



9º ENEDS

ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA
E DESENVOLVIMENTO SOCIAL



“O Brasil que se quer e os caminhos que se trilham”

Percepção social dos trabalhadores ocupados e desocupados sobre trabalho e renda no Brasil

Área Temática: Estudos sobre tecnologia e trabalho

Sandro P. Silva¹

Universidade de Brasília (UnB) – sandroecbr@yahoo.com.br

Resumo

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores brasileiros quanto aos principais aspectos que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro atual, tais como: direitos trabalhistas, condições de trabalho, exigências e dificuldades para o acesso ao trabalho remunerado no Brasil. Buscou-se auferir informações sobre os grupos populacionais de natureza diversa frente ao mercado de trabalho: assalariados (formais e informais), conta-própria, pequenos empregadores e desempregados. Em linhas gerais, pôde-se diagnosticar que, mesmo entre os trabalhadores com contrato formal de trabalho, alguns direitos trabalhistas não vêm sendo executados devidamente, tais como: o pagamento de horas extras, adicional salarial para atividades que representam riscos para a saúde dos trabalhadores, garantia de pagamento do salário mínimo, férias e 13º salário. Contudo, ficou explícita a relação de extrema fragilidade dos trabalhadores informais quanto aos direitos trabalhistas vigentes no país. Espera-se, com isso, contribuir para o debate contemporâneo sobre políticas públicas de proteção social e regulação do mercado de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Legislação trabalhista; Percepção social.

1 Introdução

Este texto tratou de abordar os resultados auferidos pela pesquisa do Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)² sobre a temática *trabalho e renda*, desenvolvida ao longo do segundo semestre de 2010. O questionário aplicado contou com cerca de 30 perguntas objetivas que abordaram os principais aspectos da inserção laboral, efetiva e potencial, dos grupos populacionais de natureza diversa frente ao mercado de trabalho: assalariados, conta-própria, pequenos empregadores, desempregados e inativos (IPEA, 2011a; 2011b).

A aplicação do questionário da pesquisa considerou a distribuição dos domicílios por região do país, bem como sua distribuição por cotas de amostragem. Os parâmetros básicos para

¹ Doutorando em Ciências Sociais pela *Universidade de Brasília (UnB)* – sandroecbr@yahoo.com.br

² A pesquisa do SIPS, desenvolvida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), fornece um amplo e valioso quadro de informações que permite analisar como a população brasileira percebe os serviços de utilidade pública oferecidos nas diferentes regiões, sobretudo em áreas urbanas, colaborando para a maior eficácia e eficiência dos investimentos públicos.

definição dessas distribuições vieram da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) de 2009, realizada pelo Instituto brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A amostra de pessoas entrevistadas foi dividida em três grupos – ocupados, desempregados e inativos – seguindo aproximadamente os conceitos usados nas pesquisas de emprego: i) *Ocupados*: definidos como aqueles que declararam ter exercido atividade remunerada na semana anterior à entrevista, ou estarem temporariamente afastados; ii) *Desempregados*: todos os indivíduos que declararam não ter exercido qualquer atividade remunerada, mas ter procurado emprego na semana de referência; e iii) *Inativos*: foram considerados os indivíduos que: i) declararam ter trabalhado apenas realizando atividades não remuneradas no próprio domicílio; e ii) declararam não ter trabalhado nem procurado trabalho na semana de referência.

A composição da amostra refletiu, grosso modo, as taxas de participação (razão entre nº de pessoas economicamente ativas e população em idade ativa) e de desemprego (razão entre nº de desempregados e nº de pessoas economicamente ativas) observadas nas áreas urbanas brasileiras entre as pessoas de 18 anos ou mais. O gráfico 1 demonstra a composição quanto à participação no mercado de trabalho entre as 2.773 pessoas que participaram da pesquisa respondendo aos questionários.

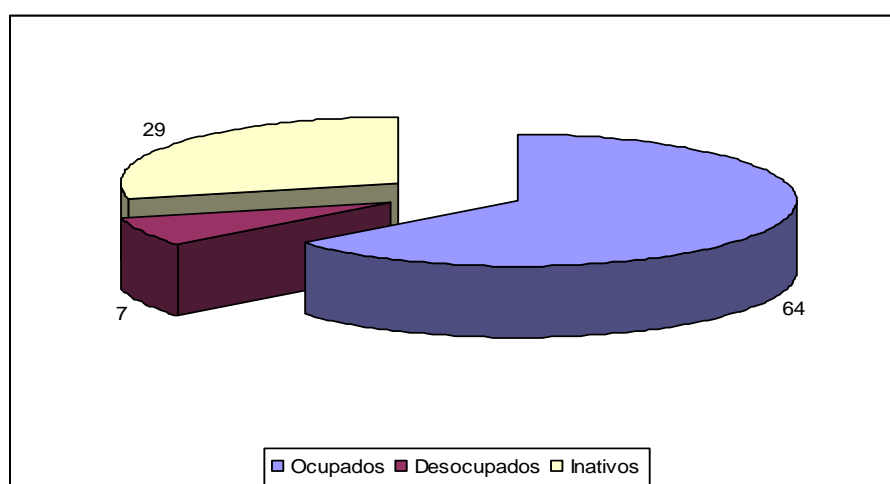


GRÁFICO 1 - Divisão da amostra por situação laboral na semana anterior à entrevista (Em %)
Fonte: SIPS/Ipea.

O foco deste texto recaiu sobre os integrantes da população economicamente ativa (PEA), composta pelos trabalhadores declarados como ocupados ou desocupados. Em termos gerais, buscou-se analisar as seguintes questões com relação à percepção social dos entrevistados sobre a temática do trabalho e renda na sociedade brasileira contemporânea: i) a percepção sobre o respeito aos direitos trabalhistas e às condições de trabalho; e ii) a percepção quanto às exigências e dificuldades para o acesso ao trabalho remunerado no Brasil. Espera-se, com isso, contribuir para o debate atual sobre políticas públicas de proteção social e regulação do mercado de trabalho no Brasil.

2 Aspectos Contemporâneos do Mercado de Trabalho no Brasil

O mercado de trabalho no Brasil é marcado por uma forte heterogeneidade que caracteriza as relações de trabalho referentes às diferentes formas de inserção ocupacional. A dinâmica recente do mercado de trabalho no Brasil e suas respostas às mudanças políticas e econômicas

que ocorreram a partir do início da segunda metade do século XX explicam em grande medida essa heterogeneidade estrutural atual.

De maneira bem sintética, Cacciamali (2010) diferenciou três períodos nos últimos 30 anos, que moldaram o mercado de trabalho no Brasil. O primeiro período, 1979-1989, foi marcado pela dimensão política que envolveu a Lei da Anistia em 1979 até a promulgação da Constituição de 1988, definindo o reordenamento jurídico no país pós-Regime Militar. Esse período ocorreu sob uma forte recessão econômica, sobretudo entre os anos 1980 e 1983, cujas consequências foram: elevação exacerbada do desemprego, queda de salários e elevação da informalidade na economia.

