



UFC

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE,
E SECRETARIADO EXECUTIVO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

MARESSA SOARES DE SOUSA

INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

FORTALEZA

2021

MARESSA SOARES DE SOUSA

INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

Monografia do Curso de Ciências Econômicas da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo apresentada como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Profa. Dra. Inez Silvia Batista Castro.

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- S697i Sousa, Maressa Soares de.
 Informalidade no mercado de trabalho no mundo e no Brasil / Maressa Soares de Sousa. – 2021.
 66 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências Econômicas, Fortaleza, 2021.
 Orientação: Profa. Dra. Inez Silvia Batista Castro.
1. Informalidade. 2. Mercado de trabalho. 3. Trabalho. I. Título.

CDD 330

MARESSA SOARES DE SOUSA

INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

Monografia do Curso de Ciências Econômicas da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo apresentada como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovada em: ___ / ___ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra Inez Silvia Batista Castro (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Me. Alfredo José Pessoa de Oliveira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, Antônio e Vastir.

Ao meu esposo, Edson.

AGRADECIMENTOS

A Profª. Dra. Inez Silvia Batista Castro, pela excelente orientação, além de toda paciência e dedicação a mim ofertadas.

Aos professores participantes da banca examinadora Dr. Carlos Américo Leite Moreira e Me. Alfredo José Pessoa de Oliveira pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos professores do curso de Ciências Econômica da FEAAC, em especial ao Alfredo, Elano, Eveline, Inez, Jair, Márcio Veras, Ronaldo e Sebastião pelos melhores ensinamentos transmitidos em sala de aula.

Aos colegas da turma de 2017.1 e de todas as outras que se misturaram no meio do caminho, pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas. Principalmente aos colegas Thiago Michelin, Rafael da Silva, Sérgio Victor, Leonardo e Natanael pelo companheirismo e amizade.

Aos meus pais, Antônio e Vastir, pelo amor, carinho e constantes orações suplicando ajuda divina para iluminar a minha caminhada.

As minhas irmãs e amigas, Priscila e Carol, por estarem sempre ao meu lado, pelo carinho, preocupação e momentos de descontração quando precisava relaxar.

A minha amiga querida, Rosilene, por sua disponibilidade em me ouvir e aconselhar mesmo sem compreender minhas angústias.

Ao meu amado esposo, Edson, por seu apoio, direcionamento e confiança, até quando eu mesma estava desacreditada.

Obrigada a todos que fizeram parte desta etapa da minha vida.

“Você comerá do fruto do seu trabalho e será feliz e próspero.”

Salmos 128:2.

RESUMO

Este trabalho propõe uma discussão sobre a informalidade no mercado de trabalho brasileiro através de um levantamento bibliográfico de autores que buscam uma definição apropriada desse conceito, bem como as controvérsias existentes entre eles. Considerando que a informalidade é um processo, são apontadas mudanças recentes no mercado de trabalho que podem impactar na determinação e mensuração da informalidade; além de realizar uma análise de dados sobre a informalidade no mundo e no Brasil, sendo para este, utilizados dados da PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua) de 2012 a 2019. Baseado nos dados mundiais, os trabalhadores por conta própria representam a maioria dos trabalhadores informais (45%), seguido por empregados (36%), contribuindo com trabalhadores familiares (16%) e empregadores (abaixo 3%). A partir dos dados de contribuição à previdência, observa-se que o setor formal é cerca de 64% da população ocupada, enquanto o setor informal corresponde a 36% da população ocupada brasileira. Analisando os dados brasileiros, percebe-se que o setor informal está em tendência de crescimento, apresentando seu ponto crítico no ano de 2016, no qual ocorreu uma recessão econômica, respaldando a ideia de que a informalidade cresce durante as crises. Além de existir alguns pontos críticos no ano de 2017, ou seja, o ano da reforma trabalhista.

Palavras-chave: Informalidade. Mercado de trabalho. Trabalho.

ABSTRACT

This work proposes a discussion about informality in the Brazilian labor market through a bibliographical survey of authors who seek an appropriate definition of this concept, as well as the existing controversies between them. Considering that informality is a process, recent changes in the labor market that can impact the determination and measurement of informality are pointed out; in addition to performing an analysis of data on informality in the world and in Brazil, using data from the PNAD-C (*Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua*) from 2012 to 2019. Based on global data, self-employed workers represent the majority of informal workers (45%), followed by employees (36%), contributing family workers (16%) and employers (down 3%). Based on social security contribution data, it can be seen that the formal sector is around 64% of the employed population, while the informal sector corresponds to 36% of the employed population in Brazil. Analyzing the Brazilian data, it can be seen that the informal sector is growing, presenting its critical point in the year 2016, in which an economic recession occurred, supporting the idea of that informality grows during crises. Besides there are some critical points in the year 2017, that is, the year of the labor reform.

Keywords: Informality. Labor market. Labor.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa <i>mundi</i> : divisão dos países quanto ao nível de informalidade em 2016..	38
Figura 2 – Brasil: divisão da PNAD-C quanto a população brasileira	45
Figura 3 – Brasil: divisão da PNAD-C quanto a população brasileira ocupada	46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	– Brasil: estimativa (em milhões) da população brasileira no período de 2012 a 2019	47
Gráfico 2	– Brasil: população brasileira (em milhões) na força de trabalho (ocupadas e desocupadas) no período de 2012 a 2019	47
Gráfico 3	– Brasil: população brasileira ocupada (setor formal) no período de 2012 a 2019 (em mil)	50
Gráfico 4	– Brasil: população brasileira ocupada (setor informal) no período de 2012 a 2019 (em mil)	51
Gráfico 5	– Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregado do setor privado no período de 2012 a 2019 (em mil)	51
Gráfico 6	– Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o trabalhador doméstico no período de 2012 a 2019 (em mil)	52
Gráfico 7	– Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregado do setor público no período de 2012 a 2019 (em mil)	53
Gráfico 8	– Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregador no período de 2012 a 2019 (em mil)	54
Gráfico 9	– Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o conta própria no período de 2012 a 2019 (em mil)	55
Gráfico 10	– Brasil: somatório dos setores (formal e informal) no período de 2012 a 2019 (em mil)	56
Gráfico 11	– Brasil: contribuintes à previdência no período de 2012 a 2019 (em mil) ...	57
Gráfico 12	– Brasil: média percentual de contribuintes à previdência no período de 2012 a 2019 (em %)	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Brasil: população brasileira seguindo a classificação da PNAD-C para o período de 2012 a 2019 (em %)	48
Tabela 2 – Brasil: população brasileira empregados (setor privado, trabalhador doméstico e setor público) no período de 2012 a 2019 (em mil)	49
Tabela 3 – Brasil: população brasileira empregados (setor privado, trabalhador doméstico e setor público) no período de 2012 a 2019 (em %)	49
Tabela 4 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregado do setor privado no período de 2012 a 2019 (em %)	52
Tabela 5 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o trabalhador doméstico no período de 2012 a 2019 (em %)	53
Tabela 6 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregado do setor público no período de 2012 a 2019 (em %)	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEPAL	Comissão Econômica para América Latina
CIPA	Comissão Interna para Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação da Leis Trabalhistas
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICLS	<i>International Conference of Labour Statisticians</i>
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Participação nos Lucros
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua
PREALC	Programa Regional para América Latina e o Caribe
POM	Política de Orientação para Melhoria
SVD	Sistema de Venda Direta

LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	INFORMALIDADE - CONCEITO E CONTROVÉRSIAS	15
2.1	O conceito de informalidade no mercado de trabalho	16
2.1.1	<i>Economia informal x Economia formal</i>	16
2.1.2	<i>Histórico da formalidade no Brasil</i>	22
2.2	As controvérsias do uso do termo informalidade	26
3	AS MUDANÇAS RECENTES NA INFORMALIDADE	29
3.1	Precariado	30
3.2	Uberização	35
4	ANÁLISE DE DADOS SOBRE A INFORMALIDADE NO MUNDO E NO BRASIL	38
4.1	Heterogeneidade na informalidade - gênero, raça, educação e renda no setor informal mundial	38
4.2	Um olhar sobre a informalidade no Brasil no período recente	44
5	CONCLUSÃO	57
	REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

Mercado é um “locus” de compra e venda. O mercado de trabalho envolve a compra e venda de horas de trabalho. Habitualmente, o mercado de trabalho contemporâneo é formado por dois setores distintos: o formal e o informal. No Brasil, esta distinção só se torna facilmente observada a partir da década de 1930, quando as leis trabalhistas, que marcaram o século XX, foram concebidas durante o governo de Getúlio Vargas.

A informalidade surge como “a não aceitação da formalidade”, ou seja, os trabalhadores não usufruem dos seus direitos concedidos por essa legislação trabalhista. Contudo, essa ideia simples não engloba toda a abordagem que envolve esse tema, pois existe, ainda hoje, no conceito de informalidade, pouca precisão, uma vez que os dados são apenas comparativos com os dados do setor formal. A informalidade é o não-formal.

Quanto a teorização do termo informalidade pode-se perceber que existe uma diversidade de formas de entendimento do que seria o setor informal do mercado de trabalho, pois enquanto alguns entendem que o setor informal segue como uma alternativa ao desemprego; outros reforçam a ideia de que o emprego informal oferece condições precárias de trabalho e salários cada vez menores, gerando assim a dicotomia desemprego-emprego informal.

A informalidade é considerada por Abílio (2011) como um processo, pois está em contínua mudança. Reforçando pelo Modelo de Lewis, que também pressupõe que o setor arcaico-rural (origem da informalidade) na economia dual, estaria passando por uma transição, no qual ele um dia se extinguiria, e, o setor moderno-industrial (origem da formalidade) se sobressairia, atingindo toda a sociedade, alcançando o sonhado “desenvolvimento” (RAMOS, 2012).

Um marco na história do conceito de informalidade no mercado de trabalho brasileiro foi a discussão sobre heterogeneidade na CEPAL (Comissão Econômica para América Latina) a partir dos anos 1950, pois para eles as economias periféricas observariam uma incapacidade estrutural em dinamizar a demanda de trabalho no setor moderno, induzindo o desemprego, subemprego crônico e elevado e um setor atrasado ou não moderno com características semelhantes ao Modelo de Lewis. E, na PREALC (Programa Regional para América Latina e o Caribe) baseados nos relatórios da OIT (Organização Internacional do Trabalho) de 1972, o qual definiu o setor informal como sendo um “depósito” estrutural e conjuntural de excedente de trabalho (RAMOS, 2012).

Ante o exposto, este trabalho propõe uma discussão sobre a informalidade no

mercado de trabalho brasileiro através de um levantamento bibliográfico de autores que buscam uma definição apropriada desse conceito, bem como as controvérsias existentes entre eles.

Para este fim, esta monografia foi dividida em três capítulos, além desta introdução, da conclusão e das referências bibliográficas. No primeiro capítulo, são apresentados o conceito de informalidade e as controvérsias que este envolve. No segundo capítulo, considerando que a informalidade é um processo, são apontadas mudanças recentes no mercado de trabalho que podem impactar na determinação e mensuração da informalidade. No terceiro capítulo é feita uma análise de dados sobre a informalidade no mundo e no Brasil, sendo para este, utilizados dados da PNAD-C de 2012 a 2019.

2 INFORMALIDADE - CONCEITOS E CONTROVÉRSIAS

O termo trabalho e sua remuneração está presente em textos de economistas, sociólogos, historiadores e filósofos. É um tema transdisciplinar. De fato, até textos religiosos, como a Bíblia, o aborda. A carta de Paulo à Timóteo diz que “o trabalhador é digno do seu salário” (1 Timóteo, 5: 18). Existe, portanto, uma compensação pelo esforço de cada pessoa no desenvolvimento de uma determinada atividade, que desde os tempos bíblicos já era chamado de salário. Na economia, o trabalho é o meio pelo qual o indivíduo aplica seus esforços, conhecimentos e experiências; também pode ser considerado como uma troca de esforços mútuos ou uma permuta de favores, para satisfazer necessidades pessoais ou as de um grupo; ou, o trabalho pode ser entendido como uma forma de solucionar problemas, pois dignifica o homem, contribuindo com seu crescimento pessoal e profissional, colaborando com o crescimento econômico do País (BORGES *et all*, 2019).

Com isso, entende-se que o trabalho é um produto; e, o mercado de trabalho é o mediador entre a oferta e demanda desse produto. Ele é constituído por empregos formais e informais, onde o primeiro está relacionado, a grosso modo, com trabalhadores registrados por meio de suas carteiras de trabalho, onde estes possuem direitos e deveres.

Contudo, existe uma dificuldade de conceituação do termo informalidade, na literatura brasileira, pois ela se apresenta como dispersa e com pouca organicidade. Por isso, neste capítulo serão descritos, no primeiro tópico, o conceito de informalidade no mundo do trabalho, no qual estão inseridos, os conceitos do trabalho formal e informal, sobretudo a comparação entre eles, destacando suas principais características e diferenças, além do

histórico da formalidade no Brasil. No tópico dois, serão abordadas as diversas controvérsias que rodeiam a informalidade no mercado de trabalho.

2.1 O conceito de informalidade no mercado do trabalho

2.1.1 Economia informal x Economia formal

O conceito de informalidade é um tema bastante discutido na literatura acadêmica relacionada ao mercado de trabalho. Por isso, em prol de compreender de forma mais clara, se faz necessário analisar o histórico do mercado de trabalho brasileiro. Dessa forma, ao analisar as transformações na divisão social e territorial do trabalho devemos contextualizá-las em face de novas e antigas variáveis, levando em consideração os processos que caracterizam o atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas (CERQUEIRA, 2017).

No primeiro momento, percebe-se que a informalidade pode estar relacionada a economia dual descrita no Modelo de Lewis, no qual considera esta como uma economia das sociedades subdesenvolvidas. Pois nelas era possível observar dois diferentes setores econômicos, enquanto um era moderno (setor industrial), o outro era totalmente arcaico (setor rural). Ele considerava esse modelo dual como uma transição, pois acreditava que o setor industrial-moderno iria se sobressair, atingindo toda a sociedade e o modelo arcaico iria estagnar, alcançando o sonhado desenvolvimento (RAMOS, 2012). Essa transição observada no Modelo de Lewis é percebida, também, por Abílio (2011) na informalidade, pois a considera como um processo, uma vez que a mesma encontra-se em constante movimento, deslocando categorias de análise.

Nesse Modelo de Lewis ele admite que o mercado de trabalho é bi setorial (convive no mesmo espaço), uma vez que o setor moderno é o demandante de mão de obra; e, o setor arcaico é o provedor de mão de obra. Contudo, sem a oferta de recursos humanos do setor arcaico ao setor moderno, a sociedade esbarraria em restrições para o seu desenvolvimento. Devido a este problema, para este autor, é de suma importância que a existência destes dois setores sejam mantidos, a fim de um dar sustentação ao outro (RAMOS, 2012).

Baseando-se no Modelo de Lewis, podemos entender que o setor informal seria como esse setor arcaico, no qual existiam pequenas unidades de produção, que empregam majoritariamente mão de obra familiar, utilizavam as tecnologias modernas de forma marginal, não tinham acesso aos circuitos de crédito, não cumpriam as disposições legais e

operam à margem da regulação do Estado. No entanto, existia uma grande diferença entre esse setor informal ao setor arcaico do Modelo de Lewis, pois sua relação com o setor moderno não era apenas a oferta de mão de obra, barata e infinita; existia também, pequenas unidades de produção da periferia do sistema que complementam e/ou competiam com o setor moderno (RAMOS, 2012).

Um marco na história do conceito de informalidade no mercado de trabalho brasileiro foi a discussão sobre heterogeneidade na CEPAL (Comissão Econômica para América Latina) a partir dos anos 1950, pois para eles as economias periféricas tinham uma incapacidade estrutural em dinamizar a demanda de trabalho no setor moderno, induzindo o desemprego, subemprego crônico e elevado, e um setor atrasado ou não moderno com características semelhantes ao Modelo de Lewis (RAMOS, 2012).

Após a CEPAL, surgiu também a PREALC (Programa Regional para América Latina e o Caribe) nos anos 1970 mais voltada ao mercado de trabalho, porém em termos de definição, não trouxe avanços, pois, apenas reforçou os conceitos já existentes, principalmente baseados nos relatórios da OIT (Organização Internacional do Trabalho) de 1972. Contudo, sua grande contribuição foi quanto à origem do setor informal, o qual definiu como sendo um “depósito” estrutural e conjuntural de excedente de trabalho. A PREALC identificou que as oportunidades de trabalho no setor moderno seriam empregos com elevada produtividade, salários elevados, uma relativa estabilidade, relações trabalhistas que cumpririam os requisitos legais, etc. Porém, diante da incapacidade estrutural das economias em oferecer empregos com essas características, existiria um excedente estrutural de mão de obra, que por sua vez não ficariam permanentemente desempregados, logo iriam buscar formas de sobrevivência em trabalhos que não tinham essas características peculiares, surgindo assim o mercado de trabalho informal. Logo, esses empregos não seriam gerados pela demanda das firmas e sim pela oferta de emprego, resultando em ocupações que requerem escasso capital e teriam reduzida produtividade e rendimentos, não podendo preencher os requisitos legais (RAMOS, 2012).

Portanto, nos documentos da CEPAL, a heterogeneidade estrutural seria uma de suas manifestações no desemprego, enquanto que a PREALC assume que o desemprego não pode ser a alternativa diante da ausência de proteção social; por isso, o setor informal seria o espaço no qual os excluídos ou não integrados do processo de desenvolvimento geram suas atividades para atingir um patamar mínimo de rendimentos para viabilizar a subsistência.

Um efeito característico do setor informal é que ele apresenta uma tendência de crescimento na recessão, pois há um contingente de ocupados disputando uma renda menor,

resultando numa queda do nível de renda deste setor. E, na recuperação, o processo é o inverso, pois há uma queda no contingente de desempregados e elevação da renda (RAMOS, 2012).

O setor informal nada mais é do que um mercado de trabalho concorrencial, pois possui as seguintes características: livre entrada, ajuste via preços (rendimentos), flexibilidade de preços, igualdade entre oferta e demanda, etc. Enquanto no setor formal existe uma legislação a ser cumprida e instituições estatais que regulam as relações e introduzem custos de ajuste que impedem ou dificultam a flexibilidade de salários (RAMOS, 2012).

Uma questão a ser elucidada em países que possuem os dois tipos de setores (formal e informal), é por que existem desempregados involuntários, uma vez que no setor informal existe a livre entrada, o desempregado encontraria sempre nesse setor uma ocupação? A crítica marxista vislumbrava no setor informal uma forma peculiar do “exército de reserva”, que é uma acumulação predominante da periferia do sistema, e este sistema era considerado por eles como setor estéril, apenas dando sustentação ao setor formal (RAMOS, 2012).

A maior causa que justifica a existência de um setor informal gira em torno do excesso de intervenção estatal, principalmente quanto à fixação do salário mínimo. O setor informal concentra a pobreza, não cumpre a legislação, representa o excedente estrutural e conjuntural de trabalho. O conjunto dessas características gera, desde o começo do anos 1970, problemas para política pública. Juntamente com o desemprego, o tamanho da informalidade é causador de sérios problemas para os governos (RAMOS, 2012).

Contudo, existe uma interpretação diferenciada que diz respeito ao setor informal ser uma escolha, pois os indivíduos escolheriam esses tipos de inserção porque os consideram mais compatíveis com estratégias ou preferências familiares. Por exemplo, uma mulher poderia optar por um emprego em tempo parcial visando combinar cuidar dos filhos, ao mesmo tempo; ou, um jovem estudante poderia conseguir um emprego por temporada, nas férias para um complemento de renda familiar. Portanto, os indivíduos buscam maximizar o seu bem-estar.

O trabalho informal é característico de países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, pois é onde o mercado de trabalho não é estruturado; porém, também, teve uma expansão nos países desenvolvidos, nos quais se ampliaram as formas de trabalho precário, desprotegido, subterrâneo e ilegal (ARAÚJO & LOMBARDI, 2013). Portanto, a informalidade é um fenômeno que ocorre em todo o mundo, não somente nos países subdesenvolvidos, porém é observado em cada um deles de forma diferente, por isso,

mostra-se como um desafio para elaboração e implementação de políticas públicas. O trabalho informal, assim como o setor informal possuem concepções diferenciadas que o torna difícil de compreender.

O conceito de informalidade foi introduzido pela primeira vez na década de 1970 (OIT, 2019). Por mais de quatro décadas, tem havido muita discussão sobre as causas da informalidade, mas também sobre a sua definição. Em 2015, a Recomendação da OIT n.º 204 descreve a economia informal como se referindo a todas as atividades econômicas, por trabalhadores e unidades econômicas que - na lei ou na prática - não são cobertos ou insuficientemente cobertos por acordos formais, não incluindo as atividades ilícitas.

A definição de emprego informal utilizada no relatório da OIT (2019) diferencia três grupos de trabalhadores: (i) empregados, (ii) empregadores e trabalhadores por conta própria, e (iii) contribuintes membros da família. Um empregado é considerado informalmente empregado se seu empregador não contribuir para a segurança social em seu nome ou não se beneficia de férias anuais pagas ou licença médica. Um empregador (com trabalhadores contratados) e um trabalhador por conta própria (sem trabalhadores contratados) é considerado informalmente empregado, se ele dirige uma unidade econômica dentro do setor informal. A empresa é considerada parte do setor informal se não houver local fixo de trabalho ou se empregar cinco funcionários ou menos. Este limite pode variar, dependendo da estrutura de relatórios de questionários de país. Os trabalhadores familiares contribuintes são empregados informalmente por definição, independentemente se eles trabalham em empresas do setor formal ou informal.

Devido a essa diversidade de concepções, alguns conceitos são confundidos, contudo, há diferenças entre eles, por exemplo, setor informal e emprego informal. O setor informal é um conjunto composto de empresas familiares (não constituídas como entidades jurídicas separadas, independentemente de seus proprietários) que produzem para venda no mercado, mesmo que parcialmente, e não possuem um conjunto completo de contas e/ou não estão registrados sob a legislação nacional. Enquanto que no emprego informal inclui todos os trabalhadores do setor informal e trabalhadores com empregos informais fora o setor informal (ou seja, no setor formal e nas famílias) (OIT, 2019).

O setor informal é um conceito baseado na empresa e é definido em função das características do local de trabalho do trabalhador. Em contraste, o emprego informal é um conceito baseado no emprego e é definido em termos da relação de emprego e proteções associadas ao trabalho do trabalhador. De acordo com os padrões internacionais adotados pelo 15º ICLS (*International Conference of Labour Statisticians*), o setor informal consiste em

unidades que se dedicam à produção de bens ou serviços com o principal objetivo de geração de emprego e rendimentos às pessoas (OIT, 2019).

Logo, o setor informal é apenas uma parcela dos empregos informais, ou seja, são famílias que produzem e vendem para o mercado apenas para sua sobrevivência. Enquanto que inserido nos empregos informais estão, até mesmo, empregados que trabalham no setor formal, porém, de forma informal.

Para Araújo e Lombardi (2013) o trabalhador informal é aquele que não possui carteira, não remunerados, sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria. Logo, os trabalhadores formais são aqueles com carteira assinada, os militares, os funcionários públicos estatutários e os empregados domésticos com carteira assinada.

Neri (2002) mostra que o que diferencia os trabalhadores com e sem carteira de trabalho assinada é o seu relacionamento com o governo em termos do pagamento de impostos sobre a folha, especialmente a previdência social. Enquanto 95% dos trabalhadores com carteira assinada contribuem com o INSS, este percentual cai para apenas 5% quando consideramos os assalariados informais.

O mercado de trabalho informal pode estar relacionado com os seguintes fenômenos: evasão e sonegação fiscais; terceirização; microempresas, comércio de rua ou ambulante; contratação ilegal de trabalhadores assalariados nativos ou migrantes; trabalho temporário; trabalho em domicílio, etc. Todos eles são atividades, trabalhos e rendas realizadas desconsiderando regras expressas em lei ou em procedimentos usuais, o que gera um maior grau de incerteza (CACCIAMALI, 1989). No entanto, uma parte das pesquisas do setor informal está relacionada, apenas, ao fenômeno do assalariamento ilegal, ou seja: empregados que foram contratados à margem das regras laborais vigentes, sem registro na carteira de trabalho. Portanto, a informalidade é tudo aquilo que não se rege ou não se enquadra devidamente em marcos regulatórios apropriados, ou seja, é o trabalhador cujo contrato de trabalho não é regulamentado legalmente; a empresa é aquela que não possui todos os cadastros requeridos para seu funcionamento; e, uma relação comercial informal é aquela não lavrada com os devidos registros exigidos por lei e pelo fisco.

Para Cacciamali (2000), as categorias de situação ocupacional que estão inseridas no mercado de trabalho são: assalariado com registro e sem registro; conta própria, empregador; serviço doméstico; e, sem remuneração; assim como outras categorias que podem ser construídas a partir da desagregação de grupos de ocupados que não contribuem para a seguridade social. Como exemplos de alguns benefícios amparados por lei ao trabalhador formal, temos: o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o desenho do

programa de seguro-desemprego e o funcionamento da Justiça do Trabalho, que são as principais fontes de incentivos ao trabalhador em optar pelo mercado formal.

O setor informal surgiu como uma alternativa ao desemprego a fim de possibilitar a continuidade da geração de renda, criando um menor grau de desigualdade na distribuição de renda e diminuição dos níveis absolutos de pobreza, embora houvesse uma baixa demanda por mão de obra no mercado de trabalho formal.

Há algumas características próprias do setor informal, conforme Cacciamali (2000), que são:

- a. Propriedade familiar do empreendimento;
- b. Origem e aporte próprio dos recursos;
- c. Pequena escala de produção;
- d. Facilidade de ingresso;
- e. Uso intensivo do fator trabalho e de tecnologia adaptada;
- f. Aquisição das qualificações profissionais à parte do sistema escolar de ensino; e,
- g. Participação em mercados competitivos e não regulamentados pelo Estado.

Essas características apontam para uma falta de clareza na distinção entre o empregado e o empregador; e, ainda, podem conduzir a interpretações incorretas quanto a associação a baixos níveis de renda ao setor informal, contudo, pode-se ter baixos salários no setor formal; e vice-versa. Contudo, existe um lado do trabalho informal que o desfavorece em comparação com o mercado formal que é a insegurança quanto a ausência de qualquer regulamentação laboral e de proteção social, especialmente contra demissões e acidentes de trabalho.

Uma importante vantagem que o setor informal tem em comparação ao setor formal são os custos decorrentes das instituições, ou seja, pertencer ao setor informal permite evitar custos de legislação do empreendimento, taxas, regulamentações e requerimentos burocráticos. No entanto, tem-se o ônus de correr o risco de não se beneficiar dos bens e serviços ofertados pelo governo.

Por isso, a informalidade no mercado de trabalho possui sua relevância, pois conforme Nogueira e Zucoloto (2017) apresentaram diversas estimativas em que a participação da economia informal no produto interno bruto (PIB) brasileiro varia de 19,4% a 36,6% em 2007, mesmo não existindo muitas medições existentes na literatura.

Existe ainda, o conceito da “semiformalidade”, o qual surgiu pelo entrelaçamento dos dois setores (formal e informal), com a vantagem de se descolar da necessidade convencional de definir padrões quantificáveis de apropriação de um fenômeno, ou seja, permite um dinamismo entre as relações e conexões estabelecidas entre os mais variados estratos mediados pelo entorno institucional vigente. Como exemplo, tem-se os agentes que pertencem ao universo formal, mas que executam parte de suas operações no âmbito da informalidade; ou, os agentes informais que conseguem espaços de operação na economia formal para revestir de legalidade algumas de suas operações (NOGUEIRA & ZUCOLOTO, 2017).

2.1.2 Histórico da formalidade no Brasil

O principal marco regulatório do mercado de trabalho no Brasil é a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), herdada da era Vargas (1930-45), considerada como o código trabalhista sancionado em 1º de maio de 1943. O antecessor da CLT foi o antigo Conselho Nacional do Trabalho, dos anos 1920, do qual surgiu a Justiça do Trabalho, em 1939, seu objetivo era fazer cumprir a legislação vigente e ser o âmbito no qual são negociados os conflitos individuais e coletivos. Mas, foi a partir da Revolução de 1930 que foi criado o Ministério do Trabalho e foram promulgados instrumentos legais que são vistos, pelos trabalhadores, como um avanço no reconhecimento de seus direitos. Dentre esses direitos, tem-se: férias, 13º salário, aviso prévio, jornada semanal de trabalho, pagamento de horas extras, etc (RAMOS, 2012).

Foi também com a Revolução de 1930 que o Brasil iniciou um comportamento dúbio em relação ao funcionamento do mercado de trabalho, pois foi quando o país moveu-se em direção ao ciclo da industrialização e da urbanização, pois o Brasil deixou de ser, apenas, uma grande fazenda produtora de bens primário-exportadores. Com isso, contribuiu para a estruturação do mercado de trabalho com uma regulação pública fundada no assalariamento, cuja CLT teve o papel fundamental na promoção de menor heterogeneidade nas condições e relações de trabalho no país. Nesse mesmo período, o modelo de desenvolvimento brasileiro era baseado no capitalismo, mas contava com a atuação forte do Estado para dar condições ao nascimento de uma indústria diversificada e a um mercado de trabalho de assalariados, assessorados por um sindicalismo igualmente forte que fosse responsável pela ampliação das negociações coletivas (KREIN *et all*, 2006).

Em 1970, o país entrou mais forte no modelo de desenvolvimento, ou seja, no modo “turbo capitalismo”, no qual se busca eficiência econômica acima de tudo. Numa era de globalização, onde ocorre a multiplicação e intensificação das relações entre os sujeitos econômicos com a generalização do sistema capitalista e a necessária abertura dos mercados nacionais, suprimindo as fronteiras entre os Estados nacionais (KREIN *et all*, 2006).

Foi nessa década que a informalidade no Brasil, integrou as teorias do subdesenvolvimento, em torno da modernização do país (urbanização e industrialização). As teorias que definiam o trabalho informal e sua centralidade na constituição do social e também da acumulação capitalista estavam diretamente atreladas à problematização do subdesenvolvimento. A desigualdade social era pensada em sua relação com a exploração do trabalho e com a acumulação (ABILIO, 2011).

A busca da flexibilidade é realçada por Standing (1999), como o marco de um novo período (1980) que se inicia para o trabalho, onde sua regulação pelo estatuto, legal ou convencional, cede lugar à crescente regulação pelo mercado. Contudo, há uma confusão entre marcos regulatórios que conferem segurança ao mundo do trabalho e rigidez, uma vez que, para ele, rígida passa a ser toda regra que a empresa não consegue alterar para atender o ritmo desejado da produção.

Foi a partir dos anos 1980 que ocorreu uma profunda mudança na correlação de forças, desfavorecendo sobremaneira os trabalhadores, particularmente com a reestruturação produtiva aliada à crescente dinâmica financeira instalada no capitalismo contemporâneo. As oportunidades de trabalho formal na economia urbana passaram por um duplo processo de redefinição: uma nova distribuição espacial dos empregos devido a mudanças nos padrões da divisão territorial do trabalho, movidas, entre outros fatores, pela desconcentração industrial, e ao aumento das exigências quanto à qualificação dos candidatos. Em termos setoriais houve um considerável aumento das ocupações no terciário, incluindo tanto funções de nível técnico e superior como outras com graus bem menores de exigência quanto à qualificação (CERQUEIRA, 2017).

Portanto, a discussão da informalidade nas décadas de 70 e 80 esteve fortemente calcada na associação entre o fordismo e o que Robert Castel (1998) definiu como sociedade salarial. O assalariamento era referência essencial aos estudos da informalidade: o trabalho informal era compreendido pelo avesso do assalariamento; pela ausência de regulações formais do trabalho, tais como o estabelecimento da jornada, da remuneração e, conseqüentemente, dos direitos trabalhistas (OLIVEIRA, 2003; CACCIAMALI, 2000; MACHADO, 2003).

Nos anos 1990 ocorreu um fenômeno no mercado de trabalho que foi a elevação sem precedentes do grau de informalidade, resultante do crescimento da proporção de trabalhadores por conta-própria e dos sem carteira de trabalho assinada. Crescimento muito maior que na crise de 1980, indicando que a informalidade no mercado de trabalho não está, necessariamente, relacionada a períodos de crise econômica. O mercado informal possui alta capacidade de absorção da mão de obra, o que resulta numa baixa no desemprego. Contudo, geralmente, o nível de renda desses empregos é baixo (ULYSSEA, 2006).

De 1990 a 1994, o debate acerca da alteração das relações de trabalho continuou fazendo parte da pauta da sociedade brasileira, porém, na prática, só pode ser percebido através de algumas medidas pontuais ligadas às políticas de reorganização econômica e de redefinição do papel do Estado. Foi a partir de 1994 que ocorreram as mudanças institucionais concretas visando alterar o sistema de relações do trabalho, baseadas no ideário neoliberal, através da edição de Medidas Provisórias e leis, visando a desregulamentação e flexibilização de direitos, com ênfase na supressão e redução de direitos sociais e na pulverização das negociações coletivas. Impulsionado pelas contenções fiscais, pela rigidez das políticas monetária e cambial, pelo custo do sistema de proteção social construído no pós-guerra e pelo desemprego crescente, o Estado cede às pressões empresariais para desregulamentar o mercado de trabalho, favorecendo e incentivando a negociação coletiva descentralizada que, por sua vez, criou as situações e mecanismos para adoção do trabalho flexível (KREIN *et all*, 2006).

Existe a crítica à CLT, pois, além de ser considerada autoritária, uma vez que limita a autonomia para construir formas de organização e resolução de conflitos à margem do controle estatal; ainda é considerada ultrapassada, já que a ideia era ajudar à modernização da sociedade brasileira na transição de uma sociedade arcaico-rural para outra urbano-industrial, contudo, não é mais compatível com o novo contexto econômico e social (RAMOS, 2012).

É consenso no Brasil, que a CLT deve ser repensada, contudo, não se há avanço nesse sentido porque existem diferentes vertentes de como isso deve ser feito; pois enquanto alguns sugerem que deva haver uma redução dos direitos dos trabalhadores em benefício das negociações entre as partes, privilegiando a desregulamentação do mercado; outra vertente quer garantir a regulamentação, contudo com alternativas àquelas existentes (RAMOS, 2012).

Porém, em 1998 foi sancionada a Lei N° 9.601 que instituiu o contrato temporário e criou o “banco de horas”, possibilitando contornar a jornada semanal máxima de 44 horas prevista na Constituição. Além dessa mudanças, foi constituído, também, o contrato em tempo parcial como forma de combate ao desemprego. Teve, ainda, a introdução da

suspensão, mediante negociação ou acordo coletivo, do vínculo; podendo o trabalhador receber seguro-desemprego e a participação em um curso de formação profissional, também, como forma de combate ao desemprego (RAMOS, 2012).

A reforma trabalhista de 2017 propicia uma regulação protetiva do trabalho ao ataque ou defesa das empresas. Pois o direito do trabalho não se coloca contra as empresas, mas a favor de um tipo de empresa, em detrimento de outro. A posição liberal dominante, que ataca o direito do trabalho, também não é a favor, genericamente, das empresas, mas a favor de um tipo de empresa que promove uma espiral de concorrência espúria, baseada na depredação do trabalho, e que restringe e tende a retardar o desenvolvimento econômico baseado na inovação tecnológica. O Brasil, também nesse caso, é palco privilegiado para a análise, com um destaque secular na depredação do trabalho, altas taxas de lucro, baixos níveis de investimento e concomitante defasagem tecnológica, irrelevância em inovação e pífia participação de suas empresas em setores dinâmicos do cenário internacional (KREIN *et all*, 2019).

Em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor, no Brasil, a Lei nº 13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista. Esta lei alterou mais de 100 artigos da CLT, além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991, pois acredita-se que para gerar empregos é necessário flexibilizar a legislação trabalhista.

A flexibilização externa de entrada, com incentivo a formas atípicas de contratação, como contrato de trabalho intermitente, autônomo exclusivo, contratação de trabalhador como pessoa jurídica, terceirização de atividade-fim, trabalho em tempo parcial foram algumas das principais alterações desta reforma trabalhista. Mas, para Krein *et all* (2019) elas não se converteram em geração de emprego, mas apenas a substituição de relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários. A intensificação da precarização das relações de trabalho implica em afronta à relação de emprego protegida e ao princípio da proibição do retrocesso social, ofendendo o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e o Protocolo de San Salvador, ratificados pelo Brasil. Implica, ainda, na subsunção dos direitos sociais às leis de mercado, demonstrando o tipo de Estado que se almeja construir: um Estado para o capital e não para a sociedade civil – o que importa em ofensa aos fundamentos da Constituição da República (KREIN *et all*, 2019).

Após 2017, ainda que o desemprego tivesse forte redução e a formalização crescido, não se poderia atribuí-los às alterações legais sem demonstrar relações de causalidade. Contudo, tais resultados sequer ocorreram, e até as grandes empresas de mídia admitem que a “reforma trabalhista não cria empregos prometidos e informalidade cresce”.

Desde a entrada em vigor da reforma, o desemprego tem se alterado pouco, oscilando para mais ou para menos a depender do conceito adotado. Comparando os 12 meses após a reforma, para evitar efeitos sazonais, com os anos anteriores, a criação de empregos formais é inferior a todos os anos após 1998, com exceção do período da última crise (2015-2017). Isso inclui anos como 2003, cujo incremento do PIB foi igual ao de 2018 (1,1%), e 2009, que teve queda de 0,1%. Comparado com 2014, ano de quase estagnação (0,5%), os 12 meses após a reforma perdem em termos absolutos e empatam em percentual (KREIN *et all*, 2019).

2.2 As controvérsias do uso do termo informalidade

Por existir uma heterogeneidade no uso do termo informalidade no mercado de trabalho é que há controvérsias relativas aos conceitos. Algumas vertentes de estudo defendem a formalidade como a melhor opção para que haja o desenvolvimento de um país. Mas, alguns autores reforçam que a informalidade é mais atraente que o desemprego, pois alegam que o setor informal desempenha um papel importante na absorção de mão de obra. As controvérsias estão relacionadas, além do conceito, também, às características e causa-efeito. Por exemplo, alguns autores afirmam que o aumento da informalidade está mais associado a componentes estruturais do que cíclico; ou seja, mudanças na composição setorial da ocupação no mercado de trabalho urbano.

A dicotomia entre a existência da informalidade no mercado de trabalho e as altas taxas de desemprego é outro exemplo, pois no mercado informal existe uma certa flexibilidade, uma vez que há possibilidade de redução do salário mínimo, assim como redução na carga horária de trabalho, até mesmo, a possibilidade de pagar ou não alguns direitos que o trabalhador poderá usufruir futuramente. Logo, há uma necessidade de se manter a informalidade, contudo, com a estratégia focada na sua redução através de mudanças estruturais contínuas.

Para Cacciamali (2001) é possível a existência da informalidade no mercado de trabalho devido a cinco elementos principais, que são:

1. A revolução tecnológica, poupadora de trabalho, acelera a produção de bens e serviços, ampliando o fornecimento de bens materiais e criando uma estrutura de trabalho completamente diferenciada e diversificada;
2. A reorganização política e econômica cuja sociedade encontra-se informada e com esse conhecimento há a criação de um mercado de trabalho dinâmico, gerando mudanças em toda sua estrutura;

3. Os programas de ajustamento estrutural das economias motivados pelos princípios liberais vigentes transformando as políticas dos países para benefício exclusivamente de suas elites;
4. A situação macroeconômica e a inserção internacional de cada país cria condições favoráveis para investimentos externos, privatização de empresas estatais, inclusive a flexibilização do mercado de trabalho, que mudam a composição das atividades econômica, do emprego e dos tipos de emprego;
5. As restrições sobre a demanda agregada, pois com uma política monetária austera, há uma limitação de possibilidades do crescimento econômico e do emprego, assim como a internacionalização financeira contribui para desviar recursos do setor produtivo, gerando uma restrição da demanda agregada.

Portanto, esses elementos propõem uma mudança estrutural a qual necessita de adaptação e redefinição das relações de produção, processos e formas de inserção dos trabalhadores e suas relações de trabalho, incidindo no processo de informalidade.

Neri (2002), em seu trabalho, indica que no setor informal não estão apenas trabalhadores que buscam sua subsistência, mas almejam elevado potencial de crescimento. Ele diz que a probabilidade de saída do emprego de carteira assinada é equivalente à probabilidade de saída do trabalho formal. Sendo assim, este autor também, se coloca em oposição à hipótese da segmentação.

Há uma outra controvérsia sobre quais empresas podem atuar no mercado informal, pois devido a legislação, apenas as firmas de pequeno porte têm condições de burlar as leis e continuam se mantendo no mercado. Logo, com essa pouca capacidade de crescimento, as empresas pequenas irão pagar salários baixos aos empregados.

Existe uma característica que eleva a importância do estudo que é a dinâmica da estrutura produtiva, pois a realidade mostra uma heterogeneidade da estrutura econômica brasileira, que apresenta uma disparidade muito grande de produtividade entre os estratos mais dinâmicos e os de menor potencial produtivo, resultando numa produtividade sempre baixa.

No entanto, não se sabe ao certo, se a informalidade foi gerada pela heterogeneidade ou vice-versa. Porém, Silva (2018) defende a ideia de que se uma grande parcela da população brasileira precisa buscar as mais diversas atividades para lhes garantir a subsistência, e esta mesma compõe a economia de baixa produtividade, logo ela é parte integrante e resultante desse sistema.

O trabalho laboral precário é bastante utilizado em alguns setores, como é o caso dos *call centers*. Nesse tipo de trabalho são desenvolvidas atividades baseadas em baixos

salários, horários flexíveis, condições precárias na qualidade de trabalho, alta rotatividade, eliminação dos tempos mortos entre as tarefas, aumento da velocidade e da execução dos trabalhos, o que o qualifica como um trabalho precário, pois não existe ascensão de carreira nesse ramo (DURAND, 2004; SANTOS & MARQUES, 2006). Essa modalidade torna-se atraente ao empregador devido a possibilidade de redução de custos e a simplicidade para contratar e demitir os trabalhadores, pois esses tipos de contratos permitem a adaptação das empresas às flutuações econômicas, dispensando compromissos permanentes e custos com os seus empregados” (KREIN, 2013).

O emprego precário pode ser considerado algo bastante subjetivo, pois alguns autores afirmam que depende da experiência de cada trabalhador. Muitos são os conceitos, tais como um processo de desfiliação social, “nova pobreza”, desqualificação social, ausência de proteção social, ou, simplesmente como perda de uma relação de emprego padrão. Contudo, existem duas características dessa categoria de emprego que são comuns entre os autores que são: descontinuidade e escassez de rendimentos/empobrecimento (COSTA & COSTA, 2018).

Para Matsuo (2009) existem quatro abordagens diferenciadas no contexto da informalidade no mercado de trabalho que são: (i) neoliberal; (ii) estruturalista; (iii) marginalista, e, (iv) baseada na economia popular. Na primeira, a existência do setor informal estaria relacionada a uma atividade econômica popular, que se contrapõe ao Estado e suas regulamentações excessivas sobre a economia. O Estado deveria retirar-se, relaxar as amarras e possibilitar assim o livre funcionamento do mercado. Para os neoliberais, o informal seria algo que extrapola o campo do mercado de trabalho, estaria relacionado a tudo que se encontra à margem da legislação. Nessa perspectiva, a causa do desemprego se dá pela forte intervenção estatal na economia, a qual desestimula a contratação de mão de obra pelas empresas, possibilitando o surgimento de empresas ilegais. Para eles, a informalidade seria um status transitório e não permanente, contudo, o que se observa é que o setor informal possui caráter permanente e expansivo devido ao crescimento do desemprego. Portanto, a abordagem neoliberal considera a economia informal como anticíclica, subordinada, intersticial, nega a existência de segmentação no mercado de trabalho brasileiro e defende a desregulamentação da economia e do mercado de trabalho, bem como a retirada do Estado do seu papel de produtor, regulador e indutor do desenvolvimento.

A segunda abordagem, que é a estruturalista, é sustentada por dois paradigmas: o marxismo e o keynesianismo. Para esses últimos, existe um papel ativo do governo na promoção do desenvolvimento econômico, a partir da ação determinada do Estado por meio

de investimento público e estímulo ao capital privado para investir em setores estratégicos da economia. Contudo, não defendem a promoção do rápido crescimento econômico mediante a abertura da economia para capitais e mercadorias do exterior, bem como a desregulamentação do mercado de trabalho. Para os estruturalistas, a informalidade está associada à precariedade tecnológica e organizacional, à baixa produtividade e mesmo à pobreza e à marginalidade, decorrentes do caráter periférico das formações capitalistas. Nesta perspectiva, a não-generalização da relação salarial produziria o subemprego expressão mais concreta da informalidade. Esta, estaria associada à institucionalização de uma cidadania regulada. Portanto, não é o excesso de Estado, mas sua incompletude, sua abrangência parcial e restrita que contribui para a existência de privilégios e a reprodução da desigualdade (MATSUO, 2009).

Na abordagem marginalista a economia informal é um setor marginal, caracterizado como pólo marginal, massa marginal ou um conjunto de setores arcaicos, remanescentes de outros modos de produção. Para os marginalistas, existe um excedente de mão de obra não incorporado ao processo de desenvolvimento capitalista. As práticas econômicas são organizadas por meio dos movimentos sociais; redes de solidariedade; organizações não-governamentais; cooperativas e da economia doméstica, entre outros pólos (MATSUO, 2009).

Quanto a quarta e última abordagem, que é a solidária ou baseada na economia popular, refere-se o setor informal como economia popular e não-capitalista, na qual se encontram os pobres; os pequenos estabelecimentos; a mão de obra intensiva; a baixa produtividade; o pequeno comércio; os artesanatos; a economia doméstica; uma capacidade de acumulação irrelevante; a relação de parentesco como o principal tipo de relação de produção e a solidariedade como valor predominante. A informalidade está relacionada à economia subterrânea e a ilegalidade na heterogeneidade estrutural. O trabalho informal é considerado um agente econômico independente, está submetido a formas indiretas de subordinação ao capital (MATSUO, 2009).

3 AS MUDANÇAS RECENTES NA INFORMALIDADE

Há mudanças recentes no contexto da informalidade, pois está em ascensão o trabalho em domicílio, temporário, organizado em maior e menor escala, através de firmas locadoras de mão de obra, especializadas por ocupações ou subcontratadas diretamente na

montagem de bens, produção de serviços, distribuição de bens através do comércio de rua ou ambulante, etc.

O teletrabalho é uma forma de prestação de serviço pelo empregado, usando os recursos da telecomunicação e da informática, de modo a dispensar o contato direto entre o comando empresarial e o executor das tarefas. Diversas são as atividades compatíveis com o teletrabalho, tais como as de arquitetos (na elaboração de projetos), engenheiros (no preparo de cálculos), advogados (no apoio consultivo), de analista de mercado, de jornalistas (nas áreas de editoração, redação e informação), etc.

Fazendo um comparativo com os dias atuais, em época de pandemia (ano de 2020 / 2021), esses trabalhos em "*homeoffice*" proporcionaram aos empregadores e trabalhadores uma oportunidade de flexibilizar os contratos de trabalho. E, a venda de serviços também superou qualquer expectativa, quando se fala em aplicativos, tanto nos transportes privados, quanto na entrega de produtos, comidas, mercado, etc.

O crescimento dessa nova estrutura do mercado de trabalho informal transformou-se numa realidade devido à falta de alternativa e oportunidade de ganhos ofertadas ou não pelo mercado de trabalho formal, embora com todos os benefícios resultantes do pagamento dos deveres sociais, pois tornou-se uma estratégia de sobrevivência de muitas famílias brasileiras.

3.1 Precariado

A flexibilização é a palavra que melhor define a precarização do trabalho, resultante da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais de alinhamento das sociedades urbano-industriais capitalistas ao processo de globalização. A precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões, devido à hegemonia neoliberal na busca pela reafirmação do lucro e a competitividade acirrada pelo posto de líder no mercado (FRANCO *et all*, 2010).

A flexibilização das relações de trabalho diluiu a nítida linha de separação entre incluídos e excluídos. Através da terceirização e da desregulamentação social, produziu-se a desestabilização do mundo do trabalho que atingiu, inicialmente, os trabalhadores industriais e depois todos os assalariados, afetando, hoje, todos os que vivem do trabalho. Este processo histórico levou à redução do emprego "fordista" (ou seja, do trabalho comum corolário de direitos e proteção social, característico da

Era de Ouro ou welfare state), com uma crescente fragilização dos trabalhadores estáveis e uma persistente produção de instáveis (HARVEY, 1992).

Quando se fala em flexibilização no mercado de trabalho, temos a mesma relacionada à liberdade de contratar e demitir funcionários sem ônus ou limitações, onde a utilização de serviços terceirizados pelas empresas passa a ser largamente utilizada; também significa uma maior mobilidade na utilização da mão de obra no interior da empresa sem uma rigidez retrógrada, a qual vinculava tarefas, salários e jornadas de trabalho de forma estável e regular, permitindo um maior controle dos sindicatos sobre o processo produtivo. Portanto, são exemplos de flexibilização: contratação por prazo determinado, demissão imotivada e o trabalho em células produtivas (KREIN *et all*, 2006).

Existem também, a flexibilização da remuneração, que é o pagamento do trabalho que busca desvincular o rígido sistema de remuneração de tempo pré-determinado de trabalho, como a semana, o mês, com ajustes salariais em percentuais uniformes, fixos e indexados, abrangendo uma categoria de trabalhadores e empresas. A forma flexibilizada estaria relacionada a premiações por ganhos produtivos e pelo pagamento de resultados individuais e/ou coletivos, onde a participação nos lucros e resultados das empresas constitui um exemplo paradigmático (KREIN *et all*, 2006).

E, há, ainda, a flexibilização da jornada de trabalho, onde busca aproveitamento do tempo do trabalhador, eliminando os tempos mortos e de horas extras remuneradas, buscando uma maior produtividade do trabalho por hora trabalhada. Com isso, surgiu a anualização da jornada de trabalho, conhecida como banco de horas, a proliferação do trabalho aos domingos, a diminuição e o fracionamento do período de férias, a diminuição dos descansos intervalares, a contratação por prazo determinado, com jornadas extravagantes, entre outras. Tudo isso, alterou o quadro homogêneo de organização da jornada laboral e a vida social dos trabalhadores, típico do sistema taylorista-fordista de produção e trouxeram a intensificação do trabalho (KREIN *et all*, 2006).

A sociedade contemporânea está dividida em classes, de acordo com sua renda. Na classe superior, no topo acima de todas as demais, estão os poucos detentores de uma vasta riqueza, geralmente associada ao capital financeiro. Logo abaixo dessa classe, tem-se a elite com nacionalidade definida, que juntamente com a classe superior, compõem a classe dominante efetiva, hegemônica, que corporiza o Estado neoliberal, manipulando os políticos e os meios de comunicação. Na próxima classe estão os assalariados, grupo com segurança de emprego a longo prazo, salários elevados e amplas regalias ao nível da relação empresarial.

Os seus membros ocupam as burocracias do Estado e os escalões mais elevados das grandes companhias. Abaixo dessa classe, situa-se o velho núcleo do proletariado, que perdura através dos séculos, mas não tem forças para avançar ou impor sua agenda no domínio político. E, na base da estrutura estão aqueles que não possuem direitos sociais, mas mantêm todas as classes acima, o precariado (STANDING, 2014).

Portanto, foi a partir dessa divisão de classes que o conceito de precariado tomou forma, pois no seu conceito inicial é que precariado é uma condição social. Contudo, o precariado é uma classe social em construção, de natureza frágil e instável. Associado à informalização, às agências de emprego, ao regime de tempo parcial, ao falso auto emprego, etc. Além de possuir uma ligação única com seu empregador através do salário nominal, existe uma ausência de seguridade e assistência social pelo Estado.

Considerando a luta de classes, o precariado não deve lutar por melhores salários, pois efetivamente os salários deles tendem a reduzir, uma vez que a renda flui ligeiramente para as demais classes sociais, preferencialmente para o mercado financeiro. Por isso, os esforços do precariado devem estar voltados para uma luta pela redistribuição de renda - novo sistema de distribuição - na qual eles estariam melhor amparados e assim pudessem ascender socialmente, deixando essa classe reconhecida pela insegurança no trabalho. Por isso, essa classe é considerada perigosa, devido ao seu poder revolucionário e transformador, uma vez que somente ela possui os motivos certos para ocorrer uma mudança verdadeira. Sua luta está baseada na busca por segurança socioeconômica, controle sobre o tempo, espaços de qualidade, conhecimento, saber financeiro e capital financeiro (STANDING, 2014).

Com relação aos últimos aspectos da luta, que é a reivindicação pelo conhecimento, pois, enquanto os ricos têm acesso a uma educação que lhes permite dar asas ao espírito e ser inovadores, o precariado vê-se relegado para uma escolarização de “capital humano” mercadorizado, concebida para preparar os seus membros para o emprego e habituá-los a uma vida de trabalho instável e vivida com espírito plebeu. A luta pela desmercadorização da educação é crucial se o precariado quiser atingir uma dimensão criativa, artística, subversiva e, em última análise, política e moral.

Embora exista uma tendência de relacionar o precariado à informalidade, contudo, Guy Standing (1999) faz uma associação, também, com a precarização do trabalho no setor formal, o qual destacava a mão de obra qualificada exposta a essa mesma precarização do trabalho, presente na informalidade. Portanto, quando o termo precariado foi introduzido à discussão do mercado de trabalho, em 1999, pelo próprio Guy Standing, ele estava

referindo-se à precariedade no mercado de trabalho como todo, nos dois setores, formal e informal.

A precarização do trabalho também está relacionada com métodos de desempenho utilizado nas empresas, como a prática de *just in time*, esta por sua vez busca profissionais dedicados na busca por resultados expressivos e rápidos que chegam a afetar a vida fora do trabalho, pois muitos trabalhadores vivem amedrontados pela metas que precisam atingir no dia seguinte, que nem mesmo, conseguem dormir a noite, nem dar atenção devida a família, que acabam por receber pessoas doentes e tornam-se igualmente doentes, resultando numa família desestruturada e abalada mentalmente (FRANCO *et all*, 2010).

O responsável por essa situação é o medo, pois a insegurança dos trabalhadores em perder seus empregos é bem justificável, uma vez que muitos deles correm o risco de ficarem desempregados durante meses, ou, até anos. Logo, a alternativa ao trabalho precário é o desemprego, por isso, estão sujeitos a trabalhos que não o dignificam, aceitam perder alguns direitos sociais, e, muitas vezes, comprometem sua saúde física e mental.

Druck e Franco (2007) constataram que grandes empresas industriais chegam a ter 75% de seus trabalhadores regulares sob contratos instáveis (terceirizados) e apenas 25% “estáveis”. A generalização deste processo resulta num nivelamento “por baixo” do mercado de trabalho, configurando a precarização do emprego (e do mercado de trabalho).

Um exemplo de precarização do trabalho é aquele encontrado no Walmart, que é uma das corporações transnacionais mais importantes do mundo, pois possui o maior faturamento, e, também, é o maior empregador privado do globo. A empresa se instalou no Brasil, em 1995, e, em 2016, seu faturamento foi de R\$ 29,4 bi. Por toda essa sua grandiosidade, foi que chamou a atenção de muitos pesquisadores quanto aos impactos nas relações de trabalho, visto que ela se tornou um símbolo do modelo de capitalismo do século XXI. Diversos autores apontam que o crescente poder de mercado e de controle sobre a cadeia de valor estaria permitindo que o Walmart estivesse impondo um padrão de vida, trabalho e salário rebaixado para todo o mundo (FISHMAN, 2006; LICHTENSTEIN, 2009; ROSEN, 2006).

Existe uma diferença significativa do Walmart instalado no Brasil quanto às relações de trabalho quando comparado às práticas adotadas nos Estados Unidos (EUA), pois com relação ao Brasil, a empresa é pressionada a respeitar as convenções coletivas, o salário mínimo nacional e os direitos vinculados ao emprego formal. Mas, isso não quer dizer que foi obedecida toda a legislação trabalhista, pois foram feitas várias denúncias e constatado por pressão dos sindicatos e Ministério Público que algumas cláusulas foram burladas, mas após

várias ações perdidas na justiça, a empresa precisou se adaptar às regras nacionais ou arcar com os custos de suas violações. Prova disso é que no terceiro trimestre de 2012, a empresa provisionou U\$ 69 milhões (cerca de 140 milhões de reais) para pagamento de ações trabalhistas (LEMOS, 2018).

Contudo, ainda não é o suficiente para que a empresa realize todas suas atitudes dentro da lei, pois algumas delas foram apontadas pelos sindicatos. Dentre elas, temos: falta de clareza para com os sindicatos que permanecem em vigilância contínua para não perder nada em vista; a Participação nos Lucros (PL), negociada diretamente com a empresa, já há alguns anos não é negociada e paga aos trabalhadores; violações quanto as eleições da CIPA (Comissão Interna para Prevenção de Acidentes), pois foi verificado ineficiência das comissões em atuar na segurança e saúde no local de trabalho, além das fraudes na eleições e demissão de empregados “cipeiros” que possuem estabilidade no trabalho amparada por lei; assédio e discriminação de vários tipos, também são práticas bastante comuns (LEMOS, 2018).

Um tipo de assédio moral institucionalizado observado no Walmart é o que eles chamam de POM (Política de Orientação para Melhoria) que ocorria em três fases: discussão verbal sobre os problemas de desempenho ou conduta; uma segunda “oportunidade” para o associado avaliar seu desempenho; e uma terceira “oportunidade” ao empregado antes da decisão sobre a dispensa ou sobre a possível aplicação de sanções legais. Cada uma dessas fases já representava um processo punitivo e no conjunto acabaram por ser utilizadas arbitrariamente como mecanismos de assédio moral e de discriminação. E, ainda punia o trabalhador excluindo-o de determinados benefícios, da participação nos processos seletivos de promoção e das atividades da empresa, tais como reuniões anuais (LEMOS, 2018).

Contudo, em 2015, após uma série de ações individuais na justiça, ficou estabelecido que a POM era uma condição benéfica ao trabalhador, pois integraria ao contrato de trabalho e deveria ser observada para a dispensa de todos os funcionários contratados durante o período de sua vigência, devendo se considerar nula a despedida do trabalhador que não fosse submetido a todas as etapas de tal norma de melhoria. Mas, nesse ano, após uma ação civil pública, a empresa foi obrigada a suspender a aplicação das regras da POM, abstendo-se da aplicação de punições disciplinares que violem os direitos dos seus empregados e também a elaborar cursos preventivos contra práticas de assédio moral. No entanto, não se tem evidência de que a empresa realmente modificou sua conduta (LEMOS, 2018).

Portanto, percebe-se que a flexibilização traz como consequência grave a precarização dos postos de trabalho, ou seja, o surgimento do precariado. O qual está implícito como algo indesejado a todo trabalhador, uma vez que ninguém almeja desempenhar suas atividades laborais em péssimas condições de trabalho, embora, aparentemente, se tenha como retorno mais recursos financeiros. Cada pessoa busca, acima de tudo, a maximização do seu bem-estar, resultando em equilíbrio na vida.

3.2 Uberização

A uberização é uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência no mundo do trabalho, baseada no gerenciamento algorítmico associada ao empreendedorismo. Esse fenômeno de uberização surge a partir da atuação de empresas-aplicativo em um contexto de crise econômica e alta taxa de desemprego juvenil (ABILIO, 2019).

A terminologia dessa categoria de trabalho informal advém do aplicativo Uber, o qual tem grande visibilidade devido a multidão de motoristas existentes no Brasil e no mundo. Contudo, a uberização não se inicia e nem se restringe apenas a essa plataforma. A uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho.

Portanto, as plataformas digitais surgiram como suporte a esse tipo de nova gerência, nas quais, o trabalhador como um auto gerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas. Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas.

As empresas-aplicativo vêm se apresentando como mediadoras entre oferta e procura, negando a subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação. Parte de seu discurso se assenta em um retorno aos pilares do liberalismo: teríamos então agentes econômicos independentes que se encontram no mercado e exercem livremente suas potencialidades, o que levaria a um equilíbrio geral entre oferta e procura e à promoção do bem-estar geral.

Porém, quem define o preço ou os termos de negociação são as empresas-aplicativo, enquanto que os motoristas parceiros estão cedendo seu tempo à mercê dos preços estabelecidos. E, ainda, existe uma bonificação desenvolvida pelas empresas para

segurar o motorista pelo maior tempo possível até que o mesmo atinja o valor estabelecido para ganhar seu prêmio, o que acarreta numa carga horária de trabalho que excede em muito as 08 horas de trabalho recomendável.

Os motoristas da Uber não podem ser demitidos, pois não foram contratados, mas podem ser desligados do aplicativo. Dentre as diversas formas disso ocorrer, seguem algumas delas: cancelamento sucessivos de corridas, pois o motorista só tem um número específico de cancelamentos; o mesmo ocorre com as rejeições de corridas, pois, também há número de limitado de rejeições; e, quanto às avaliações dos usuários são igualmente importantes, uma vez que o motorista não pode ter uma avaliação abaixo da média da região.

Um outro termo que está relacionado a uberização é o *crowdsourcing*, que também se refere a trabalho por plataforma, ou seja, seria um novo estágio da terceirização, no qual há a transferência de trabalho, custos e responsabilidades não mais para as empresas em redes de subcontratação, mas para a multidão de usuários-trabalhadores.

O apelo da plataforma Uber é o convite ao motorista a ser o seu próprio chefe, ou seja, utilizam-se do empreendedorismo como gatilho para atrair tais trabalhadores. Contudo, esse empreendedorismo disfarçado de subordinação, só traz o ônus aos motoristas, que é o risco, trazendo todos os benefícios para as empresas-aplicativo. Portanto, ao trabalhador resta a incerteza e a precariedade do trabalho. Essa “valorização do eu” exige do trabalhador estratégias de sobrevivência, gerenciamento do tempo e metas de produtividade; enquanto, está subordinado a uma empresa.

Conforme análise realizada por Abilio (2019) através de sua pesquisa, foi constatado que o fenômeno da uberização trouxe resultados significativos (ganhos elevados aos motoristas) apenas no início, ou seja, enquanto não havia tanta oferta, contudo, com o aumento de pessoas aderindo à plataforma, os trabalhadores vivem em condições precárias, uma vez que trabalham muito, às vezes, até 16 horas por dia para conseguir chegar próximo ao valor que ganhavam no início.

Na relação de trabalho entre as empresas de tecnologia que ofertam sistemas de conexão entre entes econômicos independentes, sejam motoristas e passageiros, ou estabelecimentos, entregadores e consumidores; pode-se dizer que o trabalhador ocupa sempre posição de subordinação e em condição de hipossuficiência, na qual há uma falsa operação onde há uma transferência do risco capitalista para o agente não capitalista, isto é, o trabalhador que não tem como arcar com os riscos econômicos dos empreendimentos, pois vive no limite da sobrevivência.

Conforme Manzano e Krein (2020), em análise a PNAD Contínua, os ocupados dessas categorias, tiveram relativa estabilidade nos anos de 2012 a 2016, contudo, a partir dessa data, a quantidade de trabalhadores passou a crescer expressivamente. Os dados são os seguintes: no aplicativo Uber passou de 1,39 milhões para 2,02 milhões, representando um aumento de 41,9%.; e, os condutores de motocicletas tiveram um aumento de magnitude similar, de 39,2%, saltando de 522,1 mil para 729,7 mil nesse mesmo período. Esse crescimento se deu devido o número de pessoas desempregadas que buscavam uma fonte de renda, especialmente homens negros, jovens e pessoas com idade mais avançada.

No entanto, embora tenham aumentado os índices de procura por essa alternativa de trabalho, a redução dos rendimentos resulta na precariedade desses tipos de ocupações, pois o rendimento médio mensal real (deflacionado pelo INPC) do total de ocupados no Brasil aumentou 7,4% no período de 2012 a 2020. Já o rendimento médio mensal dos condutores de motocicletas caiu 6,4% e dos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes diminuiu 8,2%. Portanto, os trabalhadores nessas ocupações tiveram perdas reais nesse período, causada, principalmente, pelo chamado efeito composição, onde há um aumento de trabalhadores por aplicativo em relação aos ocupados tradicionais dos setores (MANZANO & KREIN, 2020).

No primeiro trimestre de 2020, a média de rendimento do total de ocupados no país era de R\$2.323. Já entre os condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, a média foi de R\$1.954, ou ainda, 84,1% da média de rendimento do total de ocupados. Entre os condutores de motocicletas a diferença era ainda maior, com um rendimento médio de R\$1.199 no primeiro trimestre de 2020, representando apenas 51,6% da média de rendimento do total de ocupados no país (MANZANO & KREIN, 2020).

A média de rendimento efetivo no mês de maio para todos os ocupados foi de 81,8% do habitual, ou ainda, R\$1.899. Essa proporção foi semelhante à do rendimento efetivo comparado ao habitual dos entregadores, que normalmente possuíam rendimento médio de R\$1.439 e tiveram no mês de maio, em média, rendimento de R\$1.174. De outro lado, os motoristas tiveram uma queda mais significativa de rendimento, saindo de R\$1.876 para R\$1.147. Ou seja, receberam efetivamente apenas 61,2% do que costumavam receber em média (MANZANO & KREIN, 2020).

Portanto, a uberização é o termo que demonstra a relevância das novas formas de trabalho, inclusive trazendo a informalidade a um novo patamar de importância, uma vez que qualquer pessoa pode tornar-se seu próprio chefe. Embora essa condição de chefia possa parecer um benefício, como outros que estão atrelados a isso, existem também sacrifícios vultuosos, pois o ônus mostra-se bastante desestimulante, que além de reduzir os lucros, ainda

força a pessoa a estar em condições precárias de trabalho, necessitando desempenhar muitas horas de trabalho, além das 44 horas semanais para conseguir cobrir custos e atingir uma média salarial próximo do que ganharia, se estivesse trabalhando formalmente numa empresa com carteira assinada. Com isso, fica o questionamento se, até que ponto, essas novas formas de trabalho são vantajosas para o trabalhador; ou elas, apenas, iludem os mesmos para trabalharem arduamente enquanto as empresas que estão por trás disso tudo fiquem cada vez mais ricas.

4 ANÁLISE DE DADOS SOBRE A INFORMALIDADE NO MUNDO E NO BRASIL

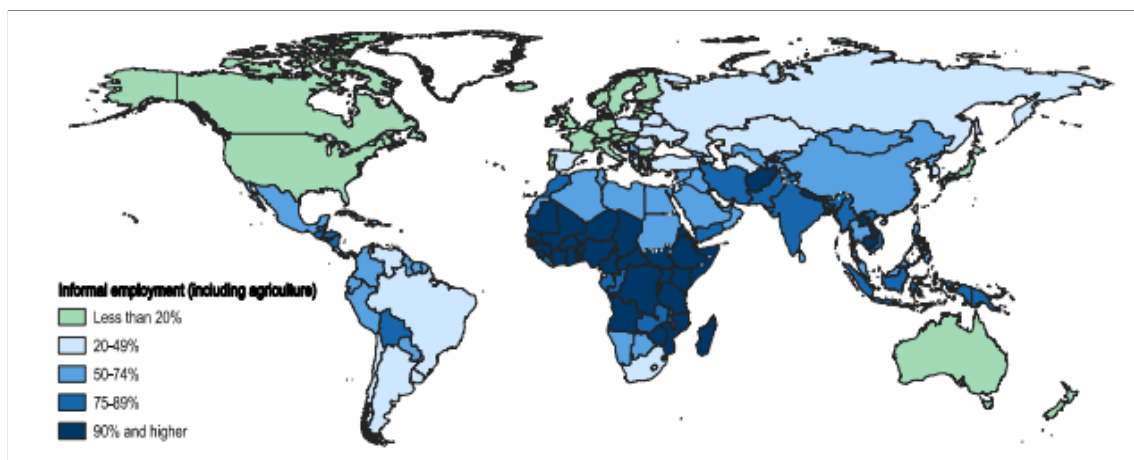
4.1 Heterogeneidade na informalidade - gênero, raça, educação e renda no setor informal mundial

Sabe-se que a informalidade no mercado de trabalho brasileiro é uma realidade, contudo busca-se saber qual a composição do setor, quanto ao gênero, raça, educação e renda. Com o aumento da inserção no mercado de trabalho de mulheres, negros, pessoas com certo nível de escolaridade e renda, estes estão optando por ingressar em um dos setores (formal ou informal). Mas, talvez, não se tenha uma opção, apenas um único destino, ou seja, o mercado informal.

Globalmente, os trabalhadores por conta própria representam a maioria dos trabalhadores informais (45%), seguido por empregados (36%), contribuindo com trabalhadores familiares (16%) e empregadores (abaixo 3%) (OIT, 2019).

Existem grandes disparidades na distribuição do emprego informal entre as regiões e níveis de desenvolvimento. Países emergentes e em desenvolvimento têm taxas substancialmente mais altas da informalidade: a participação varia de 18,3% nos países desenvolvidos a 67,4% nos países emergentes e 89,8% nos países em desenvolvimento, conforme identificado na Figura 1, na qual mostra países como Estados Unidos, Canadá e Austrália como os países com os menores índices da informalidade, abaixo de 20%. O Brasil encontra-se no segundo nível, com índices entre 20 a 49% (OIT, 2018).

Figura 1 – Mapa *mundi*: divisão dos países quanto ao nível de informalidade em 2016.



Fonte: Extraído da ILO (2019) pág. 27 capítulo 01 - *Portraits of informality*.

Na figura acima está sendo considerado a agricultura no cálculo devido a sua representatividade no setor informal, pois, independentemente da área de residência, o setor agrícola apresenta o maior nível de informalidade em todo o mundo (93,6%), seguido pelo setor da indústria (57,2%) e serviços setor (47,2%) (OIT, 2018).

Quando a formação desse setor, em todo o mundo, o emprego informal é a maior fonte de emprego para os homens (63,0%) do que para as mulheres (58,1%). No entanto, em uma pequena maioria dos países para os quais existem dados disponíveis (55%), a proporção de mulheres no emprego informal excede a dos homens. Mais de três quartos dos jovens e os trabalhadores mais velhos têm empregos informais, em comparação com 57% daqueles com idades entre 25-64 (OIT, 2018).

Quanto à educação, os baixos níveis de escolaridade podem estar relacionados às dificuldades ao acesso ao emprego formal. A maioria dos trabalhadores sem escolaridade (93,8%) estão no emprego informal, diminuindo para 84,6% com o ensino fundamental, 51,7% com ensino médio e 23,8% com ensino superior (OIT, 2019).

Alguns estudos mostram o deslocamento compulsório das mulheres de empresas de grande e médio porte de diversos setores da indústria – onde tradicionalmente ocupavam postos de baixa qualificação – em direção a atividades informais, a pequenas empresas prestadoras de serviços, trabalho domiciliar ou cooperativas de trabalho (ARAÚJO; AMORIM, 2002).

Existe um consenso na literatura deste tema que é a questão dos anos de estudo ou a escolaridade dos trabalhadores que é menor no setor informal do que no setor formal

[CACCIAMALI & FERNANDES (1993), FERNANDES (1996), NERI (2002), TANNURI-PIANTO & PIANTO (2002) E SOARES (2004)].

Conforme Araújo e Lombardi (2013) o mercado informal não é homogêneo, pelo contrário, é preferencialmente heterogêneo devido às diferentes posições que os trabalhadores ocupam, e, ainda, as desigualdades sociais são resultante desse setor, uma vez que há diferenciação de salários e posição entre homens e mulheres; brancos e negros.

Estes autores, em análise aos dados da PNAD para os anos de 2002 a 2009, observaram que houve um aumento a cada ano no número de trabalhadores ocupados. Quanto ao sexo, houve um crescimento de ocupação de 28,6% de mulheres, enquanto que os homens tiveram um aumento de ocupação de 18,9% no período de análise. Seus resultados também mostram que há pouca diferença no crescimento do setor formal e informal. Existindo um pequeno crescimento maior para o setor formal, pois este apresentou resultados de 41,3% em 2001 para 48,3% em 2009; enquanto que o setor informal passou de 58,7% em 2001 para 51,7% em 2009. No entanto, mesmo que o trabalho informal tenha se expandido muito menos que o emprego formal, mais mulheres do que homens se colocaram em postos de trabalho mais desprotegidos e vulneráveis: entre 2001 e 2009, a taxa de crescimento relativo dos ocupados no informal foi de 2,1%, enquanto a das ocupadas, de 16,3%. A desigualdade de gênero é reforçada ao se identificar que, mesmo crescendo menos que o emprego formal, a informalidade absorveu mais mulheres do que homens.

Quando observados a raça na composição no mercado de trabalho, observa-se uma equivalência entre brancos (49,6%) e negros (50,4%). Contudo, quando associada raça com o gênero, há uma pequena discrepância, pois as atividades formalizadas congregam mais brancos que negros, isto é, mais da metade dos trabalhadores formais (54,6%) são brancos enquanto mais da metade dos trabalhadores informais (55,7%) são negros. Nas atividades formais, os empregadores dão preferência aos brancos, particularmente entre as mulheres, uma vez que 52% dos trabalhadores e 58% das trabalhadoras formais são brancos. A análise da posição na ocupação informal demonstra que as maiores concentrações de negros, tanto homens como mulheres, estão entre os trabalhadores domésticos. Entre os empregados sem carteira, prevalecem os homens negros (61% do total), e entre os conta-própria, um pouco mais da metade dos homens (53%) e metade das mulheres (50,3%) são negros. E, ainda, a maior concentração de homens negros estão entre os trabalhadores não remunerados, quando comparados às mulheres (58,5% versus 50,3%, respectivamente).

Quanto à educação, é senso comum que as mulheres possuem anos de estudos maior que os homens, o que é confirmado por essa estatística, pois mais da metade das

mulheres possuem mais de 11 anos de estudo, enquanto que apenas 38% dos homens possuem essa mesma quantidade de anos de estudo. No setor formal estão os trabalhadores com maior grau de estudo, pois 70% das ocupadas e 53% dos ocupados tinham cursado, no mínimo, o ensino médio; enquanto que no setor informal, as proporções encontradas foram, respectivamente, 35% e 24%.

Quanto à renda, trabalhos formais paga-se melhor que nos informais (R\$ 7,20 e R\$ 4,79/hora, respectivamente, em 2013); e, quando associado ao gênero, os homens ganham mais que as mulheres, tanto no informal (R\$ 5,03 e R\$ 4,44/hora, respectivamente) como no formal (R\$ 7,54 versus R\$ 6,74). Contudo, analisando somente o setor informal, os conta-própria são os que auferem melhores rendimentos quando comparados com os empregados e os trabalhadores domésticos sem carteira. A conhecida pirâmide de rendimentos, em que os homens brancos ganham mais, seguidos dos homens negros, das mulheres brancas e das mulheres negras, repetiu-se neste estudo.

A dinâmica perversa e contraditória do nosso mercado de trabalho, no que diz respeito ao gênero e à raça, mesmo com a melhoria observada nos anos de 2000, está no fato de que as diferenças de renda se tornam ainda maiores entre homens e mulheres quanto mais alto for o nível de escolaridade delas. Assim, se as mulheres alçaram posições no mercado formal de trabalho, talvez, em parte devido à maior escolaridade, não conseguiram, nem nos postos de nível superior, reduzir o gap salarial que ainda as distancia de seus colegas homens, mesmo quando desempenham funções iguais (ARAÚJO & LOMBARDI, 2013).

O processo de informalidade vem crescendo, principalmente na inserção de jovens e mulheres no mercado de trabalho, pois novas formas de contrato vêm se destacando, direcionando o trabalho assalariado para empregos em tempo parcial e temporários. Estes estão concentrados mais no terceiro setor, contudo, não há abundância de estudos e dados para se avaliar essa afirmação. Contudo, entende-se que há uma redução relativa do emprego industrial, maior expansão do emprego terciário e ampliação do setor não estruturado (CACCIAMALI, 2000).

Quanto à composição dos trabalhadores no setor informal, existem alguns consensos entre os autores no que diz respeito ao nível de escolaridade desses trabalhadores, pois estudos apontam que os anos de estudos deles são menores que os trabalhadores presentes no mercado formal. Carneiro e Henley (2001) e Tannuri-Pianto e Pianto (2002) mostram também que trabalhadores do sexo feminino, brancos, sindicalizados, localizados no setor urbano e empregados em grandes estabelecimentos apresentam uma probabilidade menor de estarem situados no mercado de trabalho informal.

Mas, há uma controvérsia nessa afirmação, pois na literatura internacional, trabalhadores do sexo feminino apresentam uma probabilidade maior de possuir um contrato informal de trabalho. Além, das mulheres, trabalhadores jovens, idosos, e, com pouca qualificação, possuem probabilidades iguais de estarem inseridos no mercado de trabalho informal [FUNKHOUSER (1996), OZORIO DE ALMEIDA E GRAHAM (1994 e 1995), MARCOUILLER *ET AL.* (1997), FREIJE (2001), MÁRQUEZ E PAGÉS (1998) E CORBACHO (2000)].

Existia um consenso bastante consolidado que era o diferencial de salário entre os dois setores (formal e informal), estando os melhores salários no primeiro setor. No entanto, alguns estudos têm apresentado evidências de que o diferencial de salários pode favorecer os trabalhadores informais ou que o sinal do mesmo pode variar de acordo com o grupo de trabalhadores que está sendo analisado. Essa controvérsia pode estar associada à segmentação existente em ambos os setores do mercado de trabalho. Dessa forma, indivíduos igualmente produtivos poderiam receber diferentes salários, dependendo do setor em que estão alocados. Porém, o diferencial de salários não pode ser o único fator a ser considerado para se definir a existência ou não de segmentação no mercado de trabalho.

Porém, há autores que colocam essa hipótese de segregação em teste, como foi o caso de Maloney (1999), o qual acredita que existem características não observáveis que não estão sendo levadas em consideração, supondo que existem motivos, além do diferencial de salário que levam os trabalhadores optarem por qual tipo de setor desejam trabalhar. Portanto, cada indivíduo faz sua escolha baseada nas suas preferências individuais, buscando maximizar sua utilidade, qualquer que seja o setor em que esteja trabalhando.

Para esse mesmo autor, existem motivos plausíveis para que o trabalhador opte pelo setor informal, que são:

“O fato de a legislação de proteção ao trabalho representar um imposto implícito sobre o trabalho, fazendo com que os trabalhadores possam preferir não se submeter a ela; e o fato de que algumas características do trabalho informal – tais como a maior flexibilidade – podem ser mais adequadas para determinados indivíduos do que aquelas encontradas no trabalho formal.”

A dualidade no mercado de trabalho existe para os trabalhadores com pouca qualificação, pois eles poderão optar por ambos os setores (formal e informal) sem qualquer racionamento, porém o que vai determinar sua escolha serão outros fatores. Por exemplo, no setor formal existe a legislação trabalhista que exige o pagamento do imposto, o que reduz

consideravelmente o seu salário. E, como benefício da escolha pelo setor informal tem-se a flexibilidade, que é uma das características desse setor que mais chama atenção dos trabalhadores, portanto, há uma preferência pelo setor informal.

Portanto, se a incidência da informalidade é maior no grupo de trabalhadores que tradicionalmente apresentam menores rendimentos. Logo, os trabalhadores que mais precisam da proteção da legislação são exatamente aqueles que estão (relativamente) mais desprotegidos.

Abilio (2011) narra em sua tese de doutorado variadas histórias de mulheres que eram revendedoras da empresa Natura, umas apenas como complemento de renda, outras como renda principal, mas todas elas possuíam algo em comum, eram trabalhadoras informal, pois não possuíam vínculo empregatício com a empresa, ausência de local e horário de trabalho definidos, além da ausência de exclusividade, apenas consultoras da marca. Elas narram histórias de sucesso, uma vez que através dessas vendas conseguiam sustentar suas famílias, até mesmo conquistar o sonho da casa própria.

Empreendedorismo, desregulações do trabalho, precarização: elementos que são centrais para a análise dessa atividade. A dimensão do exército de vendedoras leva-nos ao que Harvey definiu como a organização através da dispersão (HARVEY, 1992). Mas, essa organização se apoia no trabalho amador e sem pré-definições: estaria em jogo a própria exploração de uma perda de sentidos do trabalho.

O trabalho das revendedoras é, portanto, analisado no contexto das novas formas de desregulação do trabalho e da crescente perda de garantias do trabalhador. O Sistema de Vendas Diretas (SVD) é bastante antigo, mas se atualizou, partindo da atividade das revendedoras é possível alcançar diversos elementos convergentes que hoje constituem a precarização.

Com o SVD não há remuneração definida e o tempo que dedicam às vendas é permeado por outras atividades. São trabalhadoras informais, que atuam numa indistinção entre trabalho e não-trabalho, que não conseguem dizer exatamente quanto ganham e são consumidoras assíduas dos produtos. Percebe-se, ainda, que esse sistema utiliza-se, prioritariamente do trabalho feminino, ou seja, foi uma excelente oportunidade de utilizar-se desse público, tanto como consultoras, inserindo as mulheres (muitas vezes, donas de casa) no mercado de trabalho informal, quanto como consumidoras da marca (ABILIO, 2011).

A falta de pré-determinações para a execução desse trabalho possibilita que as mulheres conciliam as tarefas domésticas com as vendas. Portanto, para muitas delas as vendas se apresentavam como alternativa dentre os “destinos precários” da porção feminina

da classe trabalhadora; também lhes davam a possibilidade de permanecerem donas de casa tendo um rendimento, sem colocar em risco seu papel historicamente constituído.

A entrada das mulheres para o mercado de trabalho apoia-se na constituição de um exército de trabalhadoras domésticas, fomentando portanto relações de trabalho precárias, de baixa remuneração, que em sua maioria não são publicamente reguladas (HIRATA & SEGNINI, 2007).

O termo feminização do trabalho, recorrentemente utilizado, pode indicar não só o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, mas também a adequação de características típicas do trabalho a domicílio que se tornam progressivamente predominantes no mercado de trabalho.

Portanto, a informalidade mostra-se heterogênea quanto a sua formação, pois não somente é formada apenas por homens brancos e em idade adulta; ela tem suas preferências de gênero, raça, educação e renda. E, as pessoas, também, têm preferência pela informalidade. Pois, assim como para a mulher é mais difícil concorrer com um homem no mercado de trabalho formal, ela, muitas vezes, opta pelo trabalho informal devido a flexibilidade, buscando associar a vida pessoal do profissional, pois se existe a possibilidade da mulher ter um filho e cuidar dele ao mesmo tempo que desenvolve suas atividades laborais em “*homeoffice*”. Acredita-se que grande parte delas tomam essa decisão, embora que para isso precise ganhar menos; percam alguns direitos como férias e FGTS; e, até, trabalhem mais horas semanais.

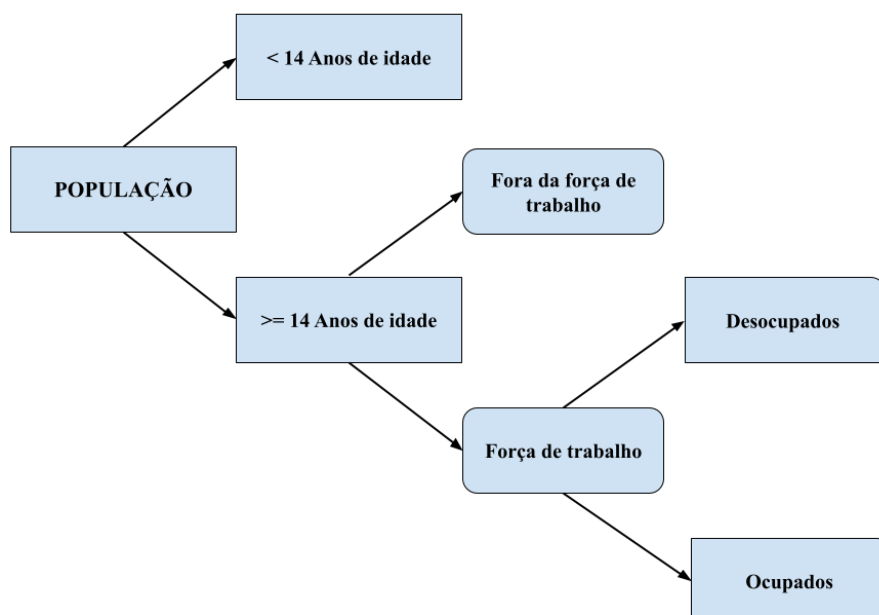
Logo, além das mulheres, os homens negros, a juventude inexperientes e os idosos, assim como pessoas com pouca instrução (anos de estudo) e renda baixa, tanto apresentam preferências pela informalidade, como este setor têm preferência por eles, funcionam como um ímã, atraídos pela necessidade de desenvolver uma atividade remunerada a fim de garantir sua sobrevivência, e não precisarem entrar para a estatística dos desempregados.

4.2 Um olhar sobre a informalidade no Brasil no período recente

Para este tópico os dados foram extraídos do banco de dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD-C) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE para os anos de 2012 a 2019, no seu *site*. No entanto, para se obter uma melhor compreensão, foi realizada uma divisão dos grupos de análise representados em três fluxogramas.

Na Figura 2, a PNAD-C divide a população brasileira em duas faixas etárias, menor de 14 anos de idade e maior ou igual a 14 anos de idade, dessa forma, apenas a segunda faixa etária é aquela que corresponde a área de interesse desta pesquisa. Por sua vez, é dividida em população que encontra-se fora da força de trabalho e aqueles que estão dentro da força de trabalho, sendo esta segunda a população de interesse desta análise. E, ainda, este grupo é dividido em pessoas desocupadas ou ocupadas, das quais, as primeiras correspondem às pessoas desempregadas e as pessoas ocupadas são aquelas que estão inseridas no mercado de trabalho, conforme indicado neste fluxograma.

Figura 2 – Brasil: divisão da PNAD-C quanto a população brasileira.

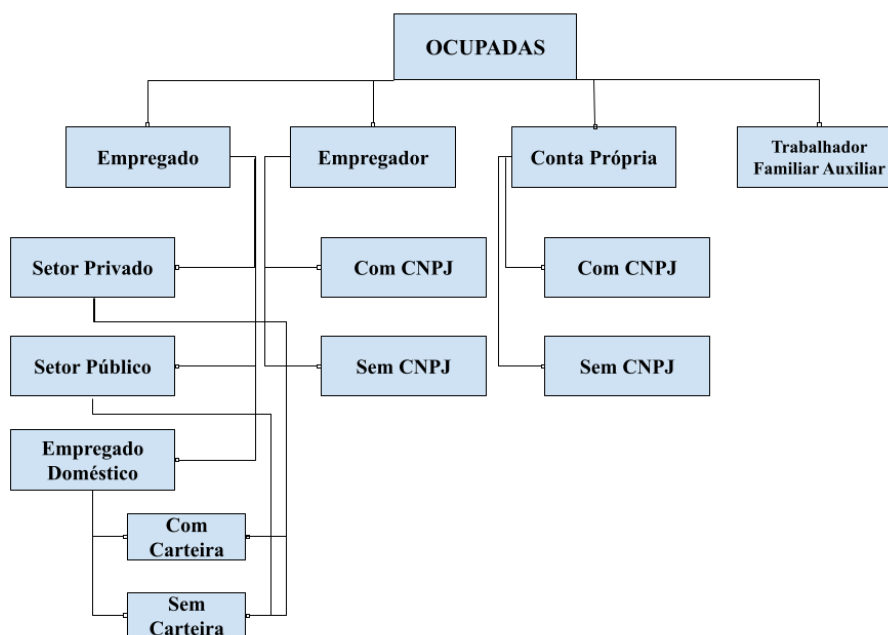


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Na Figura 3, a PNAD-C divide a população ocupada em quatro categorias que são: empregado, empregador, conta própria e trabalhador familiar auxiliar. O empregado se subdivide em setor privado, setor público e empregado doméstico, por sua vez estão divididos em com carteira e sem carteira. Já o empregador e o conta própria estão divididos apenas em: com Carteira Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ e sem CNPJ; e, a última categoria que é o trabalhador familiar auxiliar. Ressaltando que todas as categorias com carteira de trabalho e com CNPJ estão inseridos no mercado de trabalho formal; enquanto que as categorias sem

carteira de trabalho e sem registro de CNPJ, assim como o trabalhador familiar auxiliar fazem parte do mercado de trabalho informal (grupo de maior relevância desta pesquisa).

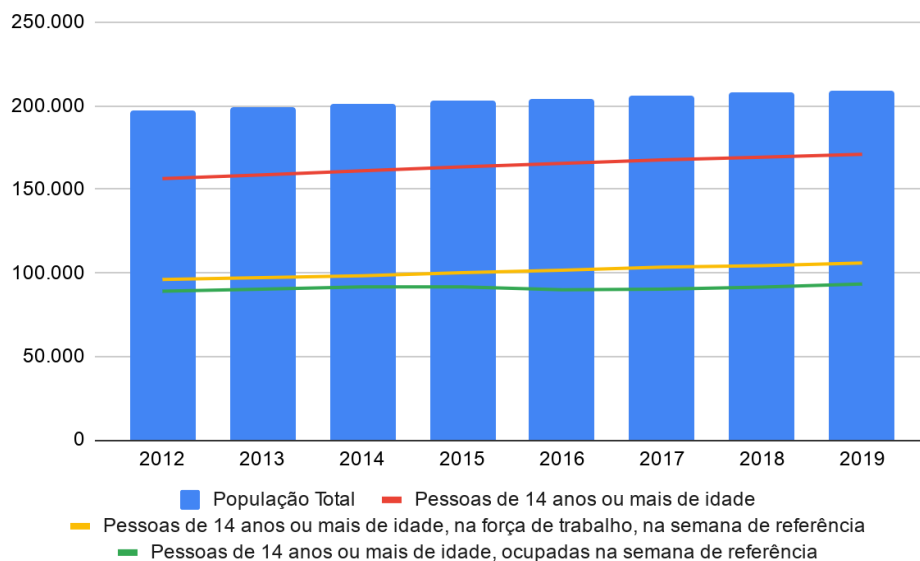
Figura 3 – Brasil: divisão da PNAD-C quanto a população brasileira ocupada.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

No Gráfico 1 está representada a população brasileira total no período de 2012 a 2019 (colunas azul), assim como seus subníveis: população maior ou igual a 14 anos de idade (linha vermelha), população na força de trabalho (linha amarela), e, população ocupada (linha verde). Podemos observar que a cada subnível há uma redução na quantidade de pessoas, por exemplo, no ano de 2012 a população total brasileira era um pouco menos que 200 milhões de habitantes, contudo, desta população, um pouco mais de 150 milhões estão no grupo com idade de 14 anos acima; e, destes, por sua vez, apenas quase 100 milhões estão inseridos na força de trabalho; e, ainda, um pouco menos estão em situação de ocupação, ou seja, no mercado formal ou informal.

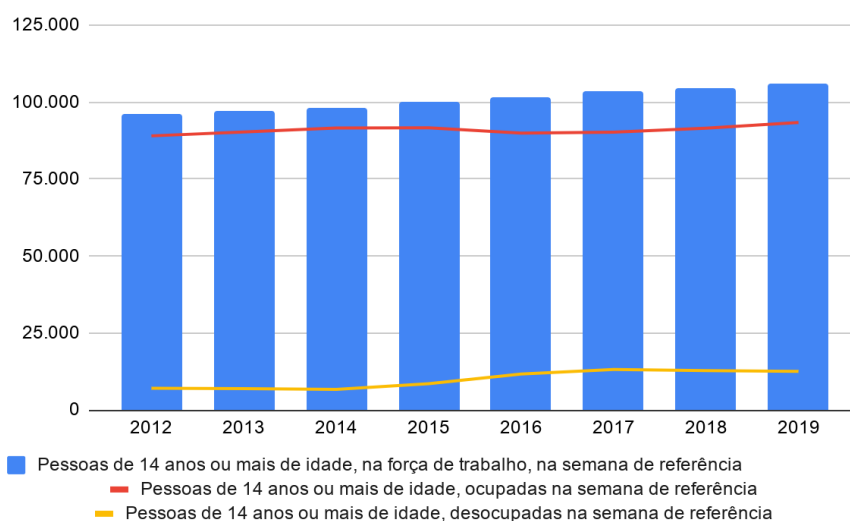
Gráfico 1 – Brasil: estimativa (em milhões) da população brasileira no período de 2012 a 2019.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

É importante observar, no Gráfico 2, a diferença existente entre a população na força de trabalho ocupada e desocupada. A população ocupada é aquela que representa os que estão inseridos no mercado, definida no gráfico como a linha vermelha, cerca de 93% da população na força de trabalho; enquanto que os desocupados são os desempregados, representado pela linha amarela, cerca de 7% da população da força de trabalho, reforçado pelos dados percentuais dispostos na Tabela 1.

Gráfico 2 – Brasil: população brasileira (em milhões) na força de trabalho (ocupadas e desocupadas) no período de 2012 a 2019.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Na Tabela 1 tem o percentual da população brasileira maior que 14 anos que é em média 80% da população total; dentro desse nível, tem-se o percentual da população na força de trabalho que é cerca de 61%; na subdivisão dessa categoria tem-se o percentual da população ocupada que é em torno de 93%; e, ainda, na subdivisão dos ocupados, têm-se os percentuais de cada categoria das formas de ocupação: 70% - empregados, 4% - empregador, 23% - conta própria, e, 3% - trabalhador familiar auxiliar.

Tabela 1 – Brasil: população brasileira seguindo a classificação da PNAD-C para o período de 2012 a 2019 (em %).

Indicadores (em %)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
População	> ou=14 anos de idade	79,2	79,6	80,1	80,6	81	81,3	81,5	81,6
	<14 anos de idade	20,8	20,4	19,9	19,4	19	18,7	18,5	18,4
População de 14 anos ou mais de idade	Força de Trabalho	61,4	61,3	61	61,3	61,4	61,7	61,6	62
	Fora da força de trabalho	38,6	38,7	39	38,7	38,6	38,3	38,4	38
Na força de trabalho	Ocupadas	92,7	92,9	93,2	91,5	88,5	87,3	87,7	88,1
	Desocupadas	7,3	7,1	6,8	8,5	11,5	12,7	12,3	11,9
Ocupadas	Empregado	70,1	69,8	69,9	68,7	68,4	67,9	67,4	67,4
	Empregador	4	4,1	4,1	4,4	4,3	4,7	4,8	4,8
	Conta própria	22,8	23	23,1	24,1	24,9	25	25,4	25,4
	Trabalhador familiar auxiliar	3,1	3,1	2,8	2,8	2,3	2,4	2,4	2,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

O grupo dos ocupados é dividido em subgrupos. O primeiro subgrupo são os empregados, o qual é subdividido em empregado no setor privado, trabalhador doméstico e empregado no setor público, conforme identificado na Tabela 2, onde está apresentada a população presente em cada subgrupo no decorrer dos anos para o período de análise. Observa-se que a maior parte da população está inserida no setor privado, seguida pelo setor público e, por último, está o trabalhador doméstico.

Tabela 2 – Brasil: população brasileira empregados (setor privado, trabalhador doméstico e setor público) no período de 2012 a 2019 (em mil).

Estimativa (em mil)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total de Empregado	62.408	63.039	64.083	62.982	61.565	61.286	61.726	62.633
Empregado no setor privado	45.179	45.966	46.762	45.575	44.261	43.898	43.996	44.798
Trabalhador doméstico	6.109	5.956	5.944	6.050	6.144	6.155	6.224	6.249
Empregado no setor público	11.173	11.174	11.438	11.418	11.214	11.283	11.548	11.587

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Em termos percentuais, o grupo de empregados possui os resultados apresentados na Tabela 3, para o período de 2012 a 2019. Podemos observar que o maior setor é o privado, com uma média 72%. O segundo setor mais representativo desse grupo é o setor público, com uma média de 18%, enquanto que o subgrupo de empregado doméstico ficou com uma média de 10% aproximadamente. Vale ressaltar que a partir do ano de 2016 houve uma pequena mudança na tendência dos anos anteriores, pois houve um crescimento dos setores de menor representatividade (empregado doméstico e setor público) e um decréscimo do setor privado.

Tabela 3 – Brasil: população brasileira empregados (setor privado, trabalhador doméstico e setor público) no período de 2012 a 2019 (em %).

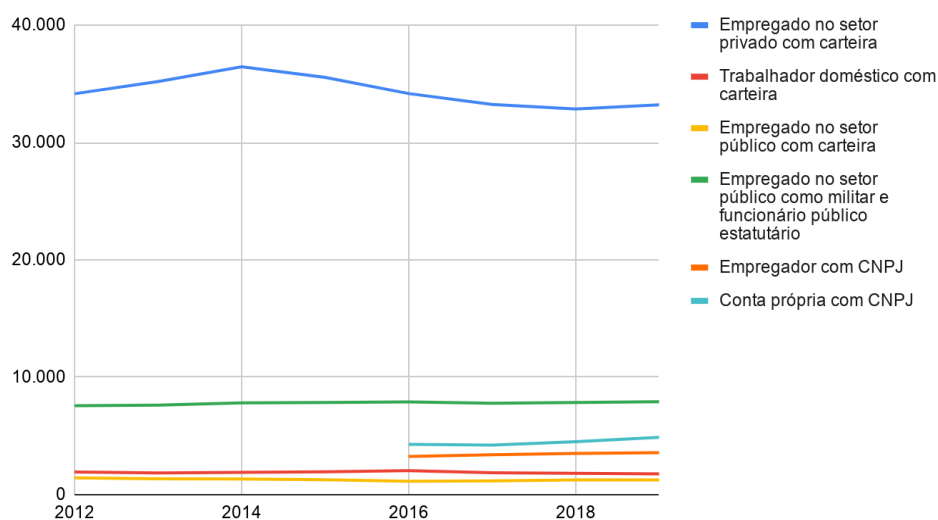
Indicadores (em %)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Média
Empregado	Setor privado	72,4	72,9	73	72,4	71,9	71,6	71,3	71,5	72
	Trabalhador doméstico	9,8	9,4	9,3	9,7	10,1	10,1	10,1	10	10
	Setor público	17,8	17,6	17,8	18	18,1	18,3	18,6	18,5	18

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

No Gráfico 3 está representado o setor formal, que além dos empregados do setor privado, trabalhador doméstico e empregados do setor público, todos com carteira assinada, têm também o empregado no setor público como militar e funcionário público estatutário; o empregador e o conta própria com CNPJ. Ressaltando que para estes últimos, os dados estão incompletos, pois só estavam disponíveis na PNAD-C para os anos de 2016 a 2019. A linha

de destaque é a azul, a qual representa o empregado no setor privado, logo é o maior representante do setor formal; seguidos pelo setor público militar e funcionário público estatutário. Embora o setor privado seja o maior representante do setor formal, pode-se perceber que no decorrer do período houve uma variação maior nesse segmento, enquanto os demais apresentam linhas quase lineares, o seu gráfico, por sua vez, tem subida até o ano de 2014 e descida desde então até o final do período de análise.

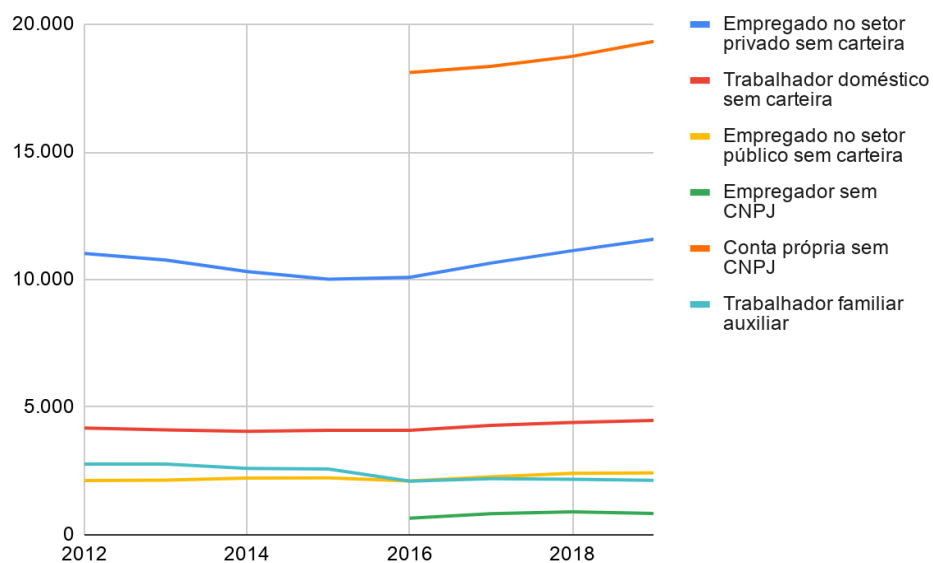
Gráfico 3 – Brasil: população brasileira ocupada (setor formal) no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Em contrapartida ao setor formal, no Gráfico 4 está representado o setor informal, composto pelo empregado no setor privado sem carteira, trabalhador doméstico sem carteira, empregado no setor público sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar. Observa-se que a categoria que possui o maior número de população é o conta própria sem CNPJ, que vem numa crescente desde o ano de 2016, uma vez que não há dados para os anos iniciais do período. A categoria que o segue é o empregado no setor privado sem carteira, embora seus trabalhadores sejam quase a metade da categoria anterior. Vale ressaltar que mesmo sendo os empregados do setor privado o maior grupo representante do setor formal, ele também está como destaque no setor informal, com uma crescente a partir do ano de 2016. Os demais gráficos não apresentam grandes variações ao longo do período, contudo, existe uma leve crescente no trabalhador doméstico sem carteira a partir de 2016, e, uma leve queda no trabalhador familiar auxiliar, também, a partir desse mesmo ano.

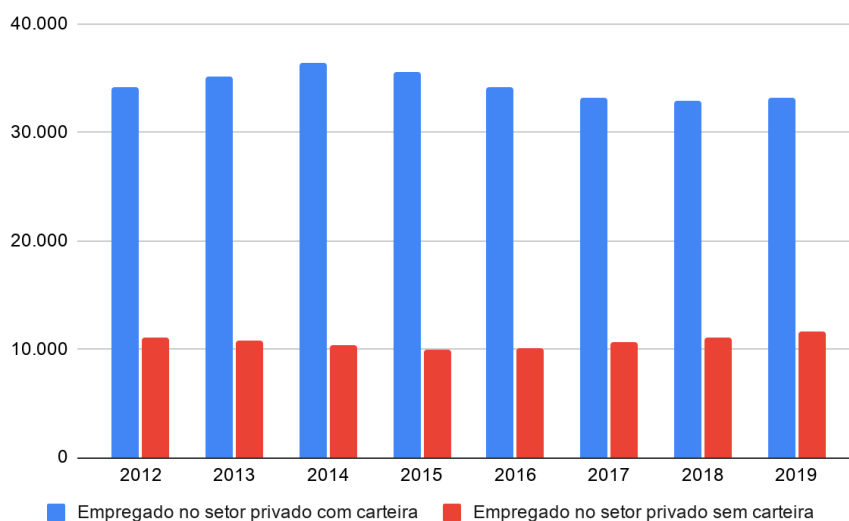
Gráfico 4 – Brasil: população brasileira ocupada (setor informal) no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

No Gráfico 5, está representada uma comparação entre os setores formal e informal para os empregados do setor privado no período de análise. Como já observado, o setor privado é o maior representante do setor formal, logo, comparando com o setor informal, este possui uma representação, em média de 24%, que é um alto índice de informalidade, conforme apresentado na Tabela 4.

Gráfico 5 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para os empregados do setor privado no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Observando a Tabela 4 pode-se perceber que não houve grande variação entre os anos do período estudado. Contudo, há alguma diferenciação a partir do ano de 2016, pois houve um decréscimo do setor formal e crescimento do setor informal.

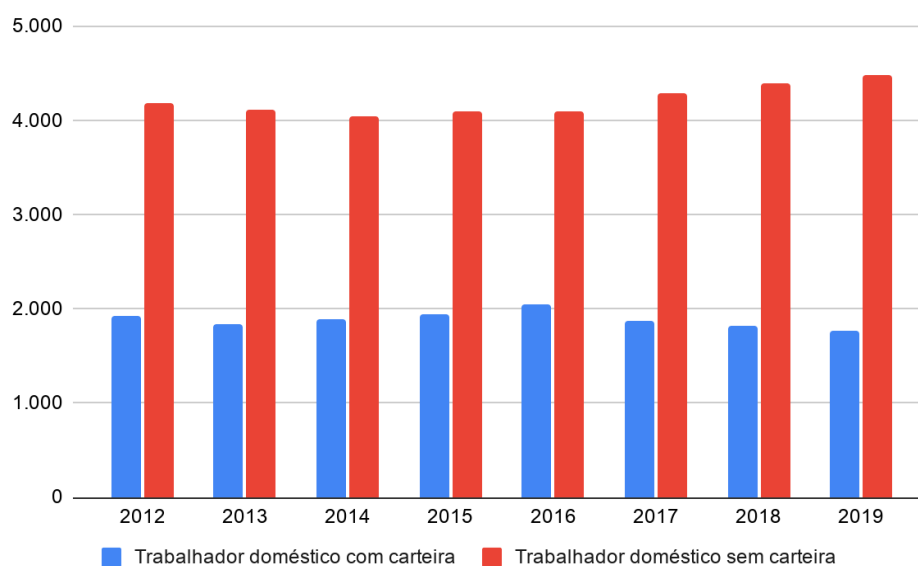
Tabela 4 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para os empregados do setor privado no período de 2012 a 2019 (em %).

Indicadores (em %)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Média
Setor privado	Com carteira	75,6	76,5	77,9	78	77,2	75,7	74,6	74,6	76
	Sem carteira	24,4	23,5	22,1	22	22,8	24,3	25,4	25,4	24

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Já no Gráfico 6, temos uma oposição ao gráfico anterior, pois no trabalhador doméstico o setor em destaque é o informal, uma vez que ele representa o dobro do setor formal. Ressaltando que nos anos finais do período em análise, houve um crescimento do setor informal e, conseqüentemente, um decréscimo do setor formal para esse segmento.

Gráfico 6 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o trabalhador doméstico no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Logo, em termos percentuais, para o grupo do trabalhador doméstico, o setor formal representa uma média de 31%, enquanto que o setor informal representa uma média de 69% do período em análise, conforme dados apresentados na Tabela 5. Ressaltando que a

redução do setor formal neste grupo ocorreu a partir do ano de 2017, diferentemente do grupo discutido anteriormente.

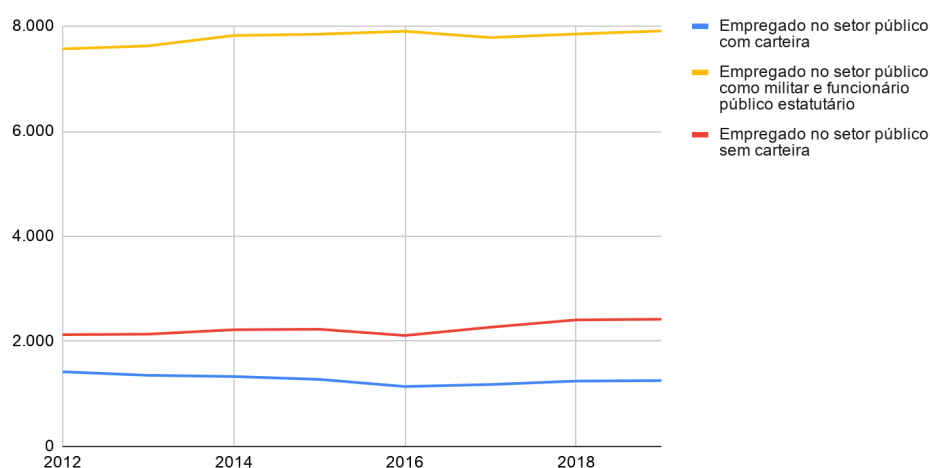
Tabela 5 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o trabalhador doméstico no período de 2012 a 2019 (em %).

Indicadores (em %)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Média
Trabalhador doméstico	Com carteira	31,5	30,9	31,8	32,2	33,3	30,3	29,2	29,2	31
	Sem carteira	68,5	69,1	68,2	67,8	66,7	69,7	70,8	70,8	69

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

De acordo com o Gráfico 7, o qual faz uma comparação do setor formal e informal para os empregados do setor público, incluindo na comparação os militares e funcionários públicos estatutários. Observa-se que, embora o empregado no setor público com carteira (linha azul) esteja abaixo do empregado no setor público sem carteira (linha vermelha), o empregado no setor público como militar e funcionário público estatutário eleva o setor formal para uma condição superior ao setor informal, nesse segmento, uma vez que o setor informal representa 20% deste segmento, conforme apresentado na Tabela 6.

Gráfico 7 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregado do setor público no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Ainda, de acordo com a Tabela 6, pode-se observar que o setor informal teve uma pequena queda no ano de 2016, contudo, no seguinte ano, voltou a crescer. Enquanto que o setor público com carteira apresentou queda até o ano de 2016, e cresceu um pouco nos anos seguintes. Já no outro subgrupo do setor formal (militar e funcionário público estatutário)

apresentou uma pequena queda no ano de 2017, porém voltou a ter tendência de crescimento nos anos seguintes.

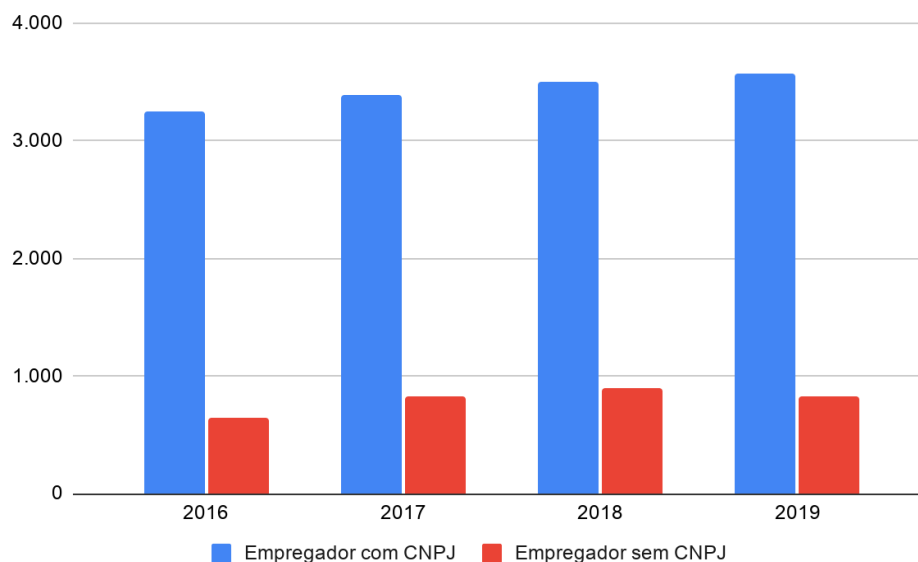
Tabela 6 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregado do setor público no período de 2012 a 2019 (em %).

Indicadores (em %)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Média
Setor público	Com carteira	12,8	12,2	11,7	11,2	10,2	10,5	10,8	10,8	11
	Militar e funcionário público estatutário	68,1	68,6	68,8	69,1	70,8	69,3	68,2	68,3	69
	Sem carteira	19,1	19,2	19,5	19,7	18,9	20,2	20,9	20,9	20

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

No Gráfico 8, mais uma vez o setor formal se sobressai ao setor informal para a categoria do empregador. Embora exista uma representação de cerca de 30% do setor informal nessa categoria do empregador, o setor formal apresenta uma tendência de crescimento durante todo o período de análise.

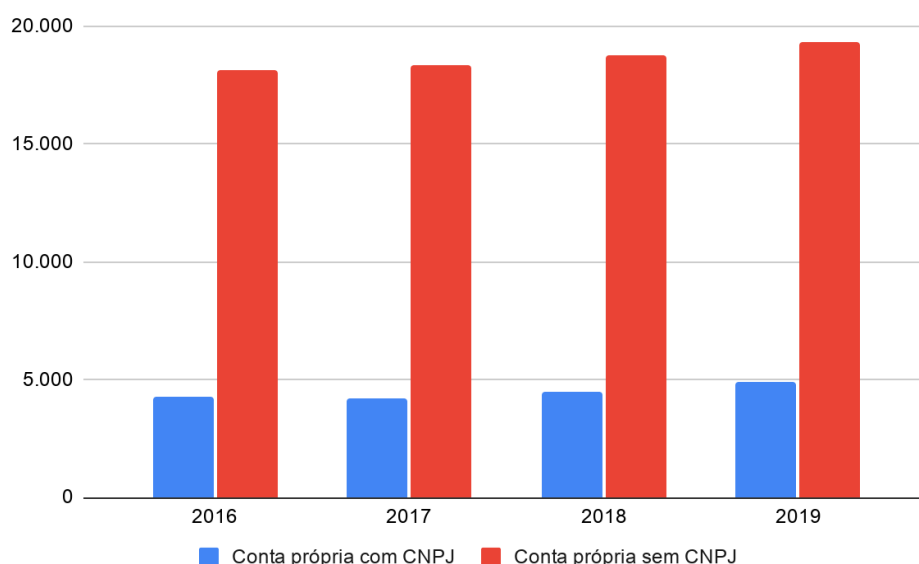
Gráfico 8 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o empregador no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Porém, não é o que acontece com o trabalhador conta própria, representado no Gráfico 9, cujo setor informal se sobressai três vezes mais que o setor formal. E, ainda, possui tendência de crescimento durante todo o período de análise.

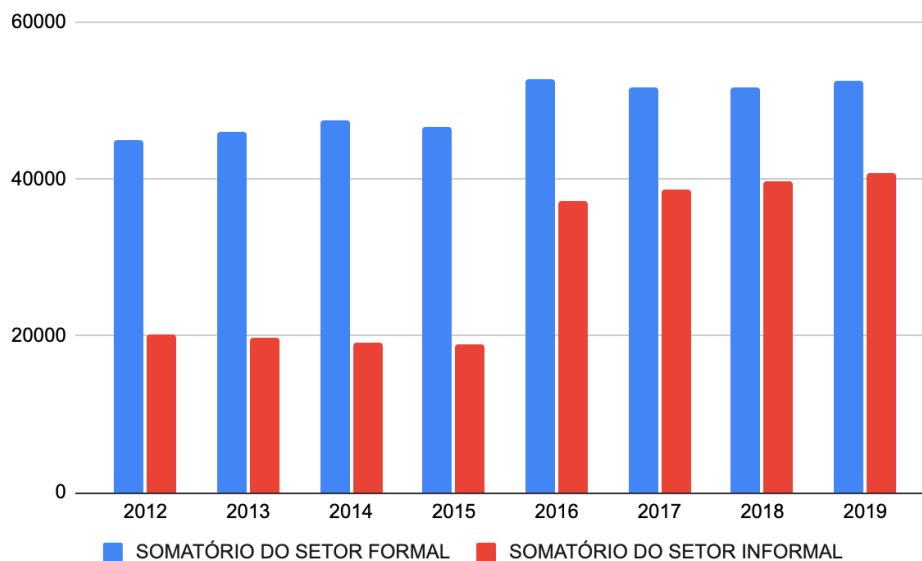
Gráfico 9 – Brasil: comparação entre setores (formal e informal) para o conta própria no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

O Gráfico 10 apresenta o somatório dos setores (formal e informal) para o período de 2012 a 2019. Esse somatório corresponde às seguintes categorias: setor formal (empregado do setor privado com carteira, trabalhador doméstico com carteira, empregado do setor público com carteira, empregado do setor público como militar e funcionário público estatutário, empregador com CNPJ e conta própria com CNPJ); e, setor informal (empregado do setor privado sem carteira, trabalhador doméstico sem carteira, empregado do setor público sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar). Observa-se que o setor formal ainda é maior que o setor informal, apresentando, até mesmo um crescimento a partir do ano de 2016; contudo, o setor informal corresponde a uma grande parcela da população ocupada. Vale ressaltar que mesmo faltando dados das categorias de empregador e conta própria com e sem CNPJ nos primeiros anos do período de análise, há uma diferença significativa entre os dois setores nesses primeiros anos.

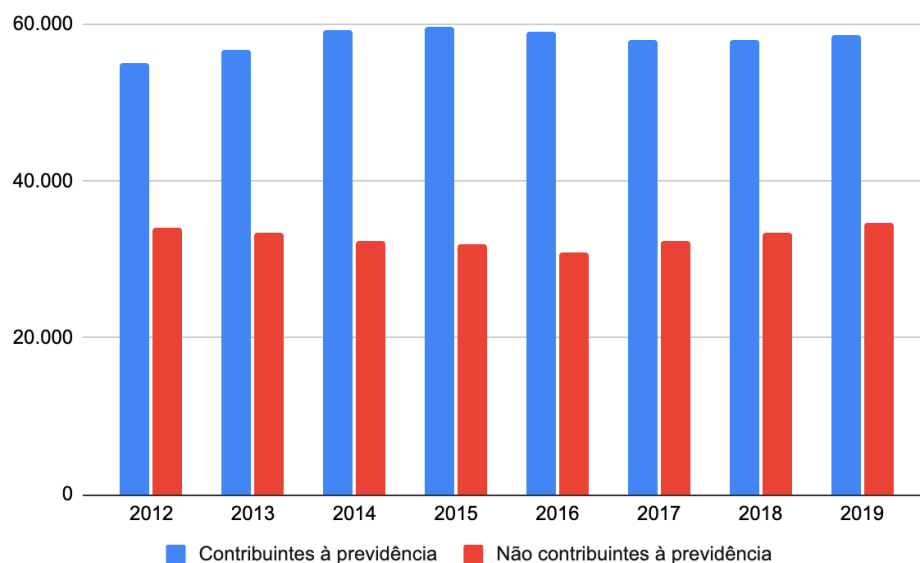
Gráfico 10 – Brasil: somatório dos setores (formal e informal) no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

Outra forma de medir o tamanho dos setores (formal e informal) está representada no Gráfico 11, através dos contribuintes à previdência. No qual, contribuintes à previdência seria considerado o setor formal, enquanto que os não contribuintes à previdência seria o setor informal. Partindo desse pressuposto, podemos observar algumas diferenças com relação ao gráfico anterior, pois o setor formal está maior, próximo a 60 milhões, enquanto no gráfico anterior está próximo a 50 milhões. A diferença entre o setor formal e informal também ficou maior, uma vez que neste gráfico o setor informal fica em torno de 35 milhões, diferentemente do gráfico anterior que chegou a 40 milhões no ano de 2019. Essas diferenças podem estar relacionadas àqueles contribuintes que pertencem ao setor informal, por exemplo, conta própria sem carteira assinada que contribuem à previdência de forma autônoma.

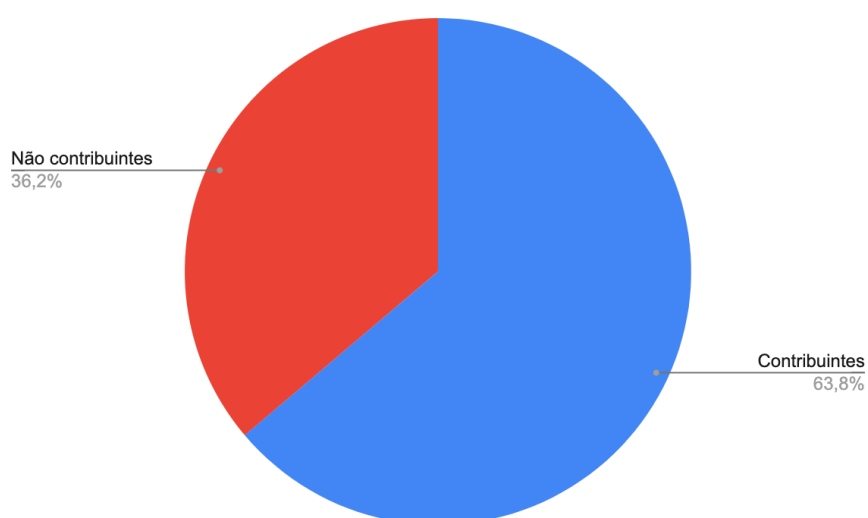
Gráfico 11 – Brasil: contribuintes à previdência no período de 2012 a 2019 (em mil).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

De forma mais simples, no Gráfico 12 está apresentada a média percentual dos contribuintes e não contribuintes à previdência para o período de 2012 a 2019. Dessa forma, podemos observar que o setor formal é cerca de 64% da população ocupada, enquanto o setor informal corresponde a 36% da população ocupada brasileira conforme dados da PNAD-C.

Gráfico 12 – Brasil: média de contribuintes à previdência no período de 2012 a 2019 (em %).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD-C do IBGE.

5 CONCLUSÃO

A informalidade foi o tema de maior relevância desta pesquisa, pois buscou-se através do estudo aprofundado de autores em destaque dentro da bibliografia mundial e brasileira do mercado de trabalho com o objetivo de formar um conceito que evidenciasse todas as suas características. Uma vez que a informalidade é bastante imprecisa, pois não existem dados reais, apenas os comparativos com o mercado de trabalho formal, pois o setor informal é o não-formal.

Baseado nesses autores, pode-se perceber que a definição mais apropriada para a informalidade é que esta trata-se de um processo, pois além da sua origem fazer referência a isso quando comparada ao Modelo de Lewis, no qual o setor moderno e o arcaico convivem, numa economia dual, um dando sustentação ao outro, assim acontece com os setores formal e informal. Quando refere-se ao processo deste modelo, o mesmo sugere que o setor informal um dia terá o seu fim, contudo, entendemos que isso não ocorrerá, pois o mesmo vêm passando por diversas transformações tanto no mundo quanto no Brasil, criando-se ramificações e projeções como o precariado e a uberização; por fim, ganhando força e crescendo indefinidamente.

Quanto à análise dos dados mundiais, podemos observar que existe um alto grau de informalidade em todo o mundo, mesmo àqueles países que possuem uma menor porcentagem, como é o caso dos Estados Unidos, Canadá, Austrália e alguns países da Europa possuem em seu mercado de trabalho uma representação da informalidade. O Brasil, encontra-se na faixa entre 20 a 49% de representação de informalidade conforme dados do relatório da OIT (2019). E, a pior situação ficou, a maioria dos países da África, com uma informalidade de 90% ou mais no seu mercado de trabalho.

Com relação à composição do mercado de trabalho informal no mundo, observa-se que 63% dos homens estão no mercado informal, enquanto que 58,1% das mulheres estão no mercado informal. Existe uma representatividade enorme de jovens e idosos, com cerca de $\frac{3}{4}$ inseridos na informalidade. E, quanto aos anos de estudo, observa-se que 93,8% dos trabalhadores sem escolaridade alguma estão inseridos no mercado informal, enquanto que àqueles trabalhadores com um grau de escolaridade maior, por exemplo, com ensino superior, cerca de 23,8% estão inseridos no mercado de trabalho informal.

Mesmo com as dificuldades de mensuração do mercado informal brasileiro, foi possível extrair dados da PNAD-C, uma perspectiva publicada pelo IBGE para os anos de 2012 a 2019, a fim de compreender como o mercado de trabalho se comportou nesse período.

Compreende-se pela classificação da PNAD-C que o mercado formal é composto pelo empregado do setor privado com carteira assinada, o trabalhador doméstico com carteira, o empregado do setor público com carteira, o empregador com CNPJ e o conta própria com CNPJ. Já o mercado informal é composto pelo empregado do setor privado sem carteira assinada, o trabalhador doméstico sem carteira, o empregado do setor público sem carteira, o empregador sem CNPJ, o conta própria sem CNPJ e o trabalhador familiar auxiliar.

Através da análise dos dados, pode-se perceber que o setor informal está em crescimento, apresentando seu ponto crítico no ano de 2016, no qual ocorreu uma recessão econômica, respaldando a ideia de Ramos (2002) que a informalidade cresce durante as crises. Percebe-se, também, que em alguns gráficos, pode-se observar alguns pontos críticos no ano de 2017, ou seja, o ano da reforma trabalhista.

Ao analisar as categorias separadamente, observa-se que o setor formal é mais representativo para algumas delas, como é o caso do empregado do setor privado (76%), empregado do setor público (80%), empregador (81%); e, o setor informal é mais representativo para outras categorias, como é o caso do trabalhador doméstico (69%) e do conta própria (81%). Contudo, quando realizado o somatório dos setores, observa-se que o setor formal se sobressai em todo o período de análise, porém com uma diferença muito menor a partir do ano de 2016, resultando numa aproximação do setor informal ao setor formal, e, apresentando uma tendência de crescimento. Quando analisado o tamanho dos setores a partir dos dados de contribuição à previdência, observa-se que o setor formal alcança um resultado, em média, de 64%, enquanto que o setor informal alcança um resultado de 36%. Ressaltando que o tamanho do setor informal não é maior devido ao fato de haver uma contribuição à previdência pelos trabalhadores do setor informal, de forma autônoma, confirmando a dificuldade de mensuração real da informalidade.

Portanto, com o crescimento da informalidade e o respaldo da reforma trabalhista de 2017, na criação de novas categorias, como o trabalho intermitente; a mesma legaliza formas precárias de trabalho, tornando formal o que antes seria considerado informal, resultando numa maior dificuldade de classificação e diferenciação dos setores.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila, C. **O make up do trabalho:** uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. Tese de doutorado. Campinas, SP. 2011.
- ABILIO, Ludmila, C. **Uberização:** do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, v. 18, n. 3, Campinas, SP. 2019.
- ARAÚJO, Ângela M. C.; AMORIM, Elaine R. **Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas.** *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 17/18, p. 267-310, 2002.
- ARAÚJO, Ângela M. C.; LOMBARDI, Maria. R. **Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI.** *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, pag. 452-477. 2013.
- BORGES, Gustavo de Azevedo; LIMA, Rhennan Lazaro de Paulo; LINA, Laís Machado; VAZ, Débora Ribeiro. **Mercado de Trabalho, Empregabilidade e suas variações (2019).** Acessado em: < <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/472> >. Acessado no dia 13 de junho de 2021.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Expansão do mercado de trabalho não regulamentado e setor informal no Brasil.** *Estudos Econômicos*. vol. 19, número especial, 1989.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e processo de informalidade.** *Economia e Sociedade*. Campinas, 2000.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Informalidade, flexibilidade e desemprego - necessidade de regras e de políticas públicas para o mercado de trabalho e o exercício da cidadania.** *Revista GEOUSP*, nº 10, pág. 77-90. São Paulo, 2001.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; FERNANDES, Reynaldo. **Distribuição dos trabalhadores e diferenciais de salários entre mercados de trabalho regulamentado e não regulamentado.** *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 135-156, 1993.
- CARNEIRO, F. G., HENLEY, A. **Modelling formal vs. informal employment and earnings: microeconomic evidence for Brazil.** *Anais do XXIX Encontro Nacional da Anpec*, 2001.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário.** Petrópolis: Vozes, 1998.
- CERQUEIRA, Eder da Silva. **Considerações acerca do conceito de informalidade.** *Periódicos acadêmicos da Universidade Federal de Tocantins*, v. 3, n. 1, 2017. Acessado em: < <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/> >. Acessado no dia 13 de junho de 2021.
- CORBACHO, A. **Labor markets in Central America: informal versus formal sectors.** Harvard Institute for International Development (Development Discussion Papers, 747). 2000.

COSTA, Hermes A.; COSTA, Elizardo S. **Trabalho em call centers em Portugal e no Brasil: A precarização vista pelos operadores.** Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, pag. 105-127. 2018.

DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

DURAND, J. P. **La chaîne invisible travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire.** Paris, Seuil. 2004.

FERNANDES, Reynaldo. **Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários.** Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 26, n. 3, 1996.

FISHMAN, C. **The Wal-Mart Effect and a Decent Society: Who Knew Shopping Was So Important?** Academy of Management Perspectives, 20(3), 6–25, 2006.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith S. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

FREIJE, S. **El empleo informal en America Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de política.** Banco Interamericano de Desarrollo, Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Laborales, 2001.

FUNKHOUSER, E. **The urban informal sector in Central America: household survey evidence.** World Development, v. 24, n. 11, p. 1.737-1.751, 1996.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. **Organização, trabalho e gênero.** São Paulo: Senac, 2007.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). Acesso em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=downloads>>. Acesso em: 30/04/2021.

ILO, **Informality and non-standard forms of employment, International Labour Organization,** Geneva. 2018.

ILO, **Women and men in the informal economy: A statistical picture, 3rd edition,** International Labour Organization, Geneva, Acessado em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm> (accessed on 29 August 2018). 2018.

ILO, **Recommendation No. 204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy, International Labour Organization,** Acessado em

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang--en/index.htm>. 2015.

OECD/ILO (2019), **Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies**, OECD. Publishing, Paris, Acessado em : <<https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>>. 2019.

KREIN, José Dali. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, pp. 167-186. 2013.

KREIN, José Dali; BIAVASCHI, Magda Barros; ZANELLA, Eduardo Benedito de Oliveira; FERREIRA, José Otávio de Souza. **As transformações do mundo no trabalho e os direitos dos trabalhadores**. CESIT: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

KREIN, José Dali; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 222 p. 2019.

LEMOS, Patrícia Rocha. **Condições de Trabalho e práticas de gestão no Walmart Brasil**. IV Conferência Internacional Greves e Conflitos Sociais, USP-São Paulo, 2018.

LICHTENSTEIN, N. **The Retail Revolution: How Wal-Mart Created a Brave New World of Business**. New York: Metropolitan Books. 2009.

MACHADO DA SILVA, Luis Antonio. **Mercado de trabalho, ontem e hoje**. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. Além da Fábrica. São Paulo: Boitempo, 2003.

MALONEY, W. F. **Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico**. World Bank Economic Review, v.13, n. 2, p. 275-302, 1999.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. REMIR Trabalho. Unicamp - Cesit, São Paulo, 2020.

MARCOULLIER, D., RUIZ de CASILLA, V., WOODRU, C. **Formal measures of the informal-sector wage gap in Mexico, El Salvador and Peru**. Economic Development and Cultural Change, v. 45, n. 2, p. 367-392, 1997.

MÁRQUEZ, G., PAGÉS, C. **Ties that bind: employment protection and the labor outcomes in Latin America**. Inter-American Development Bank, Office of the Chief Economist, 1998.

MATSUO, Myrian. **Trabalho informal e desemprego: desigualdades sociais**. São Paulo. 2009.

NERI, Marcelo Côrtes. **Decent work and the informal sector in Brazil**. EPGE, (Ensaio Econômico, 461). 2002.

NOGUEIRA, M. O.; ZUCOLOTO, G. F. **Um Pirilampo no Porão: um pouco de luz nos dilemas da produtividade das pequenas empresas e da informalidade no Brasil**. Brasília: Ipea, 2017.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo : Boitempo, 2003.

OZORIO DE ALMEIDA, A. L., ALVES, L. F., GRAHAM, S. M. **Poverty, deregulation and employment in the informal sector of Mexico**. World Bank, Education and Social Policy Department, 1995.

PORTES, Alejandro; CASTELLS, Manuel; BENTON, Lauren. **The informal Economy**. Studies in advanced and less developed countries. Baltimore e Londres : The John Hopkins University Press, 1989.

RAMOS, Carlos Alberto. **Economia do Trabalho: modelos teóricos e o debate no Brasil**. Editora CRV. 2012.

ROSEN, E. I. **Wal-Mart: the new Retail Colossus**. In Wal-mart World (pp. 91–97). New York: Routledge. 2006.

SANTOS, Maria J.; Marques, Ana P. **O caso dos call centers: organização do trabalho e atitudes face ao trabalho e emprego**. Sociologia – Problemas e Práticas, 52: 67-86. 2006.

SASSEN, Saskia. New York City's Informal Economy. In: PORTES, Alejandro; CASTELLS, Manuel; BENTON, Lauren (orgs.). **The informal Economy**. Studies in advanced and less developed countries. Baltimore e Londres: The John Hopkins University Press, 1989.

SASSEN, Saskia. **As cidades na economia mundial**. São Paulo: Studio Nobel, 1998.

SILVA, Sandro Pereira. **Informalidade: “O que é e o que não pode ser que não é.”**Radar, 55, pag. 27-30. 2018.

SILVER, Bervely. **Forças do trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870**. São Paulo : Boitempo, 2005.

SOARES, F. V. **Some stylized facts of the informal sector in Brazil**. IPEA (Texto para Discussão, 1.020), 2004.

STANDING, Guy. **Precariado e a luta de classes. (1999)**. Tradutor: João Paulo Moreira. Revista Crítica de Ciências Sociais. 103, pag. 09-24. 2014.

TANNURI-PIANTO, M. E., PIANTO, D. **Informal employment in Brazil — a choice at the top and segmentation at the bottom: a quantile regression approach**. 2002, mimeo.

ULYSSEA, Gabriel. **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura**. IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro. 2005.

ULYSSEA, Gabriel. **Informalidade no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma resenha da literatura**. PUC-Rio, pag. 13-42. Rio de Janeiro, 2006.