



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA- UNB

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE- FACE

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

**PROTEÇÃO SOCIAL, SEGURO-DESEMPREGO E INFORMALIDADE:
Uma resenha da literatura**

Tainá Batista Condé

Orientador: Professor Dr. Carlos Alberto Ramos

BRASÍLIA-DF

2017

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
CAPÍTULO 1	7
FUNCIONAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO	7
1.1. A perspectiva Neoclássica	7
1.1.1. Determinantes da oferta de trabalho	7
1.1.2. Determinantes da demanda por trabalho	10
1.1.3. Equilíbrio entre oferta e demanda	12
1.1.4. Desemprego	12
1.2. A perspectiva Institucionalista	15
1.2.1. Mercado de trabalho de países anglo-saxões e europeus	18
1.2.2. Mercado de trabalho brasileiro	19
1.3. Comentários finais	19
CAPÍTULO 2	21
INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO	21
2.1. A origem do termo “economia informal” e sua evolução analítica	21
2.2. O papel do estado: proteção ao trabalhador Vs excessiva intervenção	24
2.3. Comentários finais	27
CAPÍTULO 3	29
AS INSTITUIÇÕES FORMAIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS	29
3.1. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	29
3.1.1. Verbas rescisórias da Dispensa Sem Justa Causa	30
3.2. O Programa Seguro-Desemprego	32
3.3. Comentários finais	35
CAPÍTULO 4	37
RELAÇÃO ENTRE PROTEÇÃO SOCIAL E INFORMALIDADE	37

	3
4.1. Relação entre Seguro-Desemprego e informalidade.....	37
4.2. Relação entre custos da dispensa injusta e informalidade	43
4.3. Comentários finais.....	46
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, o modelo principal utilizado para explicar o funcionamento do mercado de trabalho foi, predominantemente, o neoclássico. Nesse modelo, o mercado de trabalho é visto como um mercado de bens qualquer onde a interação entre a oferta e demanda de mão-de-obra determina o salário e o nível de emprego de equilíbrio.

Porém, apesar de esse modelo nunca se ter tornado obsoleto, outras perspectivas teóricas surgiram devido às limitações e fragilidades atribuídas aos pressupostos neoclássicos. Assim, o institucionalismo surgiu nos Estados Unidos no início do século XX, buscando atribuir um papel fundamental às instituições no funcionamento do mercado de trabalho. Segundo Ramos (2012), as instituições podem ser entendidas como as regras do jogo, ou seja, as limitações, incentivos, arranjos e sanções que orientam as relações dos agentes na sociedade, podendo ser tanto formais quanto informais.

Portanto, para os institucionalistas, variáveis como legislação trabalhista, sindicatos, seguro-desemprego e outras podem afetar a determinação da quantidade e preço da força de trabalho em uma economia de forma diferente em cada país. Nesse sentido, em países europeus cujo mercado de trabalho se encontra altamente regulamentado, a taxa de desemprego é alta e o nível de desigualdade e pobreza são baixos. Porém, os países anglo-saxões, que possuem pouca ou nenhuma regulamentação, apresentam taxas de desempregos baixas e altos níveis de pobreza e desigualdade. Portanto, tais variáveis são essenciais para explicar o funcionamento do mercado de trabalho.

O Brasil apresenta características dos dois conjuntos de países, pois possui dois setores bem definidos, o formal e o informal. O setor informal brasileiro funciona de forma quase-concorrencial, pois não está abrangido pela regulamentação estatal e pelos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores formais. Por outro lado, o setor formal é altamente regulamentado e apresenta benefícios sociais generosos aos seus trabalhadores, o que torna as instituições formais ainda mais relevantes para explicar o funcionamento do mercado de trabalho nesse setor.

Atualmente existe um consenso sobre o emprego do termo “economia informal” para designar o setor da economia onde as empresas operam de forma irregular e os trabalhadores são contratados sem Carteira de Trabalho assinada, encontrando-se, portanto, às margens da legislação trabalhista e dos benefícios sociais concedidos pelo Estado. Porém, o termo não teve sempre o mesmo sentido.

Originalmente, esse termo foi empregado pelo antropólogo Keith Hart para designar as estruturas de produção em que se inseriam trabalhadores migrantes do norte para o sul de Gana. Em seguida, ele foi utilizado para caracterizar o setor arcaico da economia nos modelos duais desenvolvimentistas. Mais tarde, o termo “economia informal” foi incorporado aos estudos dos países da América Latina pelo Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe (PREALC). No início dos anos 90, a perspectiva desenvolvimentista entrou em crise e novas interpretações para o termo “economia informal” surgiram, dentre elas, as hipóteses de segmentação do mercado de trabalho e a da escolha individual.

Nos dias de hoje, o Brasil possui um setor formal altamente regulamentado devido à adoção de políticas intervencionistas a partir do primeiro governo de Getúlio Vargas, em 1930. Segundo os teóricos que defendem a intervenção estatal na economia, as políticas de proteção ao emprego como o seguro-desemprego atuariam como estabilizadores automáticos da demanda nos períodos de recessão e reduziriam as desigualdades sociais. O seguro-desemprego também funcionaria como um subsídio à busca por emprego, o que levaria a uma alocação mais eficiente e a uma produtividade maior dos trabalhadores. Além disso, as políticas de proteção ao emprego como as custas rescisórias das dispensas injustas incentivariam a continuidade dos contratos de trabalho, aumentando, assim, os investimentos das empresas em treinamento e adaptação dos trabalhadores.

Por outro lado, perspectivas contrárias à intervenção Estatal na economia defendem que essas políticas de proteção teriam causado uma redução na geração de empregos, um aumento do desemprego e da segmentação do mercado de trabalho. Diante dessa controvérsia acerca dos efeitos das políticas de proteção social, diversos trabalhos empíricos buscaram prever os efeitos de mudanças institucionais sobre o funcionamento do mercado de trabalho.

O objetivo da presente monografia é apresentar uma revisão bibliográfica sobre trabalhos empíricos dos últimos 10 anos que investigaram a relação entre duas políticas de proteção ao emprego e o grau de informalidade do mercado de trabalho: o Seguro-desemprego e os custos das dispensas sem justa causa. Para melhor compreender essas duas variáveis institucionais, será dedicado um capítulo exclusivo para explicar as origens e funcionamento de cada uma delas.

Dessa forma, o presente trabalho está dividido em quatro capítulos além dessa introdução e da conclusão. No primeiro capítulo será apresentado o modelo neoclássico do funcionamento do mercado de trabalho, demonstrando como é determinada a oferta e a demanda por trabalho e o desemprego de acordo com esse modelo. Além disso, será discutido o funcionamento do mercado de trabalho segundo uma das perspectivas contrárias à neoclássica, a institucionalista. No segundo capítulo, serão apresentadas a origem e evolução do termo “economia informal” assim como serão examinados os argumentos de perspectivas teóricas intervencionistas e não intervencionistas. O terceiro capítulo será aquele dedicado a explicar as origens e funcionamento do Programa Seguro-Desemprego e dos custos da dispensa injusta. Por fim, no último capítulo serão analisados alguns dos trabalhos empíricos desenvolvidos nos últimos 10 anos sobre a relação entre as duas variáveis institucionais introduzidas no capítulo 3 e o grau de informalidade do mercado de trabalho.

CAPÍTULO 1

FUNCIONAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO

O modelo padrão usado para analisar o mercado de trabalho é o denominado modelo neoclássico. Seguindo a mesma lógica utilizada para explicar o mercado usual de bens ou serviços, os neoclássicos defendem que os salários e o nível de emprego são determinados exclusivamente pela interação entre oferta e demanda de trabalho. Porém, esse tipo de análise para um mercado que possui especificidades próprias se mostrou distante da realidade (RAMOS, 2012).

Dessa forma, correntes alternativas foram surgindo em busca de uma teoria que se adequasse melhor ao mundo real. Uma delas foi o institucionalismo, que atribuiu um papel relevante às variáveis institucionais como legislação trabalhista, salário mínimo, seguro-desemprego e sindicatos na explicação do funcionamento do mercado de trabalho (DE OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Neste capítulo será apresentada, primeiramente, a teoria neoclássica sobre o funcionamento do mercado de trabalho, mostrando como são formadas a oferta e demanda de trabalho para essa corrente, assim como o resultado da interação entre esses dois elementos. Em seguida, será discutida tanto a visão neoclássica sobre o desemprego quanto suas limitações. Após apresentar a teoria neoclássica, será introduzida uma perspectiva alternativa para entender o funcionamento do mercado de trabalho, a institucionalista. Por fim, classificar-se-á as instituições contemporâneas em dois grupos, as de países anglo-saxões e europeus, indicando onde o Brasil se encaixaria nessa classificação.

1.1. A perspectiva Neoclássica

1.1.1. Determinantes da oferta de trabalho

Segundo Hunt e Lautzenheiser (2013), o paradigma neoclássico começou a ser desenvolvido no início da década de 1870 com as publicações dos livros de William Stanley Jevons, Carl Menger e Léon Walras. Os autores ortodoxos retomaram e ampliaram a perspectiva individualista e utilitarista de Say e elaboraram uma nova versão da teoria do valor-utilidade através da noção de utilidade marginal decrescente. Para Jevons, os indivíduos possuíam 2 características: o consumo de

mercadoria lhes proporcionava utilidade e todos eram maximizadores racionais e calculistas dessa utilidade.

Jevons se baseou nessas características para explicar a quantidade de horas de trabalho ofertadas pelos trabalhadores. Assim, o autor não concordou com a teoria vigente na época, a Malthusiana, que considerava a quantidade de horas de trabalho ofertadas fixas no curto prazo e dadas pelo crescimento populacional no longo prazo (RAMOS, 2012).

A análise da oferta de trabalho desenvolvida por Jevons, Knight, Hicks, entre outros, é semelhante à da Teoria do Consumidor, mas foi adaptada ao caso específico do mercado de trabalho. Nesse caso, os indivíduos buscam maximizar seu bem-estar, consumindo bens, serviços e lazer. Este último elemento pode ser visto como toda atividade que não seja de trabalho mercantil e apresenta um impacto positivo sobre o nível de utilidade do indivíduo (RAMOS, 2012).

Portanto, existe um *trade-off* claro entre consumo de bens e serviços e tempo de lazer: se o indivíduo resolver gastar todo o seu tempo com o lazer, ele terá de abrir mão do consumo de bens e serviços; porém, se o indivíduo trabalhar e receber um salário por isso, ele poderá comprar os bens e serviços, mas terá de abrir mão de pelo menos parte de seu tempo de lazer (BORJAS, 2012). Logo, o salário é o custo de oportunidade do lazer e a parcela de consumo e trabalho será estabelecida pela interação entre as preferências do indivíduo e sua restrição orçamentária (VARYAN, 2006).

Para encontrar a restrição orçamentária do indivíduo, primeiramente, deve-se ter em mente que o indivíduo dispõe de 24 horas de seu dia para distribuí-las entre trabalho e lazer, sendo que o lazer lhe traz utilidade e o trabalho desutilidade. Portanto, a restrição temporal desse indivíduo pode ser descrita conforme a seguinte equação (RAMOS, 2012):

$$24 = HT + HL \quad (1)$$

Onde HT equivale ao número de horas de trabalho por dia e HL equivale ao número de horas de lazer por dia.

Além disso, o consumo depende do nível de renda desse indivíduo. Supondo que ele recebe uma renda M , não resultante do trabalho, e uma resultante do trabalho equivalente a wHT , onde w é o salário por hora, teremos a seguinte restrição orçamentária (VARYAN, 2006; RAMOS, 2012):

$$pC = M + wHT \quad (2)$$

Onde C é a cesta de consumo, p é o preço de consumo e w e p são exógenos, ou seja, a decisão de consumo ou trabalho dos indivíduos não é capaz de afetá-los devido ao pressuposto neoclássico de concorrência perfeita (RAMOS, 2012).