O segundo período, 1989-1999, marcou-se pelo processo de reestruturação produtiva, impulsionado por medidas de liberalização econômica e pelas ações de política monetária e fiscal para a estabilização da moeda a partir de 1994, que acarretou manutenção de elevadas taxas de juros, sobrevalorização cambial em regime de câmbio fixo e baixo crescimento econômico. Como efeito, manteve-se a tendência de baixa geração de empregos, queda na renda real e aumento da precarização no mercado de trabalho, com elevação das taxas de ocupação informal e aprofundamento da terceirização, inclusive no setor público.

O terceiro período iniciou-se em 2000 e vem até os dias atuais, em que se verifica o crescimento do produto, do emprego e, a partir de 2004, dos salários também. A taxa média de crescimento da ocupação nesse período (de 2000-2010) foi o dobro da observada no período anterior (2,8% contra 1,4%), com destaque para o emprego formal, revertendo uma tendência detectada desde os anos de 1980 de aumento das relações de emprego informal. Com isso, as taxas de inatividade e desemprego decresceram ao longo dos anos 2000, e o rendimento médio do trabalho subiu.

Sobre os principais fatores que permitiram essa reversão de cenário de crescimento econômico e aquecimento do mercado de trabalho no Brasil, Cacciamali (2010) enfatizou que, na verdade, o que houve foi uma confluência de fatores que envolveram: políticas sociais e de distribuição de renda, com forte impacto na diminuição dos índices de pobreza; políticas de mercado de trabalho, com destaque para a valorização do salário mínimo (SM) a partir de 2004; fortalecimento do sistema educacional, com o investimento em novas escolas técnicas e *campi* universitários; a ação dos sindicatos junto ao Executivo e Legislativo nacional; além da expansão do crédito (produtivo e pessoal), que garantiu o consumo interno, e um cenário internacional favorável, puxado pelas altas taxas de crescimento chinês.

Outro ponto importante para a caracterização do mercado de trabalho é o conjunto de normas que o regulam. Dedecca (2010, p. 32-33) analisou as diferentes dimensões que marcaram o regime de regulação pública do mercado de trabalho no Brasil nos últimos anos. O autor destacou três dimensões que para ele foram fundamentais para o crescimento do emprego e a melhoria na distribuição de renda nos últimos anos. São elas: *i*) regulação das condições básicas para a contratação de força de trabalho, com a definição do salário mínimo, jornada semanal de trabalho, proibição do trabalho infantil, controle das condições de trabalho, restrição à demissão etc.; *ii*) regulação no âmbito da proteção social e do trabalho, com as políticas de previdência, saúde, seguro-desemprego, qualificação profissional, entre outras; e *iii*) reconhecimento do direito de representação e organização coletiva dos trabalhadores, marcado pela emergência de novas instituições políticas que explicaram a democratização do Estado brasileiro e suas funções, que permitiu a liberdade de organização sindical e partidária dos trabalhadores.

A regulação do trabalho também estabeleceu um sistema de proteção social para os indivíduos que vivem de sua força de trabalho. Historicamente, a proteção social no Brasil está amplamente condicionada à inserção do indivíduo no mundo do trabalho, e o mecanismo

que lhe garante isso é a formalização contratual da relação de trabalho. A elevação recente da criação anual de postos de trabalho formais, além de garantir a um número maior de indivíduos o acesso a uma série de direitos trabalhistas constitucionais, possibilitou também a queda da taxa de informalidade no mercado de trabalho nos últimos anos, revertendo um cenário de elevação da informalidade que se desenhava desde os anos 1980. De acordo com os dados da pesquisa mensal de emprego (PME) do IBGE, a soma dos trabalhadores assalariados sem carteira de trabalho assinada e dos empregadores por conta própria, que em 2004 representavam 41,7% do total de ocupados, caiu para 37,5% em 2009.

No entanto, os índices de informalidade ainda são altos no país, o que favorece a manutenção do fenômeno da precarização social do trabalho, que se expressa especialmente pela crise do fordismo e emergência de um modelo de acumulação flexível, causando impactos significativos nas formas de contratação de mão de obra. De acordo com Druck, Oliveira e Jesus (2010), malgrado o crescimento recente das oportunidades de ocupação no mercado de trabalho formal brasileiro, a precarização social do trabalho não apenas permanece como um fenômeno presente, como também apresenta uma nova reconfiguração, que a torna mais ampliada. Além disso, o trabalho precarizado propicia um ambiente fértil para a ocorrência de assédio moral via desqualificação, desvalorização e outros maus-tratos aos trabalhadores que dependem desses postos de trabalho, causando-lhes os mais diversos tipos de constrangimento.

Por outro lado, a caracterização do trabalho informal, ou sua definição enquanto precarizado, não é uma tarefa trivial. Existe uma miríade de formas de inserção profissional que escapam à dicotomia formal/informal. São muitos os trabalhos que levantam essa problemática desde os anos 1980 (CACCIAMALI, 1982; DEDECCA; BALTAR, 1997; GALIZA; GONZALEZ; SILVA, 2010). As próprias categorias estatísticas disponibilizadas pelas pesquisas de emprego nacionais impõem sérios limites para se avançar nesta compreensão. Nesse sentido, para os fins propostos neste artigo, escolheu-se adotar as categorias estatísticas padrão, em especial as utilizadas pela Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD/IBGE). As denominações *formal* e *informal* ficaram restritas à categoria dos *assalariados sem carteira assinada*, para diferenciá-los dos assalariados devidamente formalizados por um contrato de trabalho, seja trabalhador do setor privado, público ou militar.

3 Resultados

3.1 Ocupados

Essa categoria representa a grande maioria da população amostrada, com 64% do total. No intuito de captar melhor a heterogeneidade de sua composição, seus integrantes foram divididos em dois subgrupos de análise: *i*) trabalhadores assalariados; e *ii*) trabalhadores por conta própria ou pequenos empregadores.³

3.1.1 Trabalhadores assalariados

Do total de ocupados, o grupo dos trabalhadores assalariados responde por 60,8%. Esse subgrupo pode ser dividido ainda entre trabalhadores assalariados com contratos formalizados (empregado com carteira de trabalho assinada, servidor público civil e militar), que

³ Considera-se aqui que o fato de um indivíduo ser proprietário de alguns instrumentos de trabalho, pelos quais consegue oferecer alguns empregos (com ou sem carteira assinada), não é condição suficiente para que seja considerado um *capitalista*. Enquanto não há clara separação entre capital e trabalho, ou, em outras palavras, enquanto a rentabilidade do empreendimento estiver associada à participação do proprietário no processo de produção, este continuará dependente de seu próprio trabalho e, por isso, será considerado um *trabalhador*. O corte aqui utilizado para definir *empregador de pequeno porte* foi o corte mais frequentemente utilizado nas estatísticas e pesquisas que versam sobre a *economia informal*, qual seja, empregadores com, no máximo, cinco empregados.

perfizeram 69,6% do subgrupo, e trabalhadores assalariados sem contrato de trabalho formalizado, que totalizaram 30,4% dessa amostra. Nesse tópico, tratou-se também de analisar a diferença de percepções entre os assalariados formalizados e não formalizados (definidos pela existência ou não de contrato formal de trabalho), sobretudo no que tange à jornada de trabalho, acesso a direitos e remuneração.

