &\leq W_2 \\ (1-\mu) (1+\pi) W_1 &\leq (1-p) (1+t) W_1 \\ (1-\mu) (1+\pi) &\leq (1-p) (1+t) \end{aligned}$$

Como forma de arredondamento, iremos considerar que os custos do empregador são iguais aos benefícios do trabalhador. Desta maneira teremos mercado informal se:

$$(1-\mu) \leq (1-p) \quad (5)$$

Ou seja, se o benefício observado pelo trabalhador for menor do que a probabilidade de ele entrar na justiça somada à probabilidade de fiscalização e de necessidade de crédito, o setor informal irá existir. Isso significa que se o benefício do trabalhador observa ao ser formal for menor do que os custos que o empregador tem ao ser informal haverá possibilidade de negociação e surgimento de um mercado informal. Apesar do tamanho benefício não influenciar diretamente na equação acima, quanto mais benefícios fora do salário o trabalhador tiver, maior será a chance de ele não valorizá-los, aumentando assim o valor de μ . Os efeitos da redução dos impostos e benefícios na informalidade serão discutidos posteriormente.

3.2. Características do trabalhador informal brasileiro

A composição setorial é bastante importante para determinar a proporção dos trabalhadores formais na economia. Como a expansão da informalidade da década de 1990 não pode ser explicada como um fenômeno cíclico devido à manutenção da tendência de crescimento durante toda década, sendo maior até do que nos períodos de crise da década anterior, Ramos (2002) sugere o crescimento do setor de serviços (caracterizado por um elevado grau de informalidade) e contração do setor da indústria de transformação seria um fator crucial. Acontece que está mudança explica apenas vinte e cinco por cento do aumento do grau de informalidade. Outro fator importante

seria a mudança da composição formal dentro dos próprios setores. Por exemplo, a indústria de transformação, que era caracterizada como um setor com alta proporção de trabalhadores formais passou de 15% de informalidade em 1992 para 30% em 2002.

A probabilidade de ser informal decresce com os anos de estudo, ou seja, os informais apresentam menor escolaridade do que os trabalhadores formais e apresenta um formato em U em relação à idade. Na década de 1990, apesar do aumento da informalidade em todas as faixas de idade, em contraponto a este consenso, os trabalhadores com mais de 11 anos de estudo tiveram um aumento mais acentuado do que os outros com menor escolaridade.

Pelo lado das firmas, quanto maior a firma (que pode ser aproximado pelo número de funcionários contratados), maior o custo de ser informal, pois quanto maior a firma, maior a probabilidade de ser fiscalizada e penalizada e maior será o custo reputacional. Isso se explica, pois, quanto maior a empresa, mais pessoas a conhecem e ela não tem interesse em ser reconhecida como uma instituição que não cumpre com suas obrigações, o que pode acarretar em perda de clientes e menor possibilidade de se tornar fornecedora de outras empresas. Além disso, existe uma heterogeneidade produtiva entre as firmas maiores e menores. Assim, somente as firmas de menor porte e menos produtivas são capazes de burlar a lei e atuar no setor informal. Com esta ocorrência, o tamanho do setor informal varia positivamente em relação ao salário mínimo praticado no setor formal.

O emprego informal não é necessariamente neutro em relação à regulamentação. As instituições afetam tanto os trabalhadores formais quanto informais. Um exemplo é o chamado “efeito-farol” do salário mínimo. Camargo, Gonzaga e Neri (2001) ao analisar os dados da PNAD de setembro de 1996 mostram que a legislação do salário mínimo é surpreendentemente mais efetiva no setor informal do que no setor formal, como pode ser observado na tabela abaixo em que apenas 8% dos trabalhadores formais ganham exatamente um salário mínimo, enquanto esse percentual chega a 15% para os trabalhadores sem carteira assinada. Além disso, 20% destes trabalhadores recebiam algum dos múltiplos do salário mínimo, bastante superior aos 14% observados entre os empregados com carteira e aos 10% dos funcionários públicos.

Tabela 1

Proporção de Salários Idênticos ao Mínimo e Múltiplos do Mínimo (Brasil - setembro de 1996)

Múltiplos	Todos	Setor Público	Com Carteira	Sem Carteira	Conta Própria
1	9	8	8	15	3
2	2	1	3	2	2
3	0	1	1	1	1
Abaixo*	15	8	2	30	24
0,5 ou 1,5*	1	0	2	2	2

* do Mínimo (R\$112,00)

Fonte: PNAD 96

Fonte: Neri, Gonzaga, Camargo (2001): Salário Mínimo, “Efeito Farol” e Pobreza

A tabela ainda mostra que 30% dos trabalhadores informais ganhavam menos do que um salário mínimo. Assim, uma grande parcela dos trabalhadores informais (45%) ganham um salário mínimo ou menos. Portanto, a incidência de informalidade é maior no grupo de trabalhadores que apresentam menores rendimentos e que mais precisariam de proteção da legislação e como não se beneficiam dela por estarem no setor informal, na prática, estão relativamente mais desprotegidos.

3.3 As Instituições de proteção ao trabalhador e o mercado informal

A Constituição de 1988 aumentou bastante os programas de proteção social, elevando os custos do trabalho justamente no período de abertura da economia brasileira, em que empresas estavam mais expostas à competição e tinham necessidade de racionalizar todos os seus custos. Por isso, os novos programas de proteção social foram importantes para explicar o crescimento tão acelerado da informalidade na década de 1990. Como visto na seção anterior, os programas de proteção ao trabalhador não estão servindo de proteção aos trabalhadores mais carentes, apesar de que certos segmentos da população possam estar sendo atendidos adequadamente. O objetivo desta seção é analisar os incentivos à informalidade desses programas e conseqüentemente os motivos pelos quais eles não estão atendendo às necessidades deste grupo de trabalhadores que seria o mais necessitado de programas de proteção.

O primeiro programa a ser analisado será o FGTS que como visto anteriormente é formado de contas nas quais o empregador deposita a quantia equivalente a 8% do salário mensal do trabalhador. Além desse depósito mensal, ainda existe o dispositivo

de indenização por justa causa que até a Constituição era de 10% do FGTS e passou para 40% aumentando ainda mais os custos do programa para os empresários.

O regime do FGTS prevê juros de 3% ao ano acrescido da Taxa Referencial. Como pode ser observado na tabela abaixo, o rendimento do FGTS é muito baixo, sendo que ele fica abaixo da inflação em sete dos últimos dez anos. Portanto, nesses sete anos, o rendimento real foi negativo e o trabalhador teve perda do poder de compra. Ao comparado com a poupança, que é o investimento com o menor risco, o rendimento do FGTS esteve abaixo nos dez anos analisados. Portanto, o trabalhador na realidade está perdendo poder de compra com essa taxa tão baixa, tornando o programa bastante desvantajoso. Além do baixo rendimento, o acesso a esse programa é bastante restrito, levando o fundo a ser um ativo de baixa liquidez.

Período	Rendimento FGTS	IPCA	Rendimento Poupança
2001	5,2%	7,6%	8,63%
2002	5,7%	10,9%	9,27%
2003	8,0%	11,0%	11,21%
2004	4,8%	7,2%	8,1%
2005	5,9%	6,2%	9,21%
2006	5,2%	3,0%	8,4%
2007	4,6%	4,2%	7,77%
2008	4,5%	6,4%	7,9%
2009	3,9%	4,3%	7,05%

Fonte: Caixa Econômica Federal

Podemos observar que no período, o rendimento do FGTS esteve bem abaixo da inflação e do rendimento da poupança. Cem reais no ano de 2001 deveriam ser cento e oitenta reais no final de 2009 para que não haja perda no poder de compra, mas os mesmos cem reais na conta do FGTS chegaram a apenas cento e cinquenta e nove no final de 2009. Portanto, o trabalhador que não recolheu o FGTS desde o início de 2001, teve uma perda real de 21% no período. Ao comparado com o rendimento da poupança, o FGTS esteve abaixo em 51%.

De acordo com Barros, Corseuil e Foguel (2001): “A *ineficiência induz a informalidade, uma vez que empregados e empregadores têm preferência por um contrato no qual, em vez de depositar recursos no FGTS do empregado, o empresário*

lhe faz uma transferência direta...” Esta preferência pode ser explicada pela baixa liquidez e a baixa remuneração financeira que reduzem o valor que os trabalhadores atribuem ao fundo, aumentando o índice “ μ ” da equação (4) da seção 3.1 fazendo com que os benefícios observados pelo trabalhador sejam menores.

Além do incentivo à informalidade, a subvalorização do FGTS ainda leva a uma maior taxa de rotatividade, pois quanto maior a duração da relação de trabalho, menos o fundo é valorizado. À medida que o fundo se acumula, o trabalhador tem incentivo a ser demitido ou forçar a sua demissão para poder tornar o fundo líquido e aplicar o saldo para garantir um rendimento financeiro a taxas de mercado, que são mais atrativas.

Já o aumento da indenização por justa causa com a Constituição de 1988 tem efeitos opostos na duração do contrato de trabalho, pois pelo lado do empregador ela deve incentivar uma maior duração das relações de trabalho e da produtividade em decorrência da escolha mais cuidadosa dos trabalhadores e pelo maior investimento em capital humano específico. O trabalhador por sua vez, se apropria totalmente do valor da multa e por isso, quando a economia está aquecida e existem boas possibilidades de contratação em outras empresas, o trabalhador tem incentivo a induzir a sua demissão. A multa é um benefício que cresce a cada dia, porém ele só será conseguido quando for demitido. Desta maneira, o aumento do valor da multa levaria a uma maior rotatividade e redução nos investimentos em capital específico levando a quedas na produtividade e nos salários.