Rearranjando a equação (2) e substituindo-a em (1), obtém-se:

$$24 = \frac{pC}{w} + HL$$

Como mencionado anteriormente, o indivíduo obtém utilidade consumindo bens, serviços e lazer, estando sujeito a sua restrição orçamentária. Portanto, o problema de maximização que pretende-se resolver é:

$$\text{Max}_{C,HL} U(C; HL) \quad \text{s.a. } 24 = \frac{pC}{w} + HL$$

O resolução do problema acima gera a seguinte solução:

$$\frac{UHL}{UC} = \frac{w}{p}$$

Onde UC e UHL são as derivadas da função utilidade em relação a cesta de consumo (c) e as horas de lazer (HL), respectivamente. Esta equação mostra que a taxa marginal de substituição entre consumo e lazer é igual à relação de preços desses dois bens tal como na Teoria do Consumidor (RAMOS, 2012).

Para analisar a inclinação da curva de Oferta de Trabalho, é preciso examinar como uma alteração no salário real afeta a distribuição de horas de trabalho e lazer dos indivíduos (RAMOS, 2012). Supõe-se que o lazer é um bem normal, ou seja, quando a renda aumenta, os indivíduos querem consumí-lo mais. Nesse caso, quando o salário real aumenta, dois efeitos se apresentam: a renda resultante do trabalho aumenta assim como o custo do consumo do lazer (VARYAN, 2006). Esses

dois efeitos é o que os economistas chamam de efeito-renda e efeito-substituição, respectivamente.

Devido ao efeito-substituição, o aumento do salário real produzirá uma diminuição na demanda de lazer e, conseqüentemente, aumento da oferta de trabalho visto que agora o lazer está relativamente mais caro, levando o indivíduo a substituí-lo pelos demais bens de sua cesta de consumo. Por outro lado, o efeito-renda significa que esse indivíduo obterá mais renda pelas horas trabalhadas, o que faz com que aumente a demanda por lazer já que este é um bem normal. Portanto, esses dois efeitos são diametralmente opostos, levando a uma indeterminação acerca da inclinação da curva de oferta de trabalho. Esta pode ser vertical se os dois efeitos forem de mesma magnitude; crescente se o efeito-substituição prevalecer; ou decrescente se o efeito-renda for superior (RAMOS, 2012).

1.1.2. Determinantes da demanda por trabalho

Para se chegar ao nível de emprego e salário de equilíbrio, primeiramente é preciso entender os fatores que determinam a demanda por trabalho das firmas. Para explicá-la, os neoclássicos utilizaram a Teoria da Determinação do Preço dos Fatores segundo a qual a demanda por cada fator de produção depende, basicamente, da produtividade marginal desse fator (MANKIW, 2015).

As firmas demandam trabalho e capital para fabricar seu produto e utilizam esses fatores conforme a seguinte função de produção (MANKIW, 2015):

$$Y = F(K; L)$$

Onde Y é a produção da firma, K é a quantidade de capital e L é a quantidade horas de trabalho utilizada na produção. As primeiras derivadas dessa função em relação a cada fator de produção [$f'(K)$ e $f'(L)$] são positivas, pois o aumento na utilização desses fatores vai aumentar a quantidade produzida (RAMOS, 2012). Ademais, essas derivadas representam as produtividades marginais desses fatores, isto é, a quantidade adicional de produção que a firma obtém empregando uma unidade a mais daquele fator de produção, *ceteris paribus* (MANKIW, 2015).

Além da produtividade marginal dos fatores ser positiva, esta é também decrescente, o que significa que a segunda derivada é negativa [$f''(K) < 0$ e $f''(L) < 0$].

Esse fato ocorre devido à lei dos retornos decrescentes: o acréscimo de uma unidade adicional de um dos fatores, mantendo o outro fixo, levará a um aumento da produção, porém esse aumento será cada vez menor (BORJAS, 2012; RAMOS, 2012).

O objetivo principal das firmas é maximizar seu lucro e este pode ser entendido como a diferença entre a receita total e os custos totais conforme a equação (RAMOS, 2012):

$$\pi = pF(K; L) - wL - rK$$

Em que π é o lucro da firma, p é o preço do produto fabricado por ela, w é a remuneração do fator trabalho e r é a remuneração do fator capital.

A partir do suposto neoclássico de concorrência perfeita, a firma competitiva é pequena frente aos mercados em que atua e, assim, não consegue influenciar os preços de seus produtos e insumos, podendo considerá-los como determinados pelas condições de mercado (MANKIWI, 2015). Por conseguinte, o problema da firma se restringe às escolhas de K e L que maximizam seu lucro. A resolução do problema de maximização do lucro da firma gera a seguinte solução:

$$f'(K) = \frac{r}{p} \quad e \quad f'(L) = \frac{w}{p}$$

Portanto, a firma maximiza os lucros quando a produtividade marginal dos fatores é igual às suas respectivas remunerações reais (RAMOS, 2012). Isso significa que se a produtividade marginal do trabalho é maior que o salário real, a contratação de uma unidade a mais de mão-de-obra aumenta o lucro da firma, mas como a produtividade marginal é decrescente, esse aumento será cada vez menor. Assim sendo, a firma continuará contratando mão-de-obra até que a próxima unidade não aumente mais os lucros, isto é, até que a produtividade marginal do trabalho seja igual ao salário real (MANKIWI, 2015).

Para analisar a inclinação da curva de demanda por trabalho da firma, é preciso examinar os impactos de uma alteração salarial sobre as vagas de emprego oferecidas pela firma, mantendo o custo do capital constante. Quando o salário diminui, dois efeitos se apresentam: o efeito-substituição e o efeito escala. O efeito-substituição é similar ao analisado na curva de oferta: uma redução no salário reduz

o preço do trabalho relativamente ao preço do capital, levando a firma a reajustar sua demanda pelos dois insumos de forma a incorporar mais trabalho na produção. O efeito escala surge devido à diminuição do custo marginal de produção provocado pela redução do salário, o que incentiva a firma a aumentar a escala de produção e, com isso, contratar mais trabalhadores (BORJAS, 2012).

Portanto os dois efeitos caminham no mesmo sentido, isto é, uma redução do salário leva a um aumento no nível de emprego oferecido pela firma. Isso significa que a curva de demanda por trabalho é negativamente inclinada.

1.1.3. Equilíbrio entre oferta e demanda

Como visto anteriormente, existe uma indeterminação teórica acerca da inclinação da curva de oferta de trabalho. Porém, a perspectiva neoclássica costuma supor que a força de trabalho é fixa, insensível a variações no salário real ou que a curva de oferta é positiva (efeito-substituição > efeito-renda). Isso porque se a curva de oferta tiver uma inclinação negativa, não seria possível garantir a estabilidade do equilíbrio no mercado de trabalho. Esse é um problema grave para os neoclássicos, pois eles defendem que os mercados se autoregulam pela interação entre oferta e demanda. Portanto, se essa interação ficar comprometida, desequilíbrios causados por choques exógenos, por exemplo, podem não ser corrigidos pela capacidade de autoregulação dos mercados (RAMOS, 2012).

Dessa forma, no mercado competitivo neoclássico, a interação entre uma demanda por trabalho negativamente inclinada e uma oferta de trabalho positivamente inclinada determina o salário e o nível de emprego de equilíbrio que harmoniza o conflito de interesses entre trabalhadores e firmas. (BORJAS, 2012).

1.1.4. Desemprego

No mercado de trabalho competitivo, a economia oscila em torno de uma taxa média de desemprego no longo prazo, a chamada taxa natural de desemprego. Para encontrar os determinantes da taxa natural de desemprego, os neoclássicos partiram da seguinte premissa (MANKIWI, 2015):

$$L = E + U \text{ ou } E = L - U$$

Onde L é a força de trabalho, E é o número de trabalhadores empregados e U é o número de trabalhadores desempregos. Portanto, a taxa de desemprego é U/L .

Se s representa a parcela de indivíduos empregados que perdem ou deixam seus empregos por mês (taxa de perda de emprego) e f representa a fração de indivíduos desempregados que obtêm um emprego por mês (taxa de obtenção de emprego), a taxa natural de desemprego é determinada no ponto em que a taxa de obtenção de emprego é igual a taxa de perda de emprego (MANKIWI, 2015):

$$sE = fU$$

$$s(L - U) = fU \quad \div L$$

$$s\left(1 - \frac{U}{L}\right) = f \frac{U}{L}$$

$$\frac{U}{L} = \frac{s}{s + f} = \frac{1}{1 + f/s}$$

Isso significa que a taxa natural de desemprego depende das taxas de obtenção e perda de emprego: quanto maior a taxa de obtenção (f), menor a taxa natural de desemprego e quanto maior a taxa de perda de emprego (s), maior a taxa natural de desemprego.

No ponto de equilíbrio, onde se encontra a taxa natural de desemprego, o número de pessoas que querem trabalhar é igual ao número de pessoas que as firmas querem contratar. Porém, pode haver desemprego voluntário, ou seja, para algumas pessoas o salário não paga a desutilidade do trabalho e, por isso, não estão procurando emprego no salário presente (BORJAS, 2012).

O desemprego voluntário é uma situação que, para o pensamento neoclássico, seria uma fonte de bem-estar, pois este indivíduo pode dar mais valor ao lazer do que ao consumo de uma cesta de bens cujo trabalho lhe proporcionaria. Porém, o que essa perspectiva não leva em conta é que a sociedade discrimina e marginaliza o indivíduo desempregado, podendo sua imagem ficar deteriorada inclusive perante sua família e amigos (RAMOS, 2012).

Para explicar o porquê da existência e persistência do desemprego em mercados competitivos, a teoria do *Job-Search* ou Busca por Emprego parte do pressuposto de que o indivíduo desempregado demora algum tempo para encontrar uma oferta de trabalho que melhor atenda suas necessidades, pois as firmas oferecem oportunidades diferentes de emprego e os desempregados não possuem informação sobre os melhores postos de trabalho, sendo necessário buscá-la. Portanto, como leva um tempo para encontrar as melhores ofertas de emprego, essa atividade de busca do desempregado acaba prolongando a duração do período de desemprego (BORJAS, 2012).

No entanto, a busca por emprego gera custos tanto financeiros quanto de oportunidade ao desempregado. Os custos financeiros se referem a, por exemplo, custos de transporte e outras despesas necessárias à busca efetivamente dita. O custo de oportunidade diz respeito ao fato de que o desempregado já poderia estar trabalhando a um salário mais baixo. Dessa forma, o *trade-off* que o desempregado enfrenta é: se ele utilizar mais tempo para procurar um emprego, maior a probabilidade de encontrar um emprego com salário mais alto; porém, nesse caso, ele incorrerá em um custo maior para encontrá-lo (BORJAS, 2012).

Uma maneira ótima de definir quando o desempregado encerrará a busca é através do salário de reserva, ou seja, o menor salário que o desempregado estará disposto a aceitar em uma oferta de emprego. Quanto menor for o salário de reserva do desempregado, mais fácil será de encontrar uma oferta de emprego compatível e menor será o período de duração do desemprego. Porém, quanto maior seu salário de reserva, mais difícil será de encontrar um emprego aceitável e maior será, portanto, a duração do período de desemprego (BORJAS, 2012).