Em termos de jornada de trabalho, duas questões principais foram levantadas. A primeira delas indagou se os trabalhadores realizam horas extras habitualmente, fenômeno vedado pelas normas que regulam a duração do trabalho. A ampla maioria dos assalariados formais e informais afirmou que não, ainda que entre os formais 29,4% tenham afirmado que sim. Entre os informais, esse percentual é de 8,8%, o que não necessariamente significa que estes se submetam a jornadas menores.

Uma das razões para isso pode ser o fato de que a maior parte dos assalariados informais possui jornadas *atípicas* – inferiores a 40 horas ou, então, superiores a 44 horas semanais, como se pode ver no gráfico 2. A propósito, 38,7% deles trabalham mais que o limite previsto nas normas laborais, percentual superior ao dos assalariados formais (33,8%). O que talvez ocorra neste caso é que esse sobretrabalho dos informais não é por eles encarado como a realização de horas extras, mas como parte integrante do tempo normal de trabalho, o que demonstra certa dificuldade de controle sobre seu tempo de trabalho.

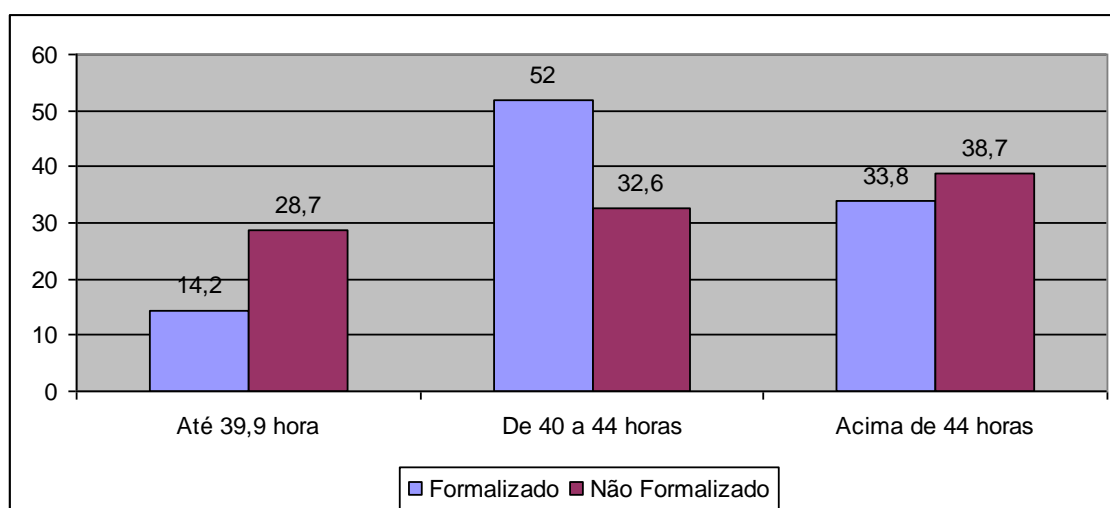


GRÁFICO 2 - Horas trabalhadas habitualmente por semana (Em %)

Fonte: SIPS/Ipea.

Outra questão levantada foi se essas horas extras habitualmente realizadas são pagas ou compensadas pelos empregadores. A maior parte dos trabalhadores dos dois segmentos afirmou que sim. Contudo, os trabalhadores formais apresentaram um percentual maior de respeito às normas que regulam a duração do trabalho do que os trabalhadores informais: 89,4% contra 78,6%.

Em termos da percepção da segurança no ambiente de trabalho, duas questões foram destacadas. A primeira questionou se os trabalhadores enfrentam situações que ofereçam risco à saúde ou até mesmo à vida em seus postos. Nos dois segmentos, formal e informal, a maioria afirmou não enfrenta tais situações. Mesmo assim, é mister destacar que, entre os formais, o percentual foi mais que o dobro do revelado pelos informais: 37,2% contra 18%.

O segundo questionamento foi se esses trabalhadores que enfrentam situação de risco em seus postos (ou seja, os que responderam afirmativamente à questão anterior) recebem ou não adicional de insalubridade ou de periculosidade na composição de seus salários. Constatou-se que menos da metade dos trabalhadores nos dois segmentos recebem esses adicionais. A situação é mais preocupante entre os informais, pois apenas 13,8% os recebem, enquanto para os empregados formais esse percentual é de 43,2%.

Outros dois pontos importantes levantados nesta pesquisa dizem respeito às percepções sobre casos de tratamento discriminatório ou de assédio (moral ou sexual) ocorridos no local de trabalho. Somente uma pequena parcela de trabalhadores afirmou perceber casos desses tipos em seus empregos: menos de 10% no caso de discriminação e menos de 5% no caso de assédio, tanto no segmento formal quanto no informal.

Por fim, questionou-se àqueles que afirmaram presenciar alguma ocorrência grave entre as debatidas anteriormente (excesso de jornada de trabalho, risco à saúde ou à vida, discriminação ou assédio, entre outras) se chegaram a recorrer a algum órgão competente para solucioná-la – órgão como representação coletiva no local de trabalho, sindicato, fiscalização do trabalho e assim por diante. Diagnosticou-se que apenas uma parcela ínfima recorre: 2,5% dos trabalhadores formais e 1% dos informais.

Em termos de acesso à renda, foi adotado como parâmetro o salário mínimo nacional vigente em novembro de 2010, no valor de R\$ 510,00 por mês. Este, portanto, era o menor valor que poderia ser pago a um trabalhador assalariado em tempo integral no país. Entretanto, o gráfico 3 indica que havia um percentual razoável de trabalhadores ocupados em tempo integral⁴ que não auferiam essa renda. Note-se que nem mesmo aqueles trabalhadores considerados *protegidos* (servidores públicos civis e militares e trabalhadores com carteira de trabalho assinada) estavam livres de receberem salários inferiores ao mínimo legal: 9,41% afirmaram receber. Entre aqueles que não possuíam carteira de trabalho assinada, mais de um terço não auferia o mínimo constitucional.

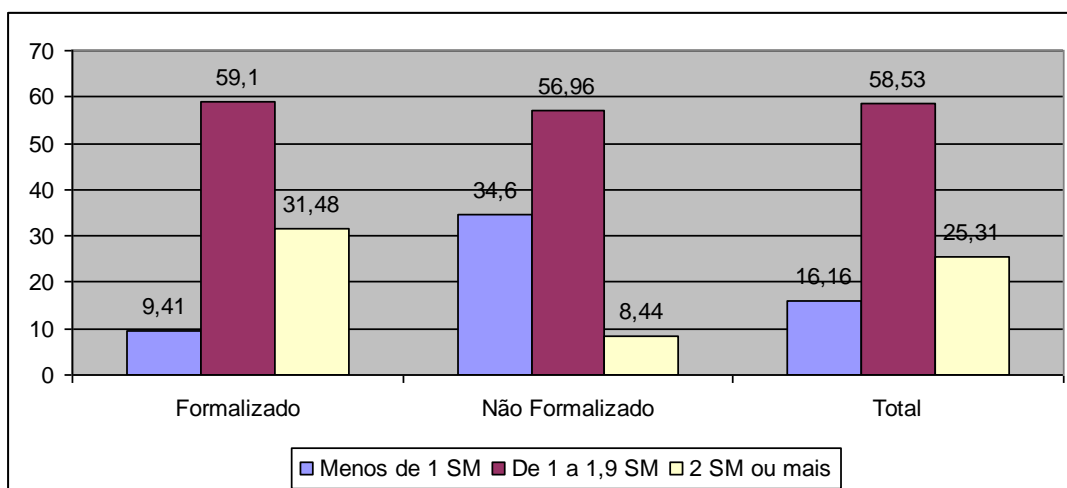


GRÁFICO 3 - Trabalhadores assalariados em tempo integral por faixa de salário mensal normalmente recebido, segundo situação no mercado de trabalho (Em %)

Fonte: SIPS/Ipea.

⁴ Considerou-se trabalho em tempo integral todo aquele que excede uma jornada de 25 horas semanais, conforme o Art. 58-A da CLT.

Foi perguntado ainda como os trabalhadores percebem o recebimento dos seus salários, tanto em relação ao valor efetivamente pago quanto ao prazo do pagamento. Como resultado, uma expressiva maioria afirmou que recebe corretamente do seu empregador o seu salário, seja no que diz respeito ao valor, seja no que diz respeito à data de pagamento. Porém, observou-se que, entre os trabalhadores com contratos formalizados, 5% afirmaram não receber corretamente as obrigações por parte do empregador, enquanto no grupo dos assalariados sem carteira de trabalho assinada esse percentual foi o dobro, 10,6%. Por outro lado, um número substancial de trabalhadores formais (18,3%) afirmou que seus salários não estavam corretamente registrados na carteira de trabalho. Essa aparente contradição nas respostas dos assalariados formais pode ser decorrente do fato de uma parte dos trabalhadores levarem mais a sério outros tipos de contratação do valor de seu salário, como o contrato verbal com o empregador, em detrimento do valor expresso na sua carteira de trabalho.

No entanto, essa prática, aparentemente comum no mercado de trabalho brasileiro, é utilizada por empregadores para reduzirem o valor dos encargos sociais que recaem sobre o salário de seus empregados, atitude que acarreta prejuízos monetários aos trabalhadores no caso de afastamento do trabalho por motivo de acidente, doença, maternidade ou aposentadoria. Isso porque, nessas situações, o cálculo de qualquer um desses benefícios será realizado com base no salário de contribuição (aquele anotado na carteira de trabalho) e não no salário efetivamente pago pelo empregador.

Além do valor monetário do salário que o trabalhador recebe como contraprestação dos seus serviços e das condições de seu recebimento, pesquisou-se também se os trabalhadores sentem-se violados por seus empregadores no que diz respeito ao pagamento de seus direitos trabalhistas pecuniários: um terço de férias, 13º salário e recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Primeiramente, com relação ao FGTS, que diz respeito apenas aos trabalhadores com carteira de trabalho assinada, 5,6% deles afirmaram que se sentem lesados no seu recolhimento por parte dos empregadores. Já no tocante ao recebimento de um terço de férias e ao 13º salário, o percentual de trabalhadores com contratos formalizados que se sentiam lesados é baixo (2,58%), mas entre os trabalhadores informais esse percentual corresponde a quase dois terços de seu total (64,6%). Esses números apontam mais uma vez a relação de extrema fragilidade dos trabalhadores informais quanto aos direitos trabalhistas vigentes no país (gráfico 4).

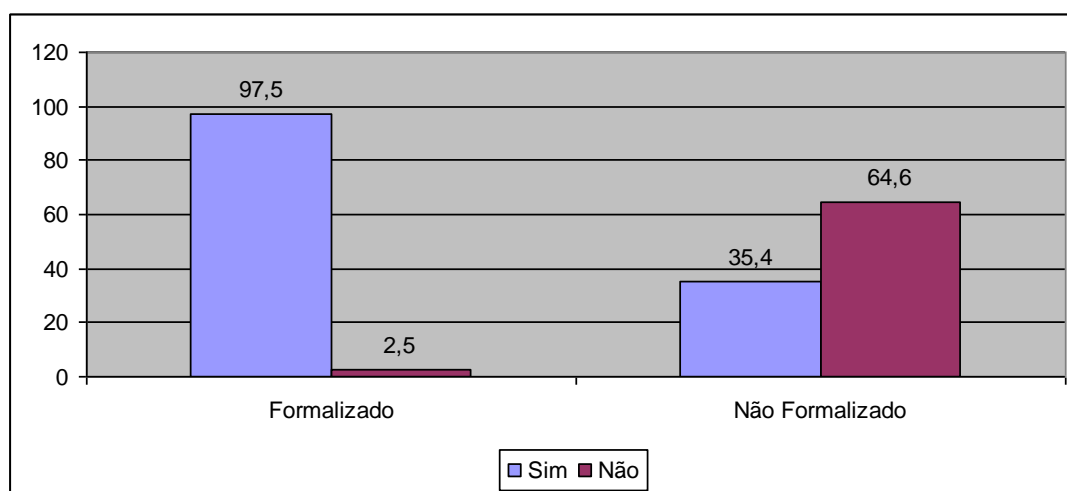


GRÁFICO 4 - Percepção dos trabalhadores assalariados quanto ao recebimento de um terço de férias e décimo terceiro, segundo situação no mercado de trabalho (Em %)

Fonte: SIPS/Ipea.

Sobre a temática do acesso ao trabalho, os números apontam que a qualificação profissional é uma exigência com peso apenas relativo no processo de contratação. O gráfico 5 mostra que a formação escolar regular e a formação técnico-profissionalizante foram apontadas como principal exigência para seu emprego atual por apenas 12,4% dos trabalhadores assalariados. Outros requisitos, como a apresentação de referências pessoais (21,3%), a experiência na atividade a ser desenvolvida (23,1%) ou mesmo a ausência de quaisquer requisitos (25,8%) apresentaram um peso maior nos processo de contratação desses trabalhadores.

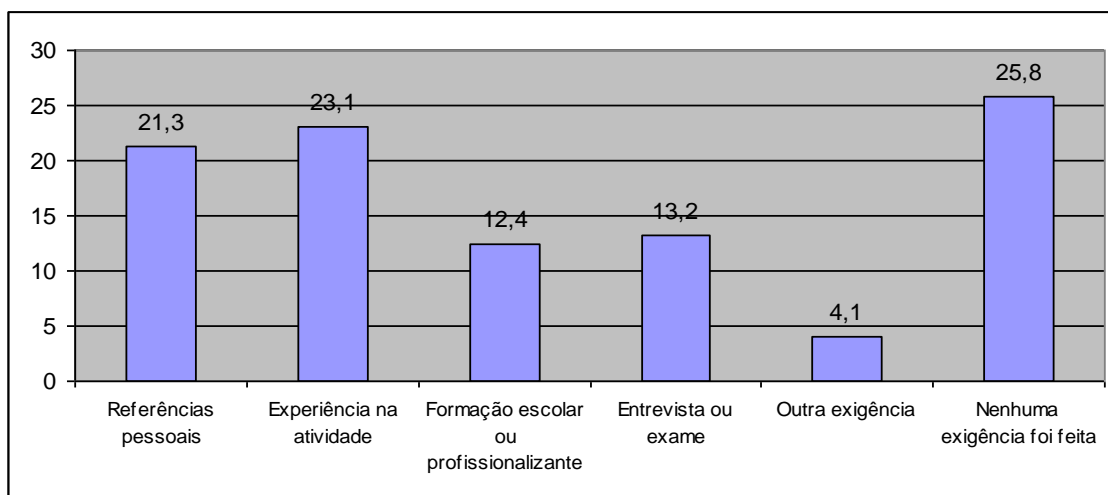


GRÁFICO 5 - Principal exigência ao ser contratado

Fonte: SIPS/Ipea.

Apesar disso, em alguns setores de atividade, como a administração pública (19,3%) e a indústria de transformação/construção civil (15,1%), a formação escolar/técnico-profissionalizante é uma exigência com alguma relevância na contratação de trabalhadores assalariados. Já sobre o tipo de assalariamento, a exigência da qualificação profissional foi bem maior entre os assalariados formais (15,1%), enquanto entre os assalariados informais (empregados privados e empregados domésticos sem carteira assinada) essa formação parece ter peso diminuto (6,2%).

Ao comparar a formação escolar/técnico-profissionalizante com a renda familiar dos trabalhadores, nota-se que há uma exigência com alguma relevância no processo de contratação de assalariados com maior renda familiar (mais de cinco salários mínimos – 18,3%), como mostra o gráfico 6.

Outro aspecto que merece atenção diz respeito à contribuição ao instituto de previdência oficial – Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou regimes próprios. Isso porque a previdência social garante o acesso à renda no caso de perda da capacidade de o trabalhador gerá-la por meio do emprego, por exemplo, em situações de incapacidade por acidente, doença, maternidade ou velhice. Conforme o gráfico 7 apresenta, enquanto quase a totalidade dos trabalhadores formalizados contribui com algum tipo de previdência (sobretudo a oficial), entre os trabalhadores sem contrato de trabalho formalizado, 68,1% afirmaram que não estavam cobertos por algum sistema de previdência. Entre os motivos para a não filiação desses trabalhadores, o principal obstáculo apontado foi a insuficiência de renda, com 55,34% das respostas.

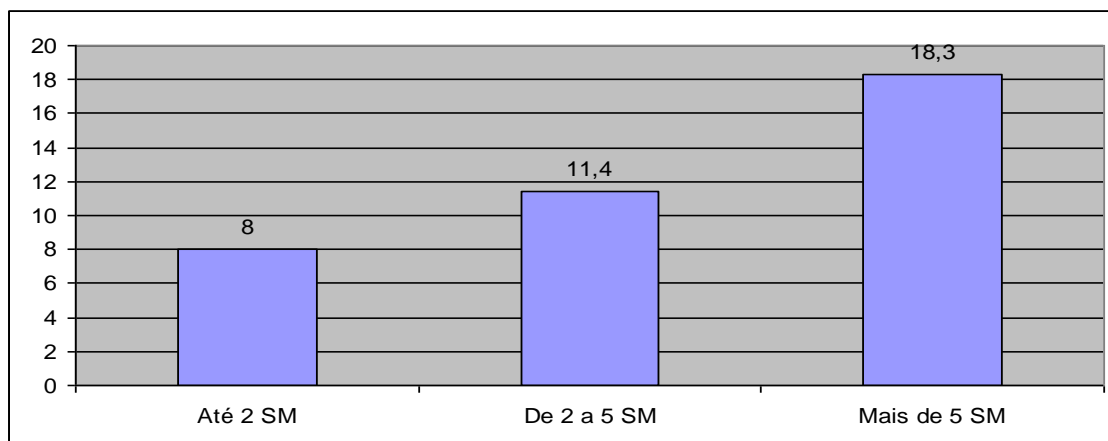


GRÁFICO 6 - Trabalhadores que indicaram formação escolar/técnico-profissionalizante como principal exigência, por renda familiar total (Em %)

Fonte: SIPS/Ipea.

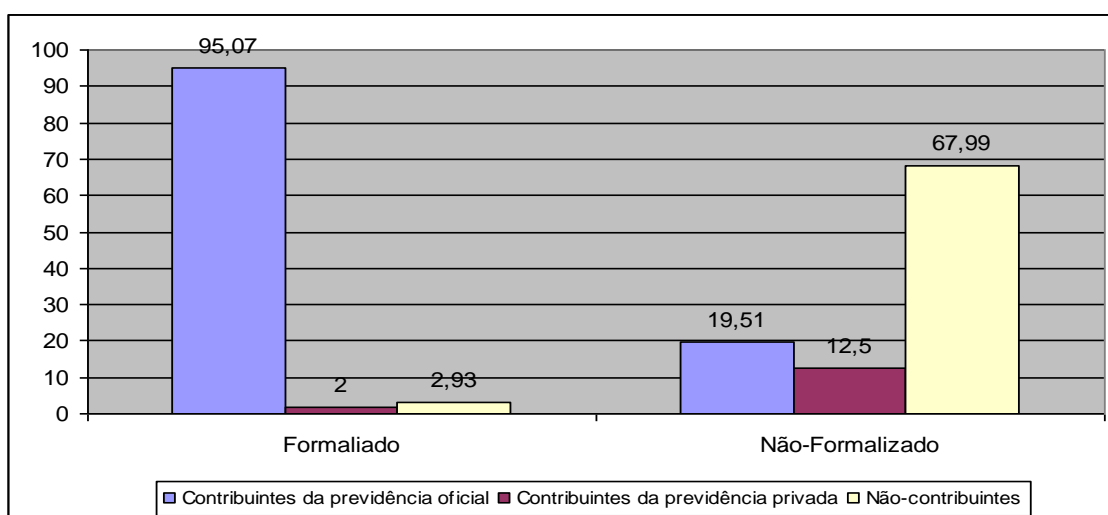


GRÁFICO 7 - Trabalhadores assalariados por situação no mercado de trabalho, segundo contribuição a instituto de previdência (Em %)

Fonte: SIPS/Ipea.

3.1.2. Trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte

Quando se trata de trabalhadores por conta própria e de empregadores de pequeno porte, é mais complicado discutir o respeito a direitos trabalhistas, bem como a observância de adequadas condições de atividade. Até porque, historicamente, os direitos previstos nas normas laborais brasileiras referem-se apenas aos trabalhadores assalariados – com vínculos privados ou públicos, contratados junto a empresas, órgãos estatais ou domicílios particulares.

Não obstante, em alguma medida, as duas questões a seguir ajudam a dimensionar os problemas enfrentados por trabalhadores por conta própria e por empregadores de pequeno porte em suas atividades. A primeira questão refere-se ao local de funcionamento do empreendimento econômico: se ele é adequadamente estruturado, dedicado às atividades a serem realizadas. Verificou-se que mais da metade dos entrevistados que são por conta

própria e pequenos empregadores (59,2%) percebem que seus locais de trabalho apresentam condições precárias.

O gráfico 8 apresenta a percepção dos trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte com respeito aos problemas que enfrentam na condução do negócio. Ressalta-se que os três itens mais lembrados dizem respeito à jornada de trabalho: 15,3% afirmaram que não tinham controle sobre a jornada de trabalho; 14,7%, que nunca conseguiam tirar férias ou alguns dias para descansar; 10,4%, que trabalhavam muito e ganhavam pouco. Ou seja, mesmo sem um parâmetro normativo específico para regular este tema, os trabalhadores desse subgrupo relataram a existência de problemas quanto ao controle de suas jornadas laborais. Os outros dois quesitos mais lembrados dizem respeito à relação de seus empreendimentos com o mercado: 9,5% ressaltaram que tinham muitos concorrentes e poucos clientes e 7,4% destacaram que tinham uma renda muito instável e que, por isso, sentiam dificuldade em manter o negócio em determinados períodos do ano. Importa, ainda, mencionar que 31,1% não afirmaram ter qualquer das dificuldades listadas na pesquisa.

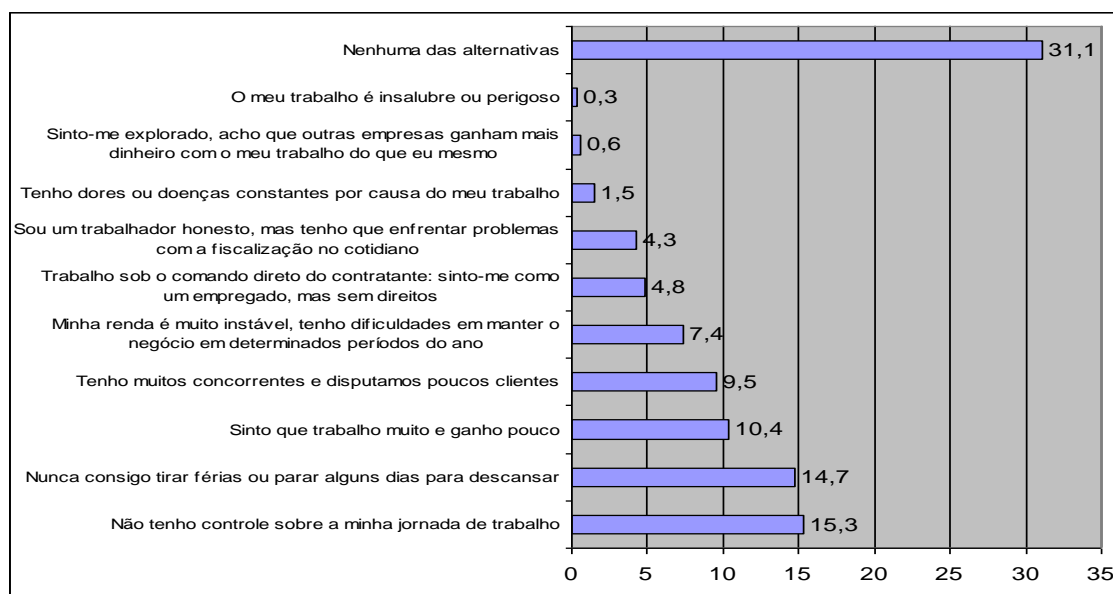


GRÁFICO 8 - Percepção dos trabalhadores quanto à sua atual situação de trabalho
Fonte: SIPS/Ipea.

Outro aspecto interessante levantado pela pesquisa é que, entre os trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte, a discriminação pessoal não é um elemento que afete o desempenho de suas atividades econômicas. Somados cada item, apenas 4% dos respondentes afirmam que esse desempenho é prejudicado pelo fato de serem, eles mesmos, homens ou mulheres, jovens ou idosos, brancos ou negros, portadores de alguma deficiência ou possuidores de algum atributo estético específico. Os dois principais fatores apontados foram de ordem econômica: menor capacidade de conseguir crédito (5,2%) e insuficiência de equipamentos de trabalho (4,4%).

No que tange à questão da qualificação profissional, este não parece ser propriamente um fator de destaque no processo de aprimoramento de desempenho de seus empreendimentos econômicos. Somente 1,7% dos entrevistados consideram que esse desempenho é efetivamente prejudicado pela sua menor qualificação diante dos concorrentes. Além disso, apenas 2,5% dos respondentes acreditam que tal desempenho possa ser decisivamente aprimorado por meio de maior qualificação em gestão de negócios. Ou seja, diante de outros

fatores pesquisados pelo SIPS – como a menor incidência de tributos (14,9%), maior facilidade no acesso ao crédito (14,3%) ou a maior adequação do local de atividade (5,5%) – a falta de qualificação do trabalhador não parece ser considerada um fator importante pelos entrevistados.

Quanto à renda que os trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte conseguem auferir com seu trabalho, diagnosticou-se que está diretamente associada ao desempenho da atividade produtiva que empreendem. Adotando também o valor do SM como referência, diagnosticou-se que 16% do total de trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte em tempo integral retiravam até um SM mensal em seus empreendimentos, o que oferece uma noção do grau de sub-remuneração da força de trabalho dessas pessoas. A maior parte dos trabalhadores desse grupo (34,38%) afirmou que realizavam retiradas mensais entre dois e cinco SMs.

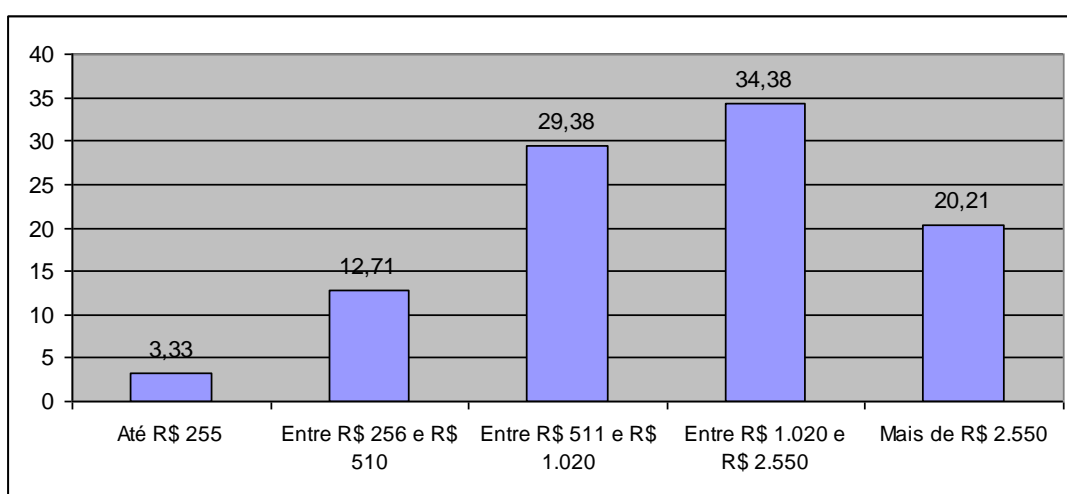


GRÁFICO 9 - Trabalhadores por conta própria e pequenos empregadores em tempo integral por faixa de retirada mensal (Em %)

Fonte: SIPS/Ipea.

Questionou-se ainda a esses trabalhadores quais fatores contribuiriam mais para a melhoria do desempenho de seus negócios. Para a maior parte dos entrevistados desse grupo (41,2%), a redução do número de concorrentes ou a ampliação do número de clientes seriam decisivas, sugerindo que a relação deles com o mercado é percebida como objeto privilegiado de discussão. Os outros dois fatores mais citados dizem respeito à percepção sobre a necessidade de ações que valorizem as micro e pequenas empresas, garantindo-lhes maior capacidade de competição no mercado: redução de impostos ou taxas (14,9%) e maior facilidade para conseguir crédito (14,3%). Além desses fatores, é interessante citar também que a necessidade de capacitação em gestão de negócios ou assistência técnica, jurídica ou contábil foram fatores pouco mencionados pelos trabalhadores (2,5% e 0,6%, respectivamente).

Por fim, no que tange à contribuição ou não a algum instituto de previdência, a grande maioria dos trabalhadores por conta própria ou empregadores de pequeno porte (54,3%) afirmou não contribuir. Significa dizer que mais da metade de trabalhadores que compõem essa categoria estão desassistidos por algum programa de previdência, seja ele público ou privado. Os demais, 45,7% do total da amostra, disseram ser contribuintes, sendo que 37,9% contribuem para o sistema de previdência público (INSS ou regimes próprios) e 7,8% afirmaram contribuir com algum programa de previdência privada.

3.2 Desempregados

Neste tópico, analisa-se a percepção social dos trabalhadores que se declararam desempregados, que representaram apenas 7%, sendo, portanto, o menor grupo amostral da pesquisa. Primeiramente, cabe destacar que a grande maioria dos entrevistados desse conjunto, 86%, já teve trabalho remunerado, mesmo na faixa etária mais jovem, com o menor percentual (78%). Entre as pessoas com 30 anos ou mais, quase que a totalidade respondeu que já possuía experiência laboral. Não há diferença significativa, nesse caso, entre homens e mulheres. Embora seja apenas um indicativo parcial da inserção no mercado de trabalho – não sabemos quando essas experiências de trabalho ocorreram, nem quanto tempo durou – é razoável afirmar que grande parte dos desempregados já teve algum grau de acesso ao mercado de trabalho, não se tratando de pessoas que buscam o primeiro emprego.

Em termos de dificuldades enfrentadas pelos entrevistados na busca por uma ocupação, as pessoas desempregadas tenderam a eleger, sobretudo, dificuldades relacionadas aos processos seletivos e à situação do mercado de trabalho, mais do que dificuldades relacionadas à procura de trabalho ou à adequação da vaga. A ausência de capacitação e experiência profissional foi percebida como o principal obstáculo enfrentado nas seleções de emprego, sendo citada por 23,7% do total. Em outros termos, na visão de cerca de um em cada quatro entrevistados, a falta de qualificação parece ser um fator explicativo importante para sua condição de desemprego.

Esse percentual é bem superior àquele verificado em fatores relacionados ao posto de trabalho (como o baixo salário oferecido, a longa distância de casa ou a jornada excessiva de trabalho), associados ao próprio trabalhador (como a falta de dinheiro para a procura de ocupação, a ausência de conhecimento sobre onde procurar trabalho, a discriminação no preenchimento de uma ocupação) ou vinculados à própria criação de um novo posto de trabalho (a falta de recursos para criar o próprio negócio, a ausência de conhecimento sobre como criar esse negócio, a complicação e a demora para criar tal negócio) (tabela 1).

TABELA 1 - Principais razões que explicam a situação de desemprego¹

Fatores elencados	%
Nunca tenho a qualificação e/ou experiência exigida nas seleções de emprego	23,7
Falta trabalho na minha área profissional / a concorrência é muito grande	17,2
Os processos seletivos são sempre complicados, demorados e/ou custosos	13,0
Os salários oferecidos são sempre muito baixos	11,8
Sinto-me discriminado nas seleções de trabalho	10,1
Falta dinheiro para procurar trabalho	6,5
Quero começar um negócio, mas não tenho recursos	5,3
O local de trabalho é sempre longe e exige muito tempo de deslocamento	4,7
Não sei onde procurar trabalho	4,1
A jornada de trabalho é sempre inadequada	1,8
Quero começar um negócio, mas é muito demorado e complicado	1,2
Quero começar um negócio, mas não sei como	0,6
Total	100,0

Fonte: SIPS/Ipea.

Nota: ¹A variação das respostas em função de idade, sexo e escolaridade foi relativamente pequena.

Cerca de 45% dos desempregados declararam estar procurando trabalho há mais de seis meses, sendo que quase um quarto deles afirmaram estar nessa condição há mais de um ano. Uma parcela importante dos desempregados encontra-se, portanto, exposta ao desemprego de longa duração, situação preocupante tendo em vista a possível defasagem das habilidades e vínculos profissionais que tende a ocorrer com o tempo. Outras duas preocupações que surgem dessa constatação, com base em Menezes-Filho e Picchetti (2002), é que: primeiro, o tempo em que o trabalhador encontra-se desempregado é mais importante para explicar sua situação social do que o próprio desemprego em si; e segundo, esses dados podem indicar a existência de um grupo específico de desempregados de longo prazo que deveria ser objeto de atenção especial por parte das políticas públicas de emprego. Além disso, como a cobertura do seguro-desemprego é de no máximo cinco meses (e em média quatro), tal informação corrobora uma lacuna em termos de proteção social, já identificada com base em outras pesquisas no IPEA.⁵

Em consequência, não é surpreendente que as intenções salariais desse grupo sejam relativamente baixas. Ao serem questionados sobre qual seria a menor remuneração mensal que aceitaria para trabalhar, mais de 40% respondeu valor igual ou inferior ao salário mínimo vigente (R\$ 510,00), e 73% das respostas mencionaram valores até R\$ 1.000,00. A título de comparação, o salário médio dos ocupados da amostra foi de R\$ 1.028,13.

Deve ser ressaltado também que uma parcela não significativa dos desempregados mencionou o desejo de abrir um negócio próprio ou associativo, isto é, de procurar uma alternativa coletiva ao emprego assalariado. Essa informação evidencia o quão enraizada é na sociedade a relação de trabalho capitalista convencional, baseada no assalariamento. Com isso, o cooperativismo, que poderia ser um instrumento de inclusão produtiva de diversos grupos sociais, organizando-se em empreendimentos de economia solidária, é pouco explorado no Brasil. A legislação cooperativista brasileira data de 1971, construída no contexto da modernização da agricultura no país, impõe diversos limitantes para a organização de cooperativas populares, sobretudo no meio urbano, o que dificulta a consolidação de uma cultura cooperativa do trabalho na sociedade brasileira (SILVA, 2011). Os programas e as políticas públicas em vigor são insuficientes para se chegar a esse resultado (NOVAES, 2008).

4 Considerações Finais

Em linhas gerais, pôde-se diagnosticar que, mesmo entre os trabalhadores com contrato formal de trabalho, alguns direitos trabalhistas não vêm sendo executados devidamente, tais como: o pagamento de horas extras, adicional salarial para atividades que representam riscos para a saúde dos trabalhadores, garantia de pagamento do salário mínimo, férias e 13^o salário. Contudo, ficou explícita a relação de extrema fragilidade dos trabalhadores informais quanto aos direitos trabalhistas vigentes no país.

Além disso, uma pequena parcela dos trabalhadores informais, trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte praticam algum tipo de contribuição previdenciária, o que os deixa descobertos tanto em relação a direitos quanto à aposentadoria por tempo de serviço e licença remunerada em caso de maternidade ou acidente que os impossibilite de trabalhar por um período. Esses trabalhadores também relataram que enfrentam problemas quanto ao controle de suas jornadas laborais, o que muitas vezes os impede de conseguir tirar um período de férias ou descanso.

⁵ Ver a esse respeito o capítulo Trabalho e Renda (IPEA, 2007).

Sobre a temática da qualificação profissional, os resultados apontaram que, entre os trabalhadores assalariados (formais e informais), a qualificação (entendida estritamente como formação escolar regular e formação técnico-profissionalizante) é um fator com peso apenas relativo dentro do processo de sua seleção para um emprego. Outros fatores (como a apresentação de referências pessoais, a experiência pretérita na atividade a ser desenvolvida etc.) têm um peso maior nesse processo. Entre os trabalhadores por conta própria/pequenos empregadores, a qualificação (concebida como capacitação para a gestão de negócios) também foi apontada como um fator com peso reduzido dentro do processo de aprimoramento do desempenho econômico de seus empreendimentos. Outros fatores (como a menor incidência de tributos, o maior acesso a crédito ou a maior adequação do local de atividade) têm peso superior nesse processo.

Entre os trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte, ficou evidenciado que a maior parcela desse subgrupo percebe como precário o seu local de trabalho. Além disso, parcela significativa também afirmou possuir pouco controle sobre a duração de seu trabalho, que lhes parece claramente excessivo e prejudicial à sua vida cotidiana. Já no que diz respeito à percepção dos trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte, com relação à importância da qualificação profissional, concebida nesse caso como capacitação para a gestão de seus negócios, os dados apontaram ser esse um fator com peso reduzido dentro do processo de aprimoramento do desempenho econômico de seus empreendimentos. Outros fatores (como a menor incidência de tributos, o maior acesso a crédito ou a maior adequação do local de atividade) têm peso superior nesse processo.

Por fim, esta pesquisa evidenciou também que, embora a grande maioria os trabalhadores desempregados tenha alguma experiência no mercado de trabalho, uma parcela significativa encontra-se exposta ao desemprego de longa duração, dado importante para o planejamento de novas estratégias de inclusão produtiva dessa população. Mesmo porque o acesso ao trabalho decente segue como principal instrumento para o combate à pobreza. A falta de qualificação (concebida como capacitação teórica e como experiência prática) foi apontada como o principal fator para a explicação de sua condição de desemprego e dificuldade de (re)inserção no mercado de trabalho. Evidenciou-se também o pouco interesse entre os desempregados por alternativas associativas de trabalho.

5 Referências

CACCIAMALI, M. C. **Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção.** 1982. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982.

_____. **Crescimento econômico, expansão do mercado de trabalho formal e distribuição de renda do trabalho:** a primeira década do século XXI. Salvador, 2010 (Série Estudos e Pesquisas – Trabalho em ação, n. 86).

DEDECCA, C. S. Trabalho, financeirização e desigualdade. Salvador, 2010 (Série Estudos e Pesquisas – Trabalho em ação, n. 86).

DEDECCA, C. S.; BALTAR, P. E. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 27, n. especial, p. 65-84, 1997.

DRUCK, G.; OLIVEIRA, L. P. J.; JESUS, S. C. S. Precarização social do trabalho no Brasil: o caso da vulnerabilidade dos jovens e dos sindicatos. Salvador, 2010 (Série Estudos e Pesquisas – trabalho em ação, n. 86).

GALIZA, M.; GONZALEZ, R.; SILVA, S. P. **Debatendo a dicotomia formal/informal:** em busca de uma interpretação sistêmica do mercado de trabalho brasileiro. 2010. Mimeografado.

IPEA. **Políticas sociais:** acompanhamento e análise. Brasília, n. 14, 2007.

_____. **SIPS:** trabalho e renda. Direito do trabalhador e qualificação profissional. Brasília, 2011a.

_____. **SIPS:** trabalho e renda. Acesso ao mercado de trabalho. Brasília, 2011b.

MENEZES-FILHO, N.; PICCHETTI, P. Os determinantes da duração do desemprego no Brasil metropolitano: 1984-1998. *In*: CHAHAD, J. P.; MENEZES-FILHO, N. (Org.). **Mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2002.

NOVAES, H. Uma pedra proto-socialista num colar pró-capital financeiro: notas sobre a política pública de economia solidária no governo Lula. *In*: ENCONTRO INTERNACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA, 6., 2008. **Anais**. São Paulo, 2008.

SILVA, S. P. A economia solidária na estratégia de erradicação da pobreza extrema no Brasil: uma contribuição para o debate. **Boletim Mercado de Trabalho**, v. 47, ano 16, maio 2011.