O pagamento da multa diretamente ao trabalhador gera incentivos adversos e podemos considerar o aumento do valor da indenização um incentivo mal desenhado. Uma proposta debatida na literatura sobre o mercado de trabalho que diminuiria o incentivo ao trabalhador induzir a sua demissão consistiria no pagamento da multa a um fundo cujos recursos sejam usados para financiar treinamentos ou recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores demitidos.

Teoricamente não há como explicar os efeitos da mudança do aumento da multa com a Constituição de 1988. Empiricamente dois trabalhos foram feitos para tentar explicar os resultados dessa mudança. Acontece que tanto Barros, Corseuil e Gonzaga (1999) quanto em Barros, Corseuil e Bahia (1999) não fornecem evidências de que o nível de rotatividade foi significativamente afetado pela mudança constitucional. O segundo trabalho evidencia que as demissões foram inibidas imediatamente após a Constituição, porém pode ser compensada por uma indução maior a desligamentos em empregos de duração mais longa.

O segundo programa a ser observado é o do seguro-desemprego. Como visto anteriormente o seguro desemprego é um benefício ao trabalhador demitido sem justa causa, sendo beneficiado por no máximo cinco meses. Vale ressaltar que este benefício não constitui nenhum custo para a empresa que demitiu.

O seguro-desemprego é uma renda adicional ao trabalhador no momento em que foi demitido e tem como objetivo ajudar o trabalhador a ser mais seletivo na escolha do seu próximo emprego, aumentando o seu salário de reserva, uma vez que ele não fica totalmente sem renda após a demissão. Teoricamente, isso faz com que a qualidade dos casamentos seja maior e como consequência a produtividade e o nível salarial também sejam maiores.

Como o recebimento do benefício é interrompido no momento em que o trabalhador entra novamente no setor formal da economia, trabalhadores e empresas têm incentivos à contratação do beneficiado pelo programa com relações de trabalho informais durante o período que o trabalhador ainda está recebendo o benefício. Como pode ser observado em Barros, Corseuil e Foguel (2001) este incentivo à informalidade do seguro-desemprego é bastante importante uma vez que quase 50% dos beneficiados pelo seguro-desemprego declaram já estar ocupados e com uma renda em torno de 2,8 vezes superior ao seguro-desemprego. Portanto, quase 50% dos trabalhadores que recebem o seguro-desemprego estão trabalhando no setor informal e vivendo em famílias não-pobres, o que mostra que o programa não está bem focalizado, uma vez que deveria atender famílias de baixa renda que dependeriam desta renda para encontrar um emprego melhor.

O seguro desemprego também diminui o custo do trabalhador perder o seu emprego, uma vez que ele ainda terá um período até perder totalmente a sua renda. Isto estimula uma maior rotatividade, o que reduz a expectativa de duração da relação de trabalho e incentiva a informalidade.

O último programa a ser analisado é o Amparo Assistencial ao Idoso ou Deficiente que, ao garantir o pagamento de um salário mínimo para qualquer pessoa com mais de sessenta e cinco anos de idade, é um grande incentivo para o trabalhador de baixa renda se tornar informal. Como o único requisito para ser beneficiado pelo programa é a idade, o trabalhador de baixa renda tem incentivo a sair do setor formal, uma vez que teria que pagar o INSS, sabendo que futuramente ele receberá uma aposentadoria de valor igual sem a necessidade de fazer este pagamento. Portanto, ele estará facilmente disposto a trocar o trabalho no setor formal por uma renda extra, uma

vez que deixará de ganhar o FGTS e seguro-desemprego que não são vistos como muito atrativos pelos trabalhadores, assim como observado anteriormente.

Assim, é de se esperar que para os trabalhadores de baixa renda a parcela dos benefícios que não são valorizados pelo trabalhador (μ) seja maior que para os trabalhadores com renda mais alta, devido à presença do Amparo Assistencial ao Idoso ou Deficiente. Isto é condizente com a observação anterior de que a probabilidade de ser informal decresce com os anos de estudo e que o percentual dos trabalhadores informais que recebem exatamente um salário mínimo ou algum múltiplo do salário mínimo é maior do que o percentual dos trabalhadores formais que recebem estes salários.

Nesta seção foram analisados programas que incentivam o trabalhador a se tornar informal. Excluindo o seguro-desemprego, em que o trabalhador se torna informal para poder burlar as regras e ter o benefício como uma renda extra, mesmo empregado, os trabalhadores estariam dispostos a trocar tais benefícios por algum outro tipo de compensação, pois eles não são observados como vantajosos. Portanto, estes programas fazem com que a parcela dos benefícios que não são observados ou valorizados pelo trabalhador (μ) seja muito alta na economia brasileira, fazendo com que o trabalhador brasileiro tenha muito incentivo a ser informal.

Acontece que para a existência de um mercado informal, o empregador também deve ver vantagens ao empregar um trabalhador informal. Como a carga tributária é extremamente alta e, como será visto posteriormente, a fiscalização era muito falha, ele também terá incentivo a empregar um trabalhador informal. Ao não pagar os encargos de forma total para os trabalhadores, ele se apropria de parte do excedente dado pela diferença entre os encargos devidos e a valorização que o trabalhador faz destes (vale ressaltar que o valor do excedente apropriado por cada uma das partes depende de seu poder de barganha), além de ter um risco muito baixo de ser fiscalizado e multado por tal prática.

Foi neste cenário, em que trabalhadores e empregadores tinham altos estímulos a entrar no mercado informal, que a economia brasileira viu uma escalada impressionante no nível de trabalho informal na década de 1990 e chegamos a ter 40% da população ocupada trabalhando neste setor.

4. A Inversão da Tendência do Mercado de Trabalho

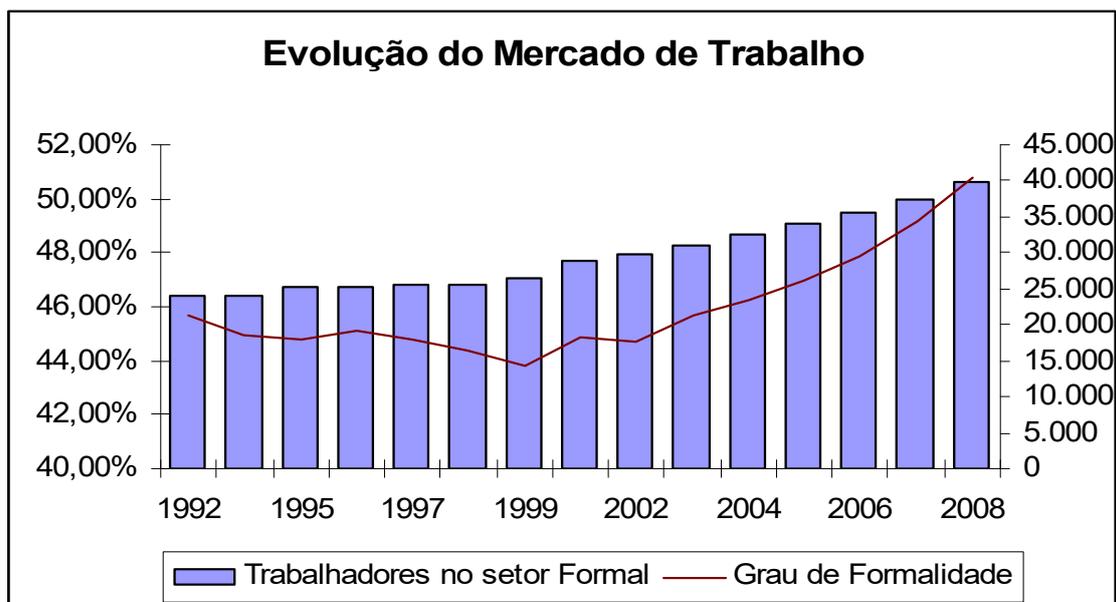
Indo de encontro com a tendência de crescimento do setor informal na década de 1990, a partir de 1999 o ritmo de geração de emprego formal aumentou consideravelmente. Como esse crescimento foi persistente, principalmente a partir de 2004 foram feitos estudos que tentam explicar esta nova tendência. Surgiram, então, quatro teorias básicas e a união delas irá explicar o que está acontecendo com a economia brasileira. Cada uma delas será estudada com mais detalhe posteriormente.

A primeira tenta explicar como o Estado pode modificar a economia e criar arcabouços que influenciem a contratação de trabalhadores formais. No Brasil, este arcabouço criado pelo Estado foi o SIMPLES em 1997 que desonera a folha salarial. Outra teoria é que o aumento da formalização das relações de trabalho se dá pela expansão econômica, onde alguns argumentos nessa linha destacam a recuperação mais acentuada de setores onde haveria uma maior participação de emprego formal, a terceira vertente mostra como o aumento da fiscalização teve papel importante tanto diretamente como indiretamente neste processo enquanto a última teoria relaciona a queda de informalidade com a aceleração educacional.

4.1 Evolução do mercado de trabalho

Antes de começar a analisar as teorias formuladas para explicar as mudanças no mercado de trabalho, é necessário analisar quais foram essas mudanças. Será analisada a evolução do mercado de trabalho e número de trabalhadores por setor e anos de estudo através de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 1992 a 2008.

Como pode ser visto no gráfico abaixo, o grau de informalidade tinha uma tendência de queda entre 1992 e 1999, apesar do leve crescimento do número de trabalhadores formais na economia, chegando a apenas 43,81% da população ocupada. A partir de 1999, tendência se inverte e observamos um forte crescimento do grau de formalidade, que chegou a 50,75% em menos de dez anos e um aumento considerável também no número absoluto de trabalhadores no setor formal.



Como pode ser observado na tabela abaixo, o número de trabalhadores cresceu de 66,5 milhões em 1992 para 96,7 milhões em 2008. É importante ressaltar que o único setor que teve diminuição do número absoluto de trabalhadores foi o de agricultura, justamente um setor caracterizado por alto índice de informalidade, que saiu de 14,9 milhões para 10,9 milhões no período. Em termos percentuais, os setores que mais cresceram, excluindo as outras atividades, foram o de transportes e serviços tendo um crescimento de 83%, 68% respectivamente.

Sector	1992	1996	2001	2004	2008
Agricultura	14.912.835	13.418.153	12.515.189	12.851.668	10.919.627
Indústria	10.155.849	10.110.167	11.069.378	12.171.187	13.713.424
Construção	4.040.123	4.377.501	5.140.733	5.183.924	6.709.252
Comércio	9.696.806	11.030.314	12.995.254	14.360.902	15.843.646
Serviços	11.292.613	12.942.857	15.486.850	17.121.055	19.012.446
Administração Pública	3.107.686	3.294.667	3.748.168	4.168.090	4.497.795
Transportes	2.492.192	2.820.796	3.561.373	3.845.015	4.557.999
Outras Atividades	10.837.945	12.420.300	15.400.030	17.445.278	21.413.686
TOTAL	66.536.049	70.414.755	79.916.975	87.147.119	96.667.875

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 1992 a 2008

Em relação aos anos de estudo, observamos uma queda acentuada no número de trabalhadores com 0 a 3 anos de estudo, que saiu de 21,9 milhões de trabalhadores em 1992 para 13,4 milhões em 2008. Além disso, o número de trabalhadores com 11 ou mais anos de estudo teve um grande crescimento no período, onde aumentou em 3,15

vezes. Como visto anteriormente, a probabilidade de ser informal cresce em direção oposta aos anos de estudo, ou seja, quanto mais anos de estudo o trabalhador tem, menos chance ele terá de estar no setor informal. Como no Brasil a média de anos de estudo aumentou bastante no período analisado, devemos esperar um percentual menor de trabalhadores localizados no setor informal, o que realmente aconteceu.

Anos de Estudo	1992	1996	2001	2004	2008
0 a 3	21.856.944	19.055.946	17.568.166	15.759.861	13.470.559
4 a 7	19.767.558	20.692.667	21.029.917	21.105.761	19.770.605
8 a 10	7.682.645	9.690.751	11.919.003	13.600.097	15.275.247
11 ou mais	11.881.169	14.841.722	21.790.606	28.063.793	37.543.988

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 1992 a 2008

4.2 SIMPLES

O SIMPLES (sistema integrado de pagamento de impostos e contribuições das microempresas e empresas de pequeno porte) foi criado em 1996 e é o sistema de tributação simplificada. O principal critério de elegibilidade para o SIMPLES é a exigência de faturamento bruto inferior a R\$ 720 mil em 1996. Este sistema unificava o pagamento dos tributos federais e o recolhimento do INSS. Posteriormente alguns estados brasileiros criaram leis e firmaram convênio com a Secretaria da Receita Federal para incluir o ICMS e o ISS no SIMPLES.

Ao simplificar, unificar e favorecer o recolhimento de tributos aplicando alíquotas reduzidas sobre o faturamento bruto, este sistema tem o objetivo de potencializar o desempenho dos estabelecimentos, diminuir a informalidade e expandir a geração de emprego.

Como base para comparação, a tabela abaixo mostra o cálculo dos custos trabalhistas de uma empresa do setor comercial ou industrial optante pelo SIMPLES sobre o salário de um mensalista.

Encargos Sociais	(%)
Décimo Terceiro Salário	8,33%
Férias	11,11%
INSS (Empregador)	0%
SAT	0%
Salário Educação	0%
INCRA/SENAI/SESI/SEBRAE	0%
FGTS	8,00%
FGTS/Provisão de Multa para Rescisão	4,00%
Previdenciário sobre 13º/Férias/DSR	2,33%
TOTAL	33,78%

Como visto anteriormente, uma empresa que não esteja no SIMPLES, seja por optar pela não participação ou impossibilidade, pagará 68,17% do salário do trabalhador em encargos sociais, enquanto uma empresa comercial ou industrial optante pelo SIMPLES pagará apenas 33,78% do salário do trabalhador.

Os efeitos do SIMPLES para a geração de emprego e remuneração paga aos trabalhadores foram estudados por Corseuil e Moura (2009) e a estratégia de identificação foi a de comparar o nível de emprego e de salários pago por aquelas que optaram pelo programa e daquelas que não optaram em 1997 entre as firmas próximas do valor limite de faturamento que define a elegibilidade do programa. Eles concluem que os efeitos do SIMPLES “... por um lado tanto o emprego quanto o salário médio tendem a cair entre as firmas elegíveis pelo fato de o SIMPLES evitar o fechamento de firmas que empregam relativamente pouco e remuneram relativamente mal. Por outro, as firmas elegíveis aproveitam as melhores condições oferecidas pelo programa ao empregar mais, mas mantendo a remuneração dos seus funcionários inalterada.. Esses efeitos tendem a se cancelar quando medimos o efeito do SIMPLES sobre o número médio de empregados nas firmas industriais.”

Como para a empresa entrar no SIMPLES ela deve ter empregados formais, ao evitar o fechamento de firmas, apesar de empregarem relativamente pouco e remunerarem relativamente mal, temos um aumento do número de empregados formais na economia. Podemos ter também algumas empresas que eram informais antes do SIMPLES, mas por necessidade de financiamento ou até mesmo para ter uma reputação

melhor, conseguiram a empregar trabalhadores formais devido à diminuição dos encargos cobrados.

Além disso, como as firmas elegíveis aproveitam as melhores condições para empregar mais, mesmo sem aumentar a remuneração de seus funcionários, também temos um aumento de trabalhadores formais na economia. Portanto, os dois efeitos mostram que programas que simplificam e reduzem as alíquotas de imposto, assim como o SIMPLES, fazem com que o número de trabalhadores formais na economia aumente.

4.3 Expansões da economia

A segunda teoria que tenta explicar o aumento da formalidade no Brasil a partir de 1999 relaciona a evolução do grau de informalidade com as fases do ciclo econômico. A teoria é uma adaptação do arcabouço de Moscarini e Postel-Vinay (2009), estudo que analisou como a participação de emprego varia entre firmas com alto e baixo nível de emprego ao longo do ciclo econômico.

Num primeiro momento, quando a economia ainda está se recuperando, as firmas recrutam trabalhadores que estavam desempregados, pois o número de desempregados é grande, uma vez que a economia está saindo de uma recessão e seu salário de reserva é menor do que o dos trabalhadores empregados, uma vez que recebem no máximo o seguro-desemprego ao contrário dos empregados que têm como salário de reserva o seu salário corrente.

À medida que o crescimento vai avançando, fica mais difícil encontrar trabalhadores desempregados, mas necessidade de contratação é crescente. Desta maneira, como as empresas grandes, por serem mais produtivas, teriam maior capacidade de pagar salários mais altos, elas tentam atrair os empregados das firmas pequenas oferecendo salários maiores a eles. Assim, teremos uma maior participação dos empregados em firmas grandes neste período de crescimento da economia.

Em seu trabalho, Corseuil e Foguel (2009) modificam a análise de firmas grandes e pequenas para formais e informais considerando as firmas formais mais produtivas que as informais. Os autores tentam encontrar evidências empíricas para o mercado de trabalho brasileiro para o período de 2003 a 2008 que comprove que a participação do emprego formal cresce no período de expansão de economia, principalmente após um tempo, quando existiria um fluxo de trabalhadores informais para as firmas formais.

Ao analisar os dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) os autores chegam à conclusão que no mercado de trabalho brasileiro, a taxa de formalização aumenta em períodos de queda de desemprego, sendo mais evidente a partir dos últimos meses de 2004 e na maior parte do período “... o viés pró sem carteira no recrutamento do setor formal é de fato negativamente relacionado com o desemprego, como previsto pelo arcabouço teórico...”. Desta maneira eles mostram que a variação do grau de formalização de 2003 a 2008 no mercado de trabalho metropolitano brasileiro pode ser explicada pela teoria das fases do ciclo econômico.

Como visto anteriormente, os setores que tiveram o maior crescimento foram o de serviços e transporte, enquanto o setor da agricultura foi o único que encolheu. Ao observarmos a tabela abaixo, vemos que tanto o setor de serviços quanto o setor de transportes possuem um grau de formalidade acima da média brasileira. Portanto, o Brasil está crescendo mais em setores de alta taxa de formalidade. Enquanto isso, a agricultura apresenta um grau de formalidade bem abaixo da média. Apesar disso, a proporção de trabalhadores formais está crescendo, saindo de 13,42% em 1992 para 21,46% em 2008, o que mostra que a formalidade está crescendo mesmo em setores que possuem baixo grau de formalidade. Isto pode ser explicado pela melhoria na fiscalização do trabalho, que será analisada na próxima seção ao ser mais intensa em setores, como a agricultura, que apresentam baixo grau de formalidade.

Evolução do Grau de Formalidade por Setor					
	1992	1996	2001	2004	2008
Agricultura	13,42%	15,50%	15,13%	16,93%	21,46%
Serviços	62,89%	64,40%	62,98%	63,46%	63,16%
Transporte	62,06%	56,58%	51,01%	51,34%	56,15%

4.4 Melhora da fiscalização do trabalho

Como visto na seção anterior, o crescimento econômico é um fator importante para a diminuição dos trabalhadores informais na economia, mas o crescimento por si só não pode ser capaz de sustentar a trajetória de aumento de trabalhadores de carteira assinada observada no período a partir de 1999. A maior eficiência na fiscalização do mercado de trabalho não pode ser excluída da análise.

Desde o Governo Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a fiscalização do mercado de trabalho brasileira está

regulamentada, mas vem sendo incrementada com importantes reforços legais com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988, entre outros.

Hoje, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é responsável pela coordenação da fiscalização, instrução e aplicação de multas às empresas que não cumprem com os deveres legais. Dentro da estrutura do ministério, cabe à Secretaria de Inspeção do Trabalho a formulação de diretrizes de inspeção, às Delegacias Regionais do Trabalho a execução das políticas da secretaria e ao Grupo Especial de Fiscalização Móvel, criado em 1995, o combate ao trabalho forçado mediante denúncia e, a partir do desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção ao Trabalho (SFIT) as atividades de fiscalização vêm sendo acompanhadas e gerenciadas com uma base de dados sendo feita para o planejamento e definição de metas.

É possível observar pela tabela abaixo que a fiscalização está bem mais eficiente pelo fato de que apesar do número de empresas fiscalizadas no período não ter aumentado muito, foi de 347 mil para 357 mil (um aumento de apenas 3%), o número de empregados registrados sobre a ação fiscal saltou de 250 mil em 1999 para 746 mil em 2007, registrando um aumento de quase 300%. No total, no período entre 1999 e 2007 a fiscalização foi diretamente responsável pelo registro de 5,2 milhões de trabalhadores.

Brasil: resultados gerais da fiscalização do trabalho – 1999-2007

	Número de empresas fiscalizadas (1)	Número de empregados alcançados (2)	Número de empregados registrados sobre ação fiscal (3)	Número de empresas autuadas (4)
1999	347.380	17.842.511	249.795	61.444
2000	353.617	19.116.793	525.253	58.213
2001	296.741	17.707.443	516.548	56.036
2002	304.254	19.934.822	555.454	53.622
2003	285.241	22.257.503	534.125	58.589
2004	302.905	24.453.179	708.957	56.086
2005	375.097	27.650.699	746.272	59.756
2006	357.319	30.681.772	670.035	61.809
2007	357.788	32.178.333	746.245	60.677

Fonte: MTE.

Os resultados acima evidenciam a melhora da eficiência da fiscalização realizada pelo MTE. Não podemos, porém, deixar de considerar os efeitos indiretos da maior efetividade da fiscalização que não podem ser observados acima. Ao perceber que a probabilidade de ser fiscalizado e multado é maior (p_2 da equação II) o

empregador tem menos incentivos a manter trabalhadores informais aumentando ainda mais a proporção de trabalhadores formais da economia.

A partir do estudo de Simão (2009) com a análise dos resultados por setor e região geográfica percebemos que “... o efeito da fiscalização foi relativamente maior em regiões onde o nível de ocupação com carteira assinada é mais baixo – Norte e Nordeste...” e teve maior impacto nos setores caracterizados por altos níveis de informalidade, como a agricultura, que o efeito sobre a formalização foi de aproximadamente 11,3%. Isso mostra que a fiscalização realizada pelo MTE tem efeito principalmente em setores e regiões que estão associados a um alto grau de informalidade.

4.5 Aceleração educacional

Verifica-se que os níveis de escolaridade são um importante fator que determina o setor em que o trabalhador irá trabalhar. Como o nível de escolaridade do Brasil vem crescendo consistentemente ao longo do tempo, mas o crescimento se acelerou a partir do final dos anos 1990 é esperado que essa mudança impacte as taxas de informalidade. Uma geração mais escolarizada deveria modificar a tendência de crescimento de informalidade do início dos anos de 1990.

Mello e Santos (2009) em seu estudo fizeram dois exercícios para comprovar a importância das mudanças na composição da força de trabalho para explicar a recente queda nas taxas de informalidade.

O primeiro exercício foi para investigar se a queda se relaciona com mudanças nos determinantes da informalidade para trabalhadores de um mesmo tipo ou se a mudança na composição da força de trabalho foi a principal causa. Eles chegaram à conclusão de “... a queda de informalidade não resultou apenas de mudança na composição da mão-de-obra ocupada, como também os coeficientes variaram na direção oposta, ou seja, a informalidade teria subido caso a distribuição de características dos ocupados não se alterasse...” Além disso, o aumento do nível educacional foi o principal fator que influenciou esta queda. Para chegar a essa conclusão, foi feito um modelo estimado com micro dados da Pnad para os anos de 2002 e 2007 onde um grupo de trabalhadores de mesma característica com um coeficiente formado por *dummies* de sexo, raça, região do país, zona rural ou urbana,

área metropolitana, posição na família, idade e tamanho da família e outro coeficiente representando o nível educacional do indivíduo.

O segundo exercício foi realizado para descobrir se a distribuição dos ocupados variou devido à alteração na distribuição educacional da população ou porque as chances de pessoas com o mesmo nível educacional estar ocupada tenha mudado com o passar do tempo, ou seja, pela mudança no coeficiente da regressão. O estudo confirma que a verdadeira causa do aumento do grau de formalização foi a mudança na distribuição educacional para uma maior média de anos de estudo. Isto foi feito através da fixação do coeficiente da educação do modelo e permitindo que os demais pudessem variar. O resultado sugeriu que os coeficientes de educação no Brasil variaram no sentido oposto ao da queda de informalidade, ou seja, o coeficiente deve ter mudado de maneira que para um mesmo nível educacional, a probabilidade de estar no setor informal seja maior em 2007 do que era em 2002.

5. Conclusão

Neste trabalho procurou-se analisar o mercado de trabalho brasileiro em duas fases distintas. A primeira de alto crescimento do grau de informalidade logo após a promulgação da Constituição de 1988. A segunda em que este crescimento é freado e observa-se o contrário, o setor informal está encolhendo. Tenta-se explicar o motivo para a ocorrência de ambas as fases.

No primeiro período, observamos encargos trabalhistas muito grandes e programas que não são vistos como importantes por parte dos trabalhadores, como o FGTS que não tem rendimento que mantenha o poder de compra e o Amparo Assistencial ao Idoso ou Deficiente que ao garantir um salário mínimo ao cidadão que completar 65 anos, tira o incentivo dos trabalhadores menos qualificados de serem formais, pagando o INSS para obter uma aposentadoria que seria igual ou próxima ao valor do amparo. Aliados nos incentivos a existência de um setor informal muito grande estão uma fiscalização falha e, após a década perdida nos anos de 1980, um período inicial de crescimento moderado após a estabilização da economia em 1994.

Os trabalhadores brasileiros estão com características diferentes, sendo a principal delas o aumento da média de anos de estudo já seria suficiente para se observar um aumento do setor formal, já que a informalidade diminui quando a média de anos de estudo aumenta. Acontece que o aumento do setor formal da economia foi muito grande e o simples aumento dos anos de estudo não seria suficiente para explicá-lo. Aliada a essa nova característica dos trabalhadores brasileiros temos um forte crescimento da economia, que já deixou de estar em sua fase inicial de retomada de crescimento e não existem tantos trabalhadores desempregados, o que faz com que as empresas mais produtivas (formais) busquem trabalhadores de empresas menos produtivas (informais) oferecendo melhores condições e salários. Programas de diminuição dos encargos trabalhistas pagos pelo empregador, como o SIMPLES também são importantes, pois criam incentivos a empresários se tornarem formais. Além disso, a fiscalização mais efetiva por parte do MTE, aplicando multas seria mais um motivo para empregadores se tornarem formais tanto diretamente nos locais fiscalizados quanto indiretamente com uma maior probabilidade do dono do estabelecimento informal ser multado, o que é levado em consideração na hora de decidir se tornar informal ou não.

Essa maior presença de trabalhadores formais é importante, mas novas medidas podem ser tomadas para que essa tendência se mantenha. A fiscalização, apesar de ter

sido importante ainda exibe bastante espaço para melhora. Além disso, ainda temos muitos encargos trabalhistas que não são vistos como importantes para os trabalhadores e programas que o trabalhador só se beneficia ao estar desempregado. O regime do FGTS deve ser revisto, garantindo ao trabalhador taxas melhores, que não o incentivem a ser demitido para não perder o seu poder de compra.

Em suma, apesar do aumento recente do número de postos de trabalho e do grau de formalização da economia brasileira ter sido feito sem mudanças institucionais relevantes na legislação trabalhista, pode-se conjecturar que reformas na regulamentação do mercado de trabalho visando a aumentar o incentivo à formalidade e a relações de trabalho mais duradouras tenham um impacto relevante para a continuidade do processo de geração robusta de emprego e aumento da produtividade da economia.

Bibliografia

NERI, M., G. GONZAGA E J.M. CAMARGO (2001). “Salário Mínimo, ‘Efeito Farol’ e Pobreza”, *Revista de Economia Política*, 21(2): 78-90

CAMARGO J.M. (1996) Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro – Editora FGV – cap. 1 e 2

CAMARGO J.M. e M.C. Reis – “Aposentadoria e Pressão Salarial”. Mimeo

ULYSSEA, G. e M.C. REIS, “Imposto sobre Trabalho e seu Impacto nos Setores Formal e Informal” Texto para Discussão n.1218, IPEA, Setembro de 2006

BARROS, R.P. CORSEUIL, C.H e. FOGUEL, M. N., “Os Incentivos Adversos e a Focalização dos Programas de Proteção ao Trabalhador no Brasil” Texto para Discussão n.784, IPEA, Abril de 2001

ULYSSEA, G. (2006). “Informalidade no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma Resenha da Literatura”, *Revista de Economia Política* 26(4): 596 – 618

RAMOS, L. “A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991 – 2001” Texto para Discussão n.914, IPEA, 2002

CORSEUIL, C.H. e MOURA, R.L. Efeitos do SIMPLES Sobre a Performance Industrial. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, v.14, n.39, maio 2009, p. 11-18

SIMÃO, A.R.A. Sistema de Vigilância e Fiscalização do Trabalho no Brasil: Efeitos Sobre a Expansão do Emprego Formal no Período 1999-2007. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, v.14, n.39, maio 2009, p. 19-26

MELLO, R. F. Aceleração Educacional e a Queda Recente da Informalidade. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, v.14, n.39, maio 2009, p. 27 – 34

CORSEIUL, C.H. e FOGUEL M.N. O Aumento da Formalização das Relações de Trabalho como Conseqüência da Expansão Econômica. . *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, v.14, n.39, maio 2009, p. 35 - 38