O salário reserva do desempregado depende de mudanças nos benefícios e nos custos com a atividade de busca. Um programa como o Seguro-Desemprego beneficia os desempregados que estão engajados com atividades de busca, reduzindo o custo de oportunidade que resulta da rejeição de uma oferta de emprego para continuar a busca por uma oferta melhor (BORJAS, 2012). Supondo que um desempregado receba uma oferta de salário de 500 reais por mês, mas se qualifica ao benefício do Seguro-Desemprego de 300 reais por mês. Nesse caso, custo de oportunidade dele ao rejeitar a oferta será de apenas 200 reais por mês.

Portanto, de acordo com essa visão, o Programa do Seguro-Desemprego leva a períodos de desemprego mais longos, pois reduz o custo de busca; aumenta a taxa de desemprego e leva a salários mais altos, pois aumenta o salário reserva dos desempregados devido à redução do custo de oportunidade da rejeição de uma oferta de um salário mais baixo (BORJAS, 2012).

1.2. A perspectiva Institucionalista

O modelo neoclássico utilizado para explicar o funcionamento do mercado de trabalho possui uma série de limitações e fragilidades. Uma delas é a dicotomia lazer-trabalho. Segundo os neoclássicos, toda atividade que não seja mercantil traz bem-estar e as atividades mercantis trazem desutilidade. Porém, este reducionismo irrealista não leva em conta, por exemplo, atividades não mercantis que não trazem bem-estar como as atividades domésticas. Além disso, o trabalho pode conferir bem-estar não só ao permitir o consumo de bens e serviços, pois também é socialmente visto como algo que dignifica o homem (RAMOS, 2012).

Outra limitação do modelo neoclássico é a suposição de que o indivíduo pode escolher a quantidade de tempo de trabalho que lhe permita comprar os bens e serviços que deseja. Esse é outro reducionismo irrealista, pois na realidade o indivíduo tem que escolher entre trabalhar a jornada integral ou não trabalhar. Além disso, existem limites legais em relação ao número de horas que esse indivíduo pode trabalhar e ele pode estar fora do mercado involuntariamente devido às restrições legais que regem as relações trabalhistas. Portanto, o paradigma neoclássico não leva em consideração o papel que as instituições podem ter sobre o funcionamento do mercado de trabalho (RAMOS, 2012).

Ademais, a perspectiva neoclássica buscou tratar o mercado de trabalho da mesma forma que tratou outro mercado de bens qualquer, isto é, através da interação entre oferta e demanda, sem levar em conta variáveis alheias capazes de intervir nesse mercado como salário mínimo, sindicatos, legislação trabalhista, etc e sem considerar também as características distintivas do mercado de trabalho como, por exemplo, a longevidade dos contratos, o problema de informação imperfeita e o papel dos valores, da cultura e das tradições (RAMOS, 2012).

A característica de longevidade dos contratos de trabalho significa que as relações trabalhistas geralmente exigem uma certa continuidade, seja por força de lei ou por investimentos na capacitação dos trabalhadores. Essa característica não é devidamente incorporada pelos neoclássicos, pois seus modelos assumem que o encontro entre a oferta e demanda de trabalho se realiza em um momento pontual do tempo (RAMOS, 2012).

Em relação à segunda característica mencionada, as relações entre empregados e empregadores são típicos casos de informação imperfeita e assimétrica, pois a obtenção de informações resulta em custos de busca e uma das partes normalmente tem mais informação que a outra (RAMOS, 2012). Nesse caso, uma instituição como o Seguro-Desemprego ajudaria a reduzir os custos de busca dessas informações, pois ela provê uma renda para os trabalhadores desempregados e, com isso, reduz o custo de oportunidade que resulta da rejeição de uma oferta de trabalho e da continuação na busca por uma oferta melhor (BORJAS, 2012).

Outra especificidade do mercado de trabalho é que este é regulado por instituições formais ou informais, que se baseiam nos valores, na cultura e nas tradições da sociedade. Por isso, em sociedades que acreditam que existe uma desigualdade socioeconômica entre trabalhador e empregador, haverá uma tendência a criar uma legislação de natureza mais protetiva em relação ao trabalhador como forma de compensar essa desigualdade no meio jurídico. Contudo, para a perspectiva neoclássica, qualquer intervenção governamental dessa natureza levaria a alocações ineficientes (RAMOS, 2012).

Devido a essas e outras fragilidades e limitações, outras correntes surgiram como alternativa ao paradigma neoclássico. Uma delas foi o institucionalismo, que surgiu nos Estados Unidos no início do século XX em meio a um contexto de imigração em larga escala de trabalhadores do sul e leste europeus em direção àquele país. Esses imigrantes eram conduzidos a um setor secundário através de políticas públicas e normas estatais exclusivas, que visavam garantir que os melhores postos de trabalho fossem preenchidos pelos americanos nativos (CAIN, 1976).

Esse contexto levou-os a desenvolver um paradigma que conferiu às instituições e convenções um papel fundamental no funcionamento do mercado de trabalho.

Desse modo, variáveis como como salário mínimo, sindicatos, federações e associações, regulação governamental, legislação trabalhista, entre outros, se tornaram primordiais para determinar as quantidades e preços da força de trabalho em uma economia. Essas variáveis institucionais podem ser entendidas como as regras do jogo, ou seja, as limitações, incentivos, arranjos e sanções que orientam as relações dos diversos agentes na sociedade, podendo ser tanto formais (dadas pelo estado) quanto informais (dadas pelos valores, tradições, relações de poder, etc) (RAMOS, 2012).

Ao contrário do pensamento neoclássico, os institucionalistas defendem que o mercado não seria uma forma natural de organizar a economia, visto que ele sempre ocupou lugares marginais na sociedade e só recentemente ganhou relevância na alocação de recursos e distribuição de renda. Para eles, o mercado seria uma instituição, pois nas trocas sempre existem contratos, delimitação de direitos, limitações normativas, etc (RAMOS, 2012).

.Em 1954, o economista Clark Kerr contribuiu para a perspectiva institucionalista com seu artigo “The Balkanization of Labor Markets”, onde introduziu a ideia de balcanização do mercado de trabalho. Segundo Kerr, não existiria apenas um mercado de trabalho, mas diferentes formas de organização do trabalho ou segmentos, operando de maneira independente e à base de regras institucionais internas próprias. Portanto, dois trabalhadores com as mesmas características poderiam ter salários diferentes não em razão da produtividade, mas de acordo com o segmento em que está inserido. Essa teoria requer que a hipótese neoclássica de perfeita mobilidade do trabalho não seja válida em certas ocasiões (RAMOS, 2012; DE OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

A partir do trabalho de Kerr, Doeringer e Piore desenvolveram a sua abordagem sobre mercados de trabalho duais em 1971. Segundo essa abordagem, o mercado de trabalho das economias modernas se encontraria dividido em dois segmentos: o primário e o secundário. No segmento primário, os empregados usufruem de certa estabilidade, tem produtividade e salários altos, possuem plano de saúde e aposentadoria, oportunidades de progressão profissional na empresa, etc. Por essas características, neste segmento se encontrariam os “bons postos de trabalho”. Já o segmento secundário seria aquele mais próximo ao modelo neoclássico, onde

haveria uma alta rotatividade de mão-de-obra, produtividade e salários reduzidos, baixa perspectiva de aperfeiçoamento profissional e ascensão na empresa, baixo investimento das firmas em seus empregados e não haveria planos de saúde ou outros benefícios financiados pelos empregadores (RAMOS, 2012).

Apesar da teoria de mercado de trabalho dual ter sido desenvolvida tendo em vista economias modernas, é possível adaptá-la às características do mercado de trabalho dos países em desenvolvimento. No caso do Brasil, uma grande parte dos empregos formais, ou seja, com carteira assinada, apresentam as características do segmento primário. Porém, nem todo emprego com carteira assinada pode ser considerado um “bom posto de trabalho”. Já os empregos informais apresentam as características do segmento secundário. Por isso, Ramos (2012) sugere que poderíamos estar diante de 3 segmentos: mercados primários formais, mercados formais não primários e mercados informais.

1.2.1. Mercado de trabalho de países anglo-saxões e europeus

Uma forma usual de tentar categorizar institucionalmente os mercados de trabalho atuais é através dois grandes grupos: os mercados de trabalho anglo-saxões e os mercados de trabalho dos países da Europa Continental (RAMOS, 2012).

Nos países anglo-saxões como Estados Unidos, Austrália, Canadá, Inglaterra e Nova Zelândia, o mercado de trabalho se aproxima bastante do mercado de trabalho neoclássico, onde a interação entre oferta e demanda de trabalho é o principal fator que leva à determinação dos salários e nível de emprego. Nesses mercados, os fatores institucionais como salário mínimo, sindicatos, proteção ao trabalhador e seguro-desemprego são pouco valorizados, o que faz com que o mercado de trabalho atue de forma concorrencial (RAMOS, 2012).

Por esse motivo, geralmente nesses países a taxa de desemprego é baixa e o mercado de trabalho tem uma capacidade de adaptação maior do nível de emprego e salários a choques externos, isto é, são mais flexíveis. Apesar da baixa taxa de desemprego, esses países apresentam grandes desigualdades e nível de pobreza; pois, como as variáveis institucionais tem um papel quase negligenciável, o

conjunto de trabalhadores menos qualificados tem rendimentos muitas vezes insuficientes (RAMOS, 2012).

Por outro lado, os mercados de trabalho dos países europeus são altamente regulamentados, seus sindicatos são fortes, os salários são inflexíveis à baixa, os benefícios sociais são elevados, os custos de demissão altos, salário mínimo maior que nos países anglo-saxões, etc. Contudo, devido a um Estado de Bem-Estar Social muito generoso e à alta regulamentação, a taxa de desemprego e a inatividade são elevadas, levando a uma subutilização da força de trabalho. Apesar disso, essas mesmas características dos mercados de trabalho europeus leva a uma menor desigualdade e nível de pobreza que nos países anglo-saxões (RAMOS, 2012)

1.2.2. Mercado de trabalho brasileiro

Como os mercados de trabalho são heterogêneos e possuem formas de organização e instituições diferentes em cada país, é preciso analisar o caso do Brasil tendo em vista suas especificidades.

O mercado de trabalho brasileiro é altamente regulamentado e os benefícios sociais são generosos assim como no modelo dos países europeus. Porém, o Brasil possui um setor informal robusto típico em países em desenvolvimento, onde o trabalhador se insere no mercado de trabalho às margens da legislação vigente. Como nesse setor não há regulamentação estatal, benefícios sociais como seguro desemprego ou instituições formais, ele funciona de forma muito similar à dos mercados concorrenciais anglo-saxões. Portanto, pode-se dizer que, no Brasil, os modelos europeu e anglo-saxão estão interligados e convivem em um mesmo espaço (RAMOS, 2012).

1.3. Comentários finais

Nesse capítulo foi visto como a perspectiva neoclássica analisa o mercado de trabalho. Porém, as críticas dirigidas a essa análise afirmam que o modelo neoclássico não leva em consideração as especificidades do mercado de trabalho e as variáveis institucionais que o afetam. Em países Anglo-saxões, onde os fatores institucionais são pouco valorizados, o funcionamento do mercado de trabalho

ocorre de forma quase concorrencial, se adequando relativamente bem ao modelo neoclássico.

Contudo, em países que possuem um mercado de trabalho altamente regulamentado como a França, por exemplo, o modelo padrão não é o mais adequado para explicar seu funcionamento.

Já países em desenvolvimento como o Brasil, que possuem dois setores bem definidos na economia (setor formal e informal), demandam análises diferentes a depender do setor que se pretende estudar. O setor formal brasileiro funciona de forma similar aos países europeus, caracterizando-se por benefícios sociais e regulamentações elevadas. Já no setor informal, as contratações de trabalhadores ocorrem às margens da legislação e não dão direito a benefícios sociais do Estado, o que leva a um funcionamento quase concorrencial nesse setor.

Como os trabalhadores podem transitar entre um setor e outro, nos próximos capítulos serão analisados os efeitos que algumas variáveis institucionais como o seguro-desemprego e as custas rescisórias podem ter sobre a distribuição dos trabalhadores brasileiros nesses dois setores.

CAPÍTULO 2

INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Como visto no capítulo 1, a economia brasileira é caracterizada pela existência de dois setores, o formal e o informal. O termo “economia informal”, utilizado atualmente para designar as empresas e trabalhadores que atuam de forma irregular e sem carteira assinada, respectivamente, não teve sempre esse mesmo sentido.

No presente capítulo será apresentada a primeira utilização do termo “economia informal” e sua evolução, conforme os estudos acerca do desenvolvimento dos países então chamados de países de “terceiro mundo” ou subdesenvolvidos foram se aprofundando. Depois, serão examinados os argumentos de perspectivas teóricas que consideram que a excessiva intervenção governamental, que surgiu após a Primeira Guerra Mundial, agravou alguns indicadores econômicos, dentre os quais, o grau de informalidade.

2.1. A origem do termo “economia informal” e sua evolução analítica

Segundo Ramos (2007), o termo economia informal foi utilizado pela primeira vez pelo antropólogo Keith Hart em uma de suas missões pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para explicar a forma de inserção de trabalhadores migrantes do norte de Gana nas cidades do sul do país. O antropólogo observou que a estrutura produtiva desse país possuía um dinamismo próprio, diferente do encontrado em países desenvolvidos. A partir de então, o termo foi apropriado por vários paradigmas teóricos, cada qual utilizando um conceito próprio do que seria o setor informal.

Um desses paradigmas foi a perspectiva desenvolvimentista cuja origem pode ser situada no artigo de William Arthur Lewis de 1954. O economista britânico enxergava uma estrutura dual nas sociedades subdesenvolvidas onde coexistiria uma economia tradicional ou arcaica e uma economia moderna ou urbano-industrial. De acordo com Lewis (1954), a economia moderna seria caracterizada por grandes unidades produtivas, elevado emprego de tecnologia e alta produtividade na qual predominariam relações de trabalho assalariado reguladas pelo Estado.

Já a economia tradicional seria caracterizada por pequenas unidades produtivas, pouca tecnologia, baixa produtividade e relações trabalhistas não regulamentadas pelo Estado. À medida que a economia se desenvolvesse, o setor tradicional forneceria a mão-de-obra necessária para o setor urbano-industrial, o que permitiria um crescimento com oferta ilimitada de trabalho deste último setor (LEWIS, 1954).

A crescente acumulação do setor moderno em detrimento do setor tradicional levaria ao desaparecimento da economia arcaica e, com isso, a sociedade atingiria a condição de “desenvolvida”. Portanto, a condição dual característica de países subdesenvolvidos seria resolvida em uma questão de tempo (RAMOS, 2007).

Posteriormente, a Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL) utilizou a mesma perspectiva dual da economia para explicar o processo de desenvolvimento no âmbito da América Latina. Contudo, ela esboçou uma visão muito mais pessimista na qual a homogeneidade de países centrais não seria alcançada e a heterogeneidade estrutural dos países da América Latina persistiria nos cenários futuros (RAMOS, 2007).

A partir de 1970, o termo “economia informal” dotou-se de uma densidade analítica maior devido aos estudos do Programa Regional do Emprego para América Latina e o Caribe (PREALC). O PREALC preservou a caracterização padrão do setor informal que existia até então: pequenas unidades produtivas familiares, tecnologias intensivas em trabalho, utilização de recursos locais, baixa produtividade. Porém, ele inseriu a questão da informalidade na perspectiva da economia do desenvolvimento cepalino, segundo o qual existe uma heterogeneidade estrutural nos países periféricos (RAMOS, 2007).

Dessa forma, o setor informal resultaria do modelo de desenvolvimento adotado pelos países e seria o refúgio de um excedente estrutural de trabalhadores que não conseguiram encontrar um emprego formal e que, para sobreviver, precisaram recorrer à informalidade. Por conseguinte, como o excedente de trabalhadores pode recorrer ao setor informal no modelo do PREALC, qualquer desemprego observado seria desemprego voluntário (RAMOS, 2007).

Contudo, algumas vertentes teóricas não ficaram satisfeitas com a argumentação da informalidade ser fruto de um excedente estrutural de mão-de-obra não absorvido pelo setor moderno da economia. Uma outra explicação que coexistiu com essa foi a de que a informalidade era definida pelo tipo de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Segundo essa visão, os trabalhadores informais seriam os assalariados que trabalham sem carteira assinada e os autônomos (RAMOS, 2007)

A perspectiva institucionalista também não estava satisfeita com a explicação desenvolvimentista para informalidade. Clark Kerr já havia elaborado a ideia de balcanização do mercado de trabalho ainda em 1954, mas foi através de Doeringer e Piore em 1971 que hipótese da segmentação do mercado de trabalho se tornou amplamente conhecida (RAMOS, 2007).

Após estudos empíricos e pesquisas de natureza mais analítica mostrarem uma série de inconsistências no pensamento desenvolvimentista do PREALC na década de 1990, novas interpretações para o termo economia informal surgiram tendo como base essas vertentes que coexistiram com a desenvolvimentista. Assim, esta escola foi perdendo terreno no que ficou conhecido como a crise da economia do desenvolvimento (RAMOS, 2007)

Uma perspectiva mais moderna da corrente neoclássica incorporou a hipótese de segmentação do mercado de trabalho em sua abordagem analítica. Para eles, o mercado de trabalho se encontra segmentado quando trabalhadores que possuem a mesma produtividade recebem salários diferentes dependendo da regulamentação ou não das atividades (RAMOS 2007).

A razão para a formação de relações de trabalho não regulamentadas, ou seja, informais seria a excessiva intervenção estatal. Se o governo elevar os encargos trabalhistas de forma que um custo salarial de 100 reais passe a custar, após a adição dos encargos, 150 reais para o empregador e o trabalhador passe a receber efetivamente apenas 80 reais, após deduzidos os impostos e contribuições salariais obrigatórias, haverá um estímulo para que tanto o empregador quanto o trabalhador busquem firmar vínculos trabalhistas informais nos quais o salário acordado pelas partes de 100 reais será aquele efetivamente pago/recebido.

Já a interpretação que nega a hipótese de segmentação do mercado de trabalho assume a informalidade como uma escolha individual determinada pelas características não-observáveis de cada trabalhador. Uma vez que o setor informal remuneraria mais essas características, a escolha pela informalidade não decorreria simplesmente da falta de vagas no setor formal, mas representaria uma opção perfeitamente racional. Contudo, as críticas a essa abordagem constataam que, para os indivíduos que possuem baixa escolaridade por exemplo, a informalidade pode não ser fruto de sua escolha, mas sua única opção (RAMOS, 2007).

2.2. O papel do estado: proteção ao trabalhador Vs excessiva intervenção

Com o advento e evolução do sistema capitalista desde a Revolução Industrial, grandes concentrações proletárias surgiram em torno dos centros industriais nos países europeus. Dessa forma, surgiu também uma identificação profissional entre as grandes massas obreiras, que passaram a se organizar para reivindicar melhores condições de trabalho e proteção nas situações de desamparo. Por conseguinte, os Estados-Nação buscaram atender às pressões dos trabalhadores através da elaboração de normas e instrumentos legais para a proteção dos direitos trabalhistas (AMADEO, 2006; DELGADO, 2014).

A partir de 1930, os Estados passaram a ter um papel mais intervencionista no mercado de trabalho e na economia em geral. Acreditava-se que políticas de proteção ao emprego, seguro-desemprego e previdência social funcionariam como estabilizadores econômicos automáticos capazes de sustentar a demanda agregada em períodos de recessão através da manutenção da renda nacional (AMADEO, 2006). Além de amenizar os ciclos da demanda agregada, essas políticas também foram adotadas pelos chamados Estados de Bem-Estar Social com o intuito de reduzir as diferenças nas chances de vida, alcançar maior equidade entre gerações e reparar as desigualdades de raça, gênero ou estado de saúde na sociedade. Segundo Atkinson (1999), o maior benefício trazido por esse tipo de intervenção estatal foi a redução das incertezas enfrentadas pelos indivíduos.

Sob o prisma da eficiência do mercado de trabalho, determinações legais de proteção ao emprego como o aviso prévio e as verbas rescisórias nas dispensas arbitrárias ajudam a “reduzir os incentivos à demissão e com isso aumentar o tempo

de permanência no emprego, o que, em si, seria um fator a incentivar o investimento das empresas em treinamento” (AMADEO, 2006, p. 236).

Do mesmo modo, o benefício do seguro-desemprego provê uma renda temporária enquanto o indivíduo está à procura de um emprego, o que permite que este trabalhador busque uma oferta de trabalho compatível com sua qualificação. Se o mesmo indivíduo não recebesse o benefício, ele estaria mais propenso a escolher um posto de trabalho para o qual poderia estar sobre-qualificado. Isso significa que o seguro-desemprego seria capaz de elevar a produtividade de uma economia ao levar a uma alocação do trabalho mais eficiente (RAMOS, 2012).

Contudo, como visto na seção anterior, certas perspectivas teóricas acreditam que a excessiva intervenção estatal resultou em uma redução na geração de empregos e em um aumento do desemprego e da segmentação do mercado de trabalho, principalmente da informalidade (AMADEO, 2006).

Em relação à geração de empregos, um sistema de seguridade social mais robusto desincentiva os trabalhadores a pouparem para enfrentar situações de desemprego, doença ou aposentadoria, o que conduz à uma taxa de poupança menor e, conseqüentemente, a um crescimento potencial e uma geração de emprego também menores. Além disso, as limitações legais à demissão e à contratação de trabalhadores temporários induz à pressão dos trabalhadores empregados por um salário maior, acarretando em custos salariais maiores às firmas, que buscarão reduzi-los através da diminuição da oferta de novas vagas de emprego (AMADEO, 2006).

Quanto ao desemprego, “o trabalhador que recebe o benefício rescisório e o seguro-desemprego tem menos incentivos para procurar outro emprego ou aceitar outros tipos de emprego” (AMADEO, 2006, p. 243). Como visto no capítulo 1, no modelo de *Job-Search*, o indivíduo incorre em custos financeiros e de oportunidade ao permanecer procurando ofertas de emprego que melhor atendam sua qualificação; pois, como o desempregado não tem informação perfeita sobre os todos os postos de trabalho oferecidos pelas firmas e seu deslocamento geográfico para procurá-los não é imediato, ele precisará de tempo para encontrar o que mais se adeque às suas necessidades.

O recebimento do seguro-desemprego reduz custos de oportunidade do indivíduo ao rejeitar uma oferta de salário menor e, com isso, eleva o menor salário que o desempregado estará disposto a aceitar em uma oferta de trabalho, isto é, seu salário de reserva. Dessa forma, o indivíduo gastará mais tempo à procura de uma oferta de salário que melhor se adeque a esse salário de reserva. O efeito disso é um aumento da taxa e da duração do desemprego. Esse tipo de desemprego é chamado de desemprego friccional (BORJAS, 2012).

Ainda em relação ao desemprego, uma rigidez salarial pode impedir que o mercado de trabalho se ajuste através de um aumento/redução do salário real que equilibre a oferta e a demanda de mão-de-obra, levando a um aumento do desemprego. Assim sendo, se o salário real estiver acima do nível de equilíbrio, a quantidade de mão-de-obra ofertada é superior à demandada. O esperado seria que as firmas reduzissem o salário que pagam de forma a acomodar esse excesso de oferta de mão-de-obra (MANKIW, 2015).

Porém, a rigidez salarial impede essa redução de salários e, com isso, gera um desemprego estrutural. Nesse caso, os indivíduos não estão desempregados porque estão à procura de um posto de trabalho mais adequado à sua qualificação, mas devido ao desequilíbrio entre a oferta e a demanda de trabalho e à falta de novas oportunidades de emprego em virtude da rigidez salarial. Uma das causas que impede a flexibilização dos salários é a imposição legal de um mínimo salarial (MANKIW, 2015).

Essa previsão legal de salário mínimo também tem consequências no âmbito da segmentação do mercado de trabalho. Levando em consideração o vínculo entre salário e produtividade marginal do trabalho, apresentado no capítulo 1, um limite mínimo salarial aumenta a possibilidade de que certos grupos sociais como o de trabalhadores jovens, menos qualificados ou sem experiência não consigam obter um emprego formal, tendo que permanecer desempregados ou recorrer à informalidade (AMADEO, 2006). Se a produtividade marginal desses trabalhadores é menor que o salário mínimo imposto, as firmas não estarão interessadas em contratá-los ou preferirão firmar relações de trabalho informais nas quais poderão contratá-los por um salário menor que o mínimo legal.

Outra situação que leva ao agravamento da segmentação do mercado de trabalho é um aumento da cunha fiscal sobre o salário, ou seja, da “diferença entre o custo salarial e o salário que vai para o bolso do trabalhador” (AMADEO, 2006, p. 245). Se essa diferença é grande, a empresa será menos incentivada a utilizar tecnologias trabalho-intensivas e, ao mesmo tempo, terá mais incentivos para contratar trabalhadores de forma informal. Isso significa que tanto uma imposição de salário-mínimo quanto um aumento dos impostos que incidem sobre a folha de salários tendem a aumentar o grau de informalidade no mercado de trabalho (AMADEO, 2006).

Uma outra vertente econômica não concorda com essa visão sobre a intervenção estatal e atribue a responsabilidade pelo agravamento da segmentação e diminuição na geração de emprego no Brasil a fatores externos à esfera do mercado de trabalho como a abertura da economia, a austeridade fiscal ou as elevadas taxas de juros (AMADEO, 2006). Não se pretende analisar esses fatores externos no presente trabalho, mantendo-se a discussão sobre o mercado de trabalho restrita aos seus aspectos institucionais.

2.3. Comentários finais

Como visto no presente capítulo, o termo “economia informal” foi usado pela primeira vez para descrever a forma de inserção de trabalhadores migrantes do norte de Gana nas cidades do sul do país. Em seguida, com a elaboração da perspectiva desenvolvimentista, o termo passou a designar o setor arcaico da economia, caracterizado por pequenas unidades produtivas, baixa produtividade e relações de trabalho não regulamentadas pelo Estado. Para essa perspectiva, esse setor desapareceria quando a economia se tornasse desenvolvida.

A CEPAL utilizou a mesma perspectiva dual da economia para estudar os países da América Latina. Porém, ela não concordava com a conclusão da teoria desenvolvimentista de que a condição dual característica de países subdesenvolvidos seria resolvida em uma questão de tempo. A partir dessa visão da CEPAL, o PREALC empregou o termo “economia informal” para se referir a um excedente estrutural de trabalhadores que não conseguiram encontrar um emprego formal.

Na década de 90, essa a perspectiva desenvolvimentista entrou em crise e novas interpretações para o termo “economia informal” surgiram. Dentre elas destaca-se o emprego do termo para descrever atividades não regulamentadas e relações de trabalho constituídas sem a Carteira de Trabalho assinada. Atualmente, esse é o sentido mais utilizado para diferenciar o setor formal do informal.

Em seguida, foi apresentada sucintamente a discussão sobre o papel do Estado na economia. Foram vistos argumentos das perspectivas teóricas que defendem que o Estado deveria intervir para proteger os trabalhadores contra situações de desamparo e também das que defendem que tal intervenção poderia trazer efeitos negativos na geração de emprego, desemprego e no grau de informalidade. Não se pretendeu esgotar o tema, mas apenas introduzir a ideia de que uma mesma política adotada pelo governo como a implementação de um Programa de Seguro-Desemprego, por exemplo, pode ter consequências distintas na economia.

CAPÍTULO 3

AS INSTITUIÇÕES FORMAIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS

No capítulo 1, foi visto que, para analisar o mercado de trabalho brasileiro, é essencial levar em consideração o papel das variáveis institucionais. Portanto, é necessário entender o objetivo para o qual foram instituídas e seu conteúdo para que se possa fazer uma análise dos seus efeitos sobre a economia e o mercado de trabalho.

Nesse sentido, no presente capítulo será apresentada a principal instituição formal trabalhista brasileira, a Consolidação das Leis do Trabalho, onde estão elencados os principais direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. Além disso, também será apresentado o Programa Seguro-Desemprego, o qual atribui benefícios aos indivíduos que se encontram em situação de desemprego, mas que trabalhavam anteriormente com a Carteira de Trabalho assinada. A escolha da apresentação de tais instituições foi feita com base no objetivo do presente trabalho, que é de analisar o efeito que as custas rescisórias da dispensa injusta e o recebimento do Seguro-Desemprego podem ter sobre o grau de informalidade no mercado de trabalho. Portanto, não se pretende esgotar o tema sobre as instituições formais relacionadas ao mercado de trabalho brasileiro.

3.1. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Em 1930, um governo intervencionista foi instituído no Brasil com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder. O Estado passou a se preocupar com as questões sociais do país e, com isso, procurou implementar um conjunto de ações diversificadas e combinadas no sentido de instaurar um moderno e amplo modelo de organização do sistema do direito do trabalho brasileiro e, ao mesmo tempo, de reprimir manifestações autonomistas do movimento operário (DELGADO, 2014).

O modelo de direito trabalhista se formou a partir de uma série de políticas integradas em diversas áreas: na administração federal, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho; na área sindical, criou-se uma estrutura sindical oficial baseada no sindicato único; na área previdenciária, firmou-se como parâmetro a categoria profissional, o que ampliou o

sistema previdenciário precedente; no âmbito da legislação profissional e protetiva, pode-se citar a regulamentação do trabalho feminino, a fixação da jornada de 8 horas diárias para os comerciários, a criação das carteiras profissionais e o estabelecimento de férias para os bancários (DELGADO, 2014).

Em 1943, esse modelo de direito trabalhista estruturado com base em legislações esparsas foi reunido em um único diploma normativo, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-lei n. 5452/43. A CLT, além de incorporar a legislação existente até então, ampliou o sistema de direito trabalhista através de novos enunciados normativos (DELGADO, 2014).

Uma das críticas que se faz ao surgimento do Direito do Trabalho no Brasil é que sua institucionalização foi imposta sob uma matriz corporativista e altamente autoritária. Portanto, ao contrário do que ocorreu nos países desenvolvidos, não houve no Brasil uma fase de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho na qual se debateriam as diversas propostas de solução de conflitos trabalhistas na esfera da sociedade civil. “Disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo” (DELGADO, 2014, p. 113).

3.1.1. Verbas rescisórias da Dispensa Sem Justa Causa

Segundo Delgado (2014, p. 1254), “ a justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração”. Isso significa que a conduta do trabalhador que dá ensejo à dispensa por justa causa deve estar expressamente prevista na legislação. Se o empregador dispensar o trabalhador em situações fora das tipificadas em lei, ele deverá pagar as verbas rescisórias da dispensa sem justa causa ou imotivada.

Nesse sentido, o art. 482 da CLT prevê um rol de condutas do trabalhador que autorizam a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador como, por exemplo, o ato de improbidade; a incontinência de conduta ou mau procedimento; a condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; a embriaguez habitual ou em serviço; o abandono de emprego; a prática constante de jogos de azar; o ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos,

etc. Outras hipóteses de justa causa se encontram distribuídas ao longo desse texto normativo.

Em relação às verbas devidas ao empregado em caso de dispensa imotivada, a CLT, em sua forma original, restringia significativamente a vontade empresarial de dispensar seus trabalhadores sem justa causa através de dois mecanismos: uma indenização crescente por tempo de serviço para contratos inferiores a 10 anos e, a partir do 10º ano de contrato, o empregado adquiria a chamada estabilidade decenal, não sendo mais juridicamente possível sua dispensa por motivos arbitrários (DELGADO, 2014).

Segundo Basile (2011), esse tipo de proteção do vínculo empregatício, ou seja, a estabilidade decenal, incentivava os empregadores a dispensar seus empregados antes de atingirem os 10 anos de tempo de serviço na empresa; pois, segundo relatos da época, a estabilidade motivava uma redução da pontualidade, da assiduidade e da produtividade dos trabalhadores, uma vez que só poderiam ser demitidos diante de uma falta grave confirmada por decisão judicial.

As críticas à estabilidade decenal, considerada excessivamente rígida pelos empregadores, levaram à criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) pela lei n. 5.107/66. Segundo o novo modelo, o empregado teria direito a depósitos mensais no valor de 8% do seu salário efetuados pelo empregador. No caso de dispensa sem justa causa, o empregado poderia sacar o montante constante no Fundo de Garantia e teria direito a uma multa de 10% desse valor paga pelo empregador no momento da rescisão contratual. Portanto, o advento da lei do FGTS permitiu uma liberalização do mercado de trabalho no país em relação ao sistema clássico celetista que vigorava anteriormente (DELGADO, 2014).

Além disso, a Constituição Federal de 1988 elencou uma série de direitos e garantias aos trabalhadores urbanos e rurais. Dentre esses direitos e garantias instituídos no art. 7º da Constituição, encontram-se o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, o 13º salário, salário mínimo, seguro-desemprego no caso de desemprego involuntário, FGTS, férias remuneradas com pelo menos 1/3 a mais que o salário normal e uma indenização compensatória em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa. No Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estabeleceu-se que essa indenização aumentaria em 4 vezes, passando de 10%,

previstos na lei n. 5.107/66 mencionada anteriormente, para 40% do montante do FGTS.

Portanto, se o empregador quiser dispensar o empregado sem haver uma justa causa, ele terá que pagar a título de verbas rescisórias: aviso-prévio proporcional; 13º salário proporcional; férias proporcionais adicionadas de 1/3; 40% do valor do FGTS e mais 10% de contribuição social que o empregador tem que recolher em favor do fundo social do FGTS (DELGADO, 2014).

3.2. O Programa Seguro-Desemprego

No decorrer do século XIX, os sindicatos europeus começaram a se preocupar em proteger os trabalhadores em situações de desemprego. Porém, como eram os próprios trabalhadores que custeavam esse auxílio, sem nenhum apoio do empregador ou do Estado, essa situação se tornou inviável financeiramente.

Contudo, em 1911, a Inglaterra implementou o primeiro sistema de seguro-desemprego compulsório, pois passou a entender o desemprego “ como um problema da indústria, ou seja, como custo social acarretado por variações na produção” (TEIXEIRA; NETO, 2014, p. 10).

Assim, o sistema de seguro-desemprego passou a ter tanto objetivos individuais quanto sociais. Em relação aos individuais, o seguro-desemprego é visto como tendo a capacidade de estabilizar o consumo dos trabalhadores nas situações de desemprego e como um facilitador na procura por um novo emprego conforme foi visto no modelo de *Job-search* no capítulo 1 e 2 do presente trabalho. Em relação aos objetivos sociais, o seguro-desemprego passou a ser um meio importante para alcançar uma melhor distribuição de renda e reestruturação produtiva. A partir de então, os demais países industrializados também implementaram seus próprios sistemas de seguro-desemprego (TEIXEIRA; NETO, 2014).

Ramos (2003, p. 16) aponta para a principal limitação do seguro-desemprego: “ele foi criado e estendido num contexto histórico no qual o pleno emprego era a norma”. Nesse contexto, o desemprego era visto como algo pontual ou passageiro, sendo fruto da falência de uma empresa ou de uma redução da atividade econômica que poderia ser rapidamente superada. Desse modo, ele foi concebido como uma

forma de compensação que a sociedade poderia oferecer aos desempregados, que não estariam naquela situação voluntariamente, mas por uma incapacidade da economia, ou da própria sociedade, em lhes ofertar uma vaga de emprego. Entretanto, o seguro-desemprego não foi imaginado para o contexto que vivencia-se atualmente de desemprego duradouro e que atinge grandes contingentes populacionais (RAMOS, 2003).

Nesse sentido, diversas críticas surgiram em relação ao benefício do seguro-desemprego que o apontavam como um dos elementos que ajudava a aumentar o desemprego e tornar o mercado de trabalho mais inflexível uma vez que ele aumentava o salário de reserva dos desempregados, conforme foi explicado nos capítulos anteriores. Segundo essa perspectiva, uma maneira de amenizar o problema do desemprego seria através da redução das transferências sociais. Portanto, desde o surgimento do seguro-desemprego houve uma tendência de redução tanto do montante desse benefício quanto do número de prestações abrangidas, variando em maior ou menor grau de acordo com cada país (RAMOS, 2003).

No Brasil, o benefício do seguro-desemprego só foi introduzido em 1986 com a criação do Decreto-Lei n. 2284, que visava fornecer uma “assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente e aumentar as possibilidades de escolhas dos segurados” (TEIXEIRA; NETO, 2014, p. 11). Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, o seguro-desemprego passou a ser um direito constitucional disposto em seu art. 7, onde está previsto o rol dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Assim, “o benefício transformou-se no Programa Seguro-Desemprego, tornando-se importante mecanismo da seguridade social brasileira” (TEIXEIRA; NETO, 2014, p. 11).

Assim, o art. 2 do Decreto-Lei n. 7998 de 1990, define as seguintes finalidades para o Programa Seguro-Desemprego:

- I-Prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;
- II-Auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Em sua formação original, o seguro-desemprego se destinava somente aos trabalhadores do setor formal vinculados à iniciativa privada dispensados sem justa causa. Porém, o rol de trabalhadores que tem direito ao benefício aumentou e atualmente engloba trabalhadores formais e trabalhadores domésticos dispensados sem justa causa e que possuem Carteira de Trabalho assinada, trabalhadores afastados temporariamente para qualificação profissional, trabalhadores resgatados de regime de trabalho forçado e trabalhadores da pesca artesanal (TEIXEIRA; NETO, 2014).

No presente trabalho, o foco será os trabalhadores formais dispensados injustamente. Nesse sentido, a lei 13.134 de 2015 alterou a redação do art. 3º da lei de 1990, que dispunha sobre os requisitos que o trabalhador deveria observar para ter direito ao auxílio. Atualmente, o referido artigo passa a vigorar da seguinte forma:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

II - [\(Revogado\)](#);

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na [Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976](#), bem como o abono de permanência em serviço previsto na [Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973](#);

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do [art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011](#), ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela [Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011](#), ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.

A nova lei de 2015 também alterou o artigo sobre a quantidade de parcelas do Seguro-Desemprego que o beneficiário poderá receber, dispondo sobre o tema da seguinte forma:

Art. 4º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, contados da data de dispensa que deu origem à última habilitação, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

O valor do benefício dependerá da média salarial dos últimos 3 meses e será fixado em Bonus do Tesouro Nacional, variando de acordo com a faixa de renda em que a média de salário do trabalhador se encontrava da seguinte forma:

Art. 5º O valor do benefício será fixado em Bônus do Tesouro Nacional (BTN), devendo ser calculado segundo 3 (três) faixas salariais, observados os seguintes critérios:

I - até 300 (trezentos) BTN, multiplicar-se-á o salário médio dos últimos 3 (três) meses pelo fator 0,8 (oito décimos);

II - de 300 (trezentos) a 500 (quinhentos) BTN aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos);

III - acima de 500 (quinhentos) BTN, o valor do benefício será igual a 340 (trezentos e quarenta) BTN.

§ 1º Para fins de apuração do benefício, será considerada a média dos salários dos últimos 3 (três) meses anteriores à dispensa, devidamente convertidos em BTN pelo valor vigente nos respectivos meses trabalhados.

§ 2º O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo

Uma última observação importante em relação ao Seguro-Desemprego é que este não é um benefício pago pelo empregador como ocorre no modelo dos Estados Unidos. Nesse país, o seguro-desemprego funciona como uma espécie de multa adicional para cada dispensa, o que implica em um incentivo complementar para se evitar a rescisão do contrato de trabalho. No Brasil, “esse benefício não existe uma vez que a contribuição da empresa para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) independe de sua contribuição para o desemprego” (BARROS; CORSEUIL; FOGUEL, 2000, p. 25).

3.3. Comentários finais

Nesse capítulo foi apresentado um breve resumo sobre a história da criação da CLT e seu surgimento como fruto de uma imposição legal e não de um debate no seio da sociedade civil sobre as propostas de resolução de conflitos trabalhistas. Assim, algumas normas de cunho protetivo em relação ao trabalhador não agradaram os empregadores. Uma delas foi a previsão da estabilidade decenal, vista por estes como um incentivo à impontualidade e à queda da produtividade dos

trabalhadores que adquiriam a estabilidade após atingir 10 anos de tempo de serviço na empresa.

Essa regra foi modificada com a criação do FGTS, que passou a permitir a dispensa de funcionários a qualquer tempo, mas mediante uma indenização calculada com base no montante recolhido pelos empregadores durante o contrato de trabalho. Dessa forma, nos dias de hoje, se o empregador dispensar o trabalhador sem justa causa, ele deverá pagar-lhe, a título de indenização, 40% do valor constante no FGTS. Em sua origem, esse valor da indenização era de 10% e o seu aumento para 40% representou uma elevação substancial nos custos de demissão que os empregadores têm de enfrentar ao tomar a decisão de dispensar trabalhadores arbitrariamente. Alguns estudos foram feitos utilizando esse aumento para analisar se uma elevação dos custos de demissão gera efeitos negativos sobre o grau de informalidade no mercado de trabalho. Tais estudos serão apresentados no próximo capítulo.

Além disso, foi apresentada outra variável institucional criada em 1986 no Brasil, o Seguro-Desemprego. Esse benefício foi instituído com o objetivo de estabilizar o consumo dos trabalhadores nas situações de desemprego, facilitar a procura por um novo emprego e alcançar uma melhor distribuição de renda e reestruturação produtiva. A partir de 1988, esse benefício tornou-se direito constitucional, mas somente para os trabalhadores formais, os afastados temporariamente para qualificação, os resgatados da condição de escravidão e os trabalhadores da pesca. Portanto, o benefício não abrange os trabalhadores informais, o que estimula certos comportamentos tanto dos trabalhadores quanto das firmas. Esses comportamentos serão examinados no próximo capítulo.

CAPÍTULO 4

RELAÇÃO ENTRE PROTEÇÃO SOCIAL E INFORMALIDADE

A informalidade no mercado de trabalho caracteriza-se pela perda da proteção e benefícios previstos na legislação trabalhista para trabalhadores que atuam no setor formal como, por exemplo, o seguro-desemprego, férias remuneradas, aviso prévio, verbas de dispensa arbitrária, entre outros. O setor informal também costuma apresentar taxas de separação e rotatividade mais altas (ULYSSEA, 2008).

Segundo Mourão et al. (2013), o alto grau de informalidade e desemprego no mercado de trabalho brasileiro é um desafio para o desempenho da economia e para o desenvolvimento de políticas de proteção social; pois, em uma economia com um amplo setor informal, políticas de proteção social como o seguro-desemprego, a multa do FGTS, o aviso prévio e outros podem funcionar como incentivos para que o trabalhador induza ou negocie com o empregador sua demissão. Assim, no caso do seguro-desemprego, o trabalhador procura firmar relações informais de trabalho durante o período de recebimento do benefício, visto que ele deixará de recebê-lo se encontrar um emprego formal. Esse comportamento reiterado favorece o aumento do grau de informalidade e rotatividade espúria no mercado de trabalho brasileiro.

No presente capítulo, buscar-se-á analisar pesquisas empíricas que procuraram investigar a existência e/ou amplitude da relação entre políticas de proteção social e informalidade no mercado de trabalho. Existem diversas políticas que visam proteger o trabalhador contra situações de desemprego, porém serão analisados somente o impacto que o Seguro-desemprego e as custas rescisórias da dispensa injusta podem ter sob o grau de informalidade na economia.

4.1. Relação entre Seguro-Desemprego e informalidade

Conforme foi visto no capítulo 2, existem controvérsias acerca dos efeitos que um programa como o Seguro-Desemprego pode ter sobre a economia. De modo geral, para os teóricos que apoiam uma intervenção estatal mais decisiva, o seguro-desemprego se torna uma ferramenta importante de política de proteção social pelos seguintes motivos:

1. Ele funciona como um “estabilizador automático” em períodos de recessão, impedindo uma queda ainda maior na demanda agregada.
2. Subsidiaria a busca por emprego, o que permite que os indivíduos tenham um tempo maior para encontrar um emprego que melhor se adeque a suas qualificações, elevando a produtividade da economia. Esse tipo de política levaria, então, a uma alocação de trabalho mais eficiente.
3. Geralmente é recebido por trabalhadores demitidos nos setores mais atingidos em períodos de recessão econômica, o que possibilita uma resposta mais imediata do governo a esse tipo de situação do que seria possível com um programa de transferência geral de renda (AMORIM; GONÇALVES, 2009)

Porém, para os teóricos que defendem uma posição menos intervencionista do Estado, o seguro-desemprego poderia prejudicar o funcionamento do mercado de trabalho, uma vez que incentivaria a inatividade ou a informalidade (RAMOS, 2012). Isso porque o beneficiário poderia se acomodar e só começar a procurar um emprego quando o benefício cessasse ou ele poderia firmar relações informais de emprego enquanto recebe o benefício, pois se encontrar um emprego formal, ele não terá mais direito a recebê-lo.

Desde a instituição do Programa Seguro-Desemprego no Brasil, diversas pesquisas empíricas foram elaboradas com o intuito de verificar ou não a existência e a proporção da relação entre esse benefício e o grau de formalidade/informalidade no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, Mourão et al. (2013) procuram analisar a relação do seguro-desemprego com o trabalho formal no período posterior ao seu recebimento. Para isso, testam-se as hipóteses de que esse benefício teria efeito negativo sobre a formalidade do trabalho após seu recebimento e de que esse efeito seria acentuado por um aumento no valor real ou cobertura do benefício.

Mourão et al. (2013) estimaram modelos de regressão logística para avaliar o efeito do recebimento do seguro-desemprego. A base de dados utilizada foi encontrada na PNAD para os anos de 1999 a 2009. O período foi escolhido de forma com que fosse possível medir os efeitos do aumento real do valor médio desse benefício a partir de 2004. Neste estudo, entendeu-se como trabalho formal

aqueles que são contratados com carteira assinada, militares, funcionários públicos estatutários e outras ocupações em que os trabalhadores contribuam para a previdência. Uma crítica que se pode fazer ao estudo de Mourão et al. (2013) é que funcionários públicos estatutários e militares não têm direito a receber o seguro-desemprego e não fazem parte do Regime Geral de Previdência Social, possuindo um regime próprio para isso.

O resultado obtido nesse trabalho indica que o recebimento do seguro-desemprego após a dispensa diminui em 45% a possibilidade de o trabalhador possuir um trabalho formal na semana de referência da PNAD, o que confirma a hipótese formulada inicialmente pelos autores de que mesmo com o fim do recebimento do seguro-desemprego, o trabalhador tende a permanecer no mercado de trabalho informal. Também foi comprovada, pela análise das estimativas referentes ao período posterior ao aumento do valor do seguro-desemprego, a hipótese de que o aumento da cobertura do seguro-desemprego mantém o efeito negativo do recebimento desse benefício sobre a formalidade no mercado de trabalho.

Portanto, o trabalho empírico desenvolvido por Mourão et al. (2013) consubstancia o argumento dos teóricos que atribuem efeitos prejudiciais do programa seguro-desemprego sobre o grau de informalidade, pois seu estudo indica que os trabalhadores migram para o mercado de trabalho informal durante o recebimento do seguro-desemprego e nesse mercado permanecem mesmo após o fim do recebimento do auxílio.

Porém, outros trabalhos apontam para o sentido contrário. Ulyssea (2008) fez uma série de simulações utilizando seu modelo de *matching* com dois setores, formal e informal, para verificar duas hipóteses principais. A primeira é que uma intensificação na fiscalização governamental leva a uma redução dos empregos informais, pois essa intensificação aumenta a probabilidade de detecção da infração e conseqüente rompimento da relação de trabalho informal. A segunda é que o seguro-desemprego funciona como uma política de incentivo à formalidade, pois possui um papel de subsídio à contratação de trabalhadores formais.

No desenvolvimento de seu modelo, Ulyssea (2008) leva em conta as principais instituições do mercado de trabalho: imposto sobre a folha de pagamentos, seguro-

desemprego e fiscalização. A análise das mudanças dessas variáveis institucionais sobre o equilíbrio de longo prazo do mercado de trabalho se baseia em equilíbrios de *steady state*. Ele acrescenta a hipótese de os trabalhadores procuram emprego sem distinguir os setores informal e formal, ou seja, de forma não-direcionada e utiliza apenas uma taxa de desemprego agregada. Portanto, os trabalhadores dos dois setores formam um *pool* comum de desempregados que buscam, indiferentemente, tanto empregos formais quanto informais. O autor considera trabalhadores formais e informais como aqueles que possuem carteira de trabalho assinada e os que não a possuem, respectivamente.

Na presente seção serão apresentados apenas os resultados do trabalho referentes ao seguro-desemprego. Nesse sentido, Ulyssea (2008) constatou que um aumento no valor do seguro-desemprego leva a uma redução no grau de informalidade da economia. Porém, seria necessária uma elevação substancial do valor do seguro-desemprego para produzir uma pequena redução no grau de informalidade e na taxa de desemprego. Uma das explicações para isso é que o seguro-desemprego funciona como um subsídio na contratação de trabalhadores formais; pois, segundo o autor, esse benefício atua como uma renda lump sum, que é reduzida do salário de equilíbrio do trabalhador formal.

Outros pesquisadores como Bosh e Esteban-Pretel (2015) buscaram estudar os efeitos no mercado de trabalho da introdução de um sistema de seguro-desemprego em economias que possuem um grande setor informal e altos fluxos de trabalhadores entre a formalidade e a informalidade. Além disso, os autores procuraram entender os principais meios pelos quais essa introdução pode alterar o mercado de trabalho, quantificando seu impacto no nível de desemprego e formalidade da economia.

Segundo Bosh e Esteban-Pretel (2015), a presença de programas de seguro-desemprego em países desenvolvidos enfrenta o problema de perigo moral devido à redução no esforço de procura de um novo emprego pelos trabalhadores dispensados. Porém, em países em desenvolvimento, a introdução de um programa de seguro-desemprego enfrenta problemas ainda maiores em virtude do tamanho do setor informal nessas economias.

Como o setor informal é robusto em países em desenvolvimento, muitos trabalhadores não receberão o seguro-desemprego caso sejam dispensados arbitrariamente pelos empregadores. Bosh e Esteban-Pretel (2015) consideram tal fato alarmante, pois grande parte dos desempregados é originária do setor informal e, portanto, não terão acesso a uma fonte de renda para sobreviver enquanto não encontrarem um novo emprego.

Bosh e Esteban-Pretel (2015) utilizam um modelo de *search and matching* com dois setores (formal e informal). Existem 3 agentes nessa economia: trabalhadores, firmas e o governo. O governo taxa as firmas e trabalhadores e provê o seguro-desemprego para os trabalhadores formais que se qualificarem para recebê-lo. Para os autores, o trabalhador formal é aquele que paga imposto de renda e uma contribuição previdenciária mensal correspondente a uma parcela de seu salário.

Nessa economia há destruição endógena, pessoas empregadas podem procurar um novo emprego e os empregados podem transitar de um setor para outro, sem se tornarem desempregadas. A decisão dos trabalhadores de ser formal ou informal é endógena. O sistema de seguro-desemprego é tal que trabalhadores formais contribuem com uma fração do seu salário enquanto estão empregados e podem receber o benefício quando perderem o emprego. É considerada a hipótese de um trabalhador formal perder o emprego e continuar recebendo o benefício após encontrar um trabalho informal, mas o benefício sempre é concedido temporariamente.

Ao analisar os resultados de seu modelo, Bosh e Esteban-Pretel (2015) constatam que, para uma dada taxa de contribuição, o aumento no valor do benefício leva a um aumento no grau de formalidade e no nível de desemprego da economia. A explicação para isso é que, como somente os trabalhadores formais que contribuíram para o programa têm acesso ao benefício ao se encontrarem desempregadas, os incentivos para os trabalhadores migrarem para o setor formal aumentam, ou seja, o custo de oportunidade da informalidade aumenta.

Além disso, o aumento no valor do seguro desemprego em relação à contribuição eleva o valor do desemprego, já que trabalhadores desempregados conseguem procurar empregos formais de forma mais eficiente do que os que estão

trabalhando no setor informal. Condizente a isso, foi constatado um crescimento no fluxo dos trabalhadores da informalidade para o desemprego.

Outro efeito analisado foi o aumento das taxas de contribuição do seguro-desemprego para um valor fixo do benefício. Bosh e Esteban-Pretel (2015) observaram que esse aumento leva a uma redução na proporção de empregos formais e a uma queda na taxa de desemprego. Portanto, esse aumento do valor da contribuição, *ceteris paribus*, leva a uma redução no valor do emprego formal e aumenta os incentivos para os trabalhadores se tornarem informais.

A redução no valor do emprego formal leva a uma queda no valor do desemprego e, como para os trabalhadores é pior estar desempregado do que trabalhando na informalidade, um aumento na contribuição ao programa leva a um estado de informalidade mais permanente e a menos transições desses trabalhadores ao desemprego. Portanto, dado o valor do benefício recebido, um aumento na contribuição dos trabalhadores formais ao seguro desemprego leva a um aumento no número de trabalhadores informais e a uma queda no nível de desemprego e no número de trabalhadores formais.

Em resumo, Bosh e Esteban-Pretel (2015) verificaram a existência de dois mecanismos que afetam a composição do mercado de trabalho formal/informal e a taxa de desemprego em países com um setor informal grande. Primeiramente, como somente trabalhadores formais contribuem enquanto trabalham, quanto maior o benefício recebido pós-dispensa em relação à taxa de contribuição, maior será o incentivo para os trabalhadores desempregados e informais procurarem um emprego formal.

O segundo mecanismo acontece quando os trabalhadores formais são dispensados e se qualificam para receber o seguro-desemprego. Nesse caso, existirá um incentivo para que esses desempregados migrem para o setor informal enquanto recebem o benefício, já que o perderão se encontrarem um emprego formal. A mudança na taxa de desemprego e composição do setor formal/informal dependerá da força de cada mecanismo.

Em um estudo mais recente, Carvalho e Narita (2016) investigaram se os trabalhadores do mercado formal induzem sua própria demissão visando receber o

auxílio provido pelo seguro-desemprego. Para isso, os autores usaram dados da PME referentes a novembro de 2014 até março de 2015. A escolha teve como objetivo capturar dados de um período anterior e posterior à entrada em vigor da Medida Provisória 665, que alterou o critério de elegibilidade do tempo mínimo de trabalho necessário para o recebimento desse benefício.

Carvalho e Narita (2016) entendem que algumas características do mercado de trabalho brasileiro como a baixa qualificação da mão-de-obra, alta rotatividade da força de trabalho e um mercado de trabalho informal robusto poderiam incentivar os trabalhadores a induzirem sua demissão de forma mais intensa do que em países que não apresentam tais especificidades.

Portanto, os autores buscam testar a hipótese de que existem incentivos para o trabalhador induzir sua demissão no trabalho formal e aceitar um emprego informal visto que os trabalhadores só tem acesso a benefícios sociais como o seguro-desemprego se forem dispensados arbitrariamente. Para tanto, Carvalho e Narita (2016) desenvolveram um modelo de diferenças em diferenças para a probabilidade dos trabalhadores transitarem de formal para não-formal (trabalhadores sem carteira, desocupados e inativos).

Os resultados obtidos nesse estudo mostram que os trabalhadores elegíveis antes da entrada em vigor da MP 665 têm probabilidade 6,8% maior de transitarem de um emprego formal para informal em relação aos trabalhadores não-elegíveis a receber o seguro-desemprego. Isso indica que os trabalhadores formais já aptos a receber o benefício induzem de alguma forma a sua própria demissão.

4.2. Relação entre custos da dispensa injusta e informalidade

Conforme visto no capítulo 3, a legislação brasileira prevê uma série de verbas rescisórias devidas pelo empregador no caso em que ele dispensa o empregado sem justa causa: aviso-prévio proporcional; 13º salário proporcional; férias proporcionais adicionadas de 1/3; 40% do valor do FGTS e mais 10% de contribuição social que o empregador tem que recolher em favor do fundo social do FGTS (DELGADO, 2014). Não se pretende na presente seção analisar o impacto de cada uma dessas verbas rescisórias, mas apenas da multa de 40% do FGTS pela

dispensa sem justa causa. Por questões de praticidade, chamaremos essa verba de custos de demissão.

Sob o prisma da eficiência do mercado de trabalho, determinações legais de proteção ao emprego como o aviso prévio e as verbas rescisórias nas dispensas arbitrárias ajudam a “reduzir os incentivos à demissão e com isso aumentar o tempo de permanência no emprego, o que, em si, seria um fator a incentivar o investimento das empresas em treinamento” (AMADEO, 2006, p. 236). Quanto mais tempo o empregado permanece na empresa, mais investimento em treinamento e adaptação receberá para realizar suas funções.

Dessa forma, quando o empregador se depara com decisões de contratação ou demissão, ele preferirá pagar horas extras aos trabalhadores já treinados a contratar novos trabalhadores e, para evitar os custos de demissão e recontração, ele também preferirá manter empregados mesmo em períodos de ociosidade. Isso significa que as empresas estarão operando com um número de empregados menor do que o necessário em períodos de crescimento e com um número maior em períodos de queda das atividades. Nas duas situações, a eficiência produtiva poderia ser maior se os custos de demissão fossem menores (AMADEO, 2006).

Por outro lado, as limitações legais à demissão e à contratação de trabalhadores temporários incentiva que os trabalhadores empregados pressionem por um salário maior, acarretando em custos salariais maiores às firmas, que buscarão reduzi-los através da diminuição da oferta de novas vagas de emprego (AMADEO, 2006). Além disso, esses altos custos de contratação ou demissão de trabalhadores formais podem levar as empresas a firmar relações informais de trabalho, principalmente em uma economia com um setor informal robusto.

Bosh et al. (2012) buscaram analisar o fluxo de trabalhadores do mercado de trabalho formal para informal, visando explicar o aumento do tamanho do setor informal entre 1990 e 2000 através do estudo do impacto das mudanças nos direitos trabalhistas trazidas pela Constituição de 1988 e da abertura ao mercado externo durante a década de 90. Para o objetivo do presente trabalho, serão analisados apenas os resultados encontrados em relação à mudança Constitucional de 1988 referente ao aumento da multa rescisória de 10% para 40% do FGTS em caso de dispensa injusta (aumento dos custos de demissão).

A base de dados utilizada na pesquisa foi encontrada na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) e na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Os autores utilizam uma estratégia dupla de estimação. Primeiro fazem uma estimação OLS e depois utilizam um modelo dinâmico para capturar melhor o processo de ajuste pós-constitucional. Em seguida, quantificam o aumento da informalidade no mercado de trabalho através de diversas simulações para descobrir o quanto cada mudança estudada (abertura comercial e Constituição de 1988) explica o crescimento no mercado informal. Uma das variáveis Constitucionais analisadas pelos autores é o aumento dos custos de demissão.

Para o estudo, os trabalhadores formais são aqueles que trabalham com a Carteira de Trabalho assinada em conformidade com a legislação brasileira. Já os trabalhadores informais podem ser tanto aqueles que trabalham sem carteira assinada quanto os trabalhadores autônomos não assegurados pelos mesmos benefícios que os trabalhadores formais.

Bosh et al. (2012) esperam que o aumento nos custos de demissão reduza tanto a entrada quanto a saída de trabalhadores no/do setor formal visto que a demissão de um trabalhador ficou mais cara para o empregador. Os resultados obtidos em suas estimativas indicam que o aumento nos custos de demissão leva a um aumento relativo das contratações informais, elevando, assim, o grau de informalidade no mercado de trabalho. Porém, contrariando suas expectativas, não foram encontrados impactos desse aumento nas saídas relativas de trabalhadores do setor formal.

Em outro estudo, Bosh e Esteban-Pretel (2012) buscaram analisar o impacto quantitativo de 5 variáveis de políticas públicas (mudanças dos custos de demissões, dos custos de contratações, dos impostos salariais, do monitoramento do setor informal e das penalidades para firmas informais) sobre o mercado de trabalho, visando identificar o efeito que essas mudanças podem trazer para a realocação dos trabalhadores entre o desemprego e os setores formal e informal.

Os autores constroem um modelo de *matching* do mercado de trabalho com dois setores no qual as empresas podem escolher contratar trabalhadores de forma formal ou informal. Esse modelo foi baseado na literatura sobre destruição endógena de emprego e se permite que as transições ocorram diretamente entre o setor formal

e informal. Para realizar as estimativas, foram usados os bancos de dados das PMEs de 1983 a 2001.

Além disso, Bosh e Esteban-Pretel (2012) classificam os trabalhadores em 3 categorias: trabalhadores formais, informais assalariados e os informais autônomos. Os trabalhadores formais são os que trabalham em empresas regulamentadas em conformidade com a legislação brasileira e possuem Carteira de Trabalho assinada, o que os permite ter acesso a uma gama de garantias legais. Por outro lado, os trabalhadores informais são aqueles que não possuem a Carteira de Trabalho assinada. Já os trabalhadores informais autônomos são os que trabalham de forma independente. Os autores escolheram formar um grupo de trabalhadores informais em sentido amplo baseando-se no critério da falta de proteção correspondente a ambos, englobando, com isso, os dois tipos mencionados acima.

Os resultados obtidos no estudo indicam que um aumento nos custos de demissão reduz a taxa de entrada de trabalhadores no setor formal, mas aumenta essa taxa para o setor informal, visto que os indivíduos desempregados passam a ter dificuldade de encontrar um emprego formal, o que não ocorre para o setor informal. Além disso, um aumento nos custos de demissão também reduz a saída de trabalhadores do setor formal. Esse efeito ocorre de duas formas: diretamente, ao fazer com que as dispensas se tornem mais onerosas para o empregador e, indiretamente, ao diminuir as pressões dos trabalhadores por salários maiores uma vez que está mais difícil encontrar outro emprego formal.

4.3. Comentários finais

Como visto nos capítulos anteriores, existe uma controvérsia teórica acerca dos efeitos que variáveis institucionais como o seguro-desemprego e os custos de demissão de trabalhadores formais podem ter sobre o grau de informalidade no mercado de trabalho e sobre a economia em geral.

Nesse capítulo buscou-se apresentar o que a literatura empírica dos últimos 10 anos constatou acerca desses efeitos para verificar se a controvérsia teórica se repete nas evidências empíricas dos trabalhos examinados.

Em relação ao seguro-desemprego, verifica-se que não há consenso acerca do impacto que esse benefício pode ter sobre o grau de informalidade no mercado

de trabalho. Os resultados obtidos por Mourão et al. (2013) indicam que o recebimento do seguro-desemprego tem um efeito prejudicial para a composição do emprego, elevando o número de trabalhadores informais. De forma semelhante, Carvalho e Narita (2016) também constataram um aumento no grau de informalidade, pois os trabalhadores formais elegíveis a receber o seguro desemprego induzem de alguma forma sua demissão e atuam no setor informal para não perder direito a receber o benefício.

Em direção oposta, Ulyssea (2008) apresenta evidências de que o seguro desemprego tem efeito positivo, porém singelo, sobre a composição do emprego, representando um incentivo para a contratação de trabalhadores formais. Já Bosh e Esteban-Pretel (2015) verificam que o efeito do seguro-desemprego sobre o grau de informalidade dependerá da força de dois incentivos diferentes: o incentivo para os trabalhadores desempregados e informais procurarem um emprego formal quando o valor do benefício é maior que a taxa de contribuição; e o incentivo para os trabalhadores formais dispensados migrarem para o setor informal enquanto recebem o benefício, já que o perderão se encontrarem um emprego formal.

No tocante aos custos de demissão, existe um consenso maior na literatura acerca do impacto negativo que essa variável institucional tem sobre o grau de informalidade. Apesar de funcionar como um incentivo à continuidade do contrato de trabalho e, portanto, ao investimento em treinamento dos empregados por parte da empresa, os resultados do trabalho empírico de Bosh et al. (2012) sugerem que o aumento nos custos de demissão leva a um aumento relativo das contratações informais, elevando, assim, o grau de informalidade no mercado de trabalho.

Em outro estudo, Bosh e Esteban-Pretel (2012) também obtiveram resultados no mesmo sentido, ou seja, de que o aumento dos custos de demissão aumenta a taxa de entrada dos trabalhadores no setor informal e a reduz para o setor formal. Porém, também foi constatado que esse aumento nos custos de demissão reduz a taxa de saída dos trabalhadores do setor formal, o que é o objetivo almejado pelo Governo ao adotar essa variável institucional.

CONCLUSÃO

Usualmente, para estudar o funcionamento do mercado de trabalho, recorre-se ao modelo neoclássico, elaborado como uma adaptação da Teoria do Consumidor e da Teoria da Determinação do Preço dos Fatores às características próprias desse mercado. Nesse modelo, a oferta de mão-de-obra é obtida pela maximização da utilidade do indivíduo, que deve escolher entre trabalhar para consumir bens e serviços ou não trabalhar e, com isso, obter utilidade na forma de lazer. Já a demanda por trabalho das firmas é obtida pela produtividade marginal do trabalho. O equilíbrio entre oferta e demanda de mão-de-obra determina o salário e o nível de emprego de equilíbrio.

Porém, diversas críticas ao modelo neoclássico surgiram, alegando que esse modelo não incorporava as especificidades do mercado de trabalho como a longevidade dos contratos, a informação imperfeita e os valores culturais da sociedade. Uma perspectiva contrária à neoclássica, a institucionalista, defende ainda que não é possível explicar o funcionamento do mercado de trabalho sem levar em conta o papel de variáveis institucionais como sindicatos, legislação trabalhista e seguro-desemprego.

Segundo essa perspectiva, o ambiente institucional de um país pode afetar seus principais indicadores econômicos como a taxa de desemprego e o nível de desigualdade, por exemplo. Assim, países com um mercado de trabalho altamente regulamentado, como o que ocorre na Europa Continental, podem apresentar taxas de desemprego e inatividade elevadas, mas uma menor desigualdade e nível de pobreza. Já os países anglo-saxões cujo mercado de trabalho possui pouca ou nenhuma regulamentação, apresentam uma taxa de desemprego baixa e se adaptam melhor a choques externos. Porém, esses países geralmente apresentam desigualdade e nível de pobreza maiores.

O mercado de trabalho brasileiro possui características desses dois mercados, pois possui dois setores bem definidos, o formal e o informal. No setor formal, a regulamentação é elevada e os benefícios sociais são generosos, funcionando de forma similar aos países europeus. Porém, no setor informal, não há regulamentação estatal e os trabalhadores não têm direitos a benefícios sociais

como o seguro-desemprego, o que leva a um funcionamento quase-concorrencial de forma semelhante ao que ocorre nos países anglo-saxões.

Por isso, ao se avaliar o impacto de políticas de proteção social no Brasil, é preciso levar em consideração a influência que um setor informal robusto pode ter sobre a composição do emprego e a taxa e a duração do desemprego. Como visto no capítulo 2, existe uma controvérsia acerca dos efeitos que variáveis institucionais como o seguro-desemprego e as custas de demissão de trabalhadores formais podem ter sobre a economia em geral.

Em relação ao seguro desemprego, perspectivas teóricas de cunho intervencionista defendem que esse benefício gera efeitos positivos para a economia, pois ele funciona como um estabilizador automático da demanda em situações de recessão econômica, subsidia a busca por emprego, o que leva a alocações mais eficientes no mercado de trabalho e possibilita uma resposta mais rápida do governo às classes de trabalhadores mais atingidos por crises econômicas.

Alega-se também que o seguro-desemprego funciona como um subsídio à contratação de trabalhadores formais, pois esse benefício atua como uma renda lump sum, que é reduzida do salário de equilíbrio do trabalhador formal. Nesse sentido, Ulyssea (2008) desenvolveu um modelo empírico para testar essa hipótese e constatou que um aumento no valor do seguro-desemprego leva a uma redução no grau de informalidade da economia. Porém, seria necessária uma elevação substancial do valor do seguro-desemprego para produzir uma pequena redução no grau de informalidade e na taxa de desemprego.

Porém, perspectivas contrárias à intervenção Estatal alegam que o seguro-desemprego e custas de demissão geram um efeito negativo sobre o grau de informalidade no mercado de trabalho. Para eles, o seguro-desemprego funcionaria como um incentivo para o trabalhadores firmarem relações informais de emprego durante o período de recebimento; pois, caso encontrassem um emprego formal, não teriam mais direito a recebê-lo.

Mourão et al (2013) buscaram testar essa hipótese empiricamente e constataram que os trabalhadores migraram para o mercado de trabalho informal

durante o recebimento do seguro-desemprego e nesse mercado permaneceram mesmo após o fim do recebimento do auxílio.

As perspectivas não-intervencionistas também alegam que o seguro-desemprego incentiva os trabalhadores formais a induzirem sua própria demissão para receber o benefício. Carvalho e Narita (2016) realizaram um estudo empírico para testar essa hipótese utilizando a mudança no requisito do tempo mínimo de trabalho para se tornar elegível a receber o benefício e verificaram que os trabalhadores formais já aptos a receber o benefício induzem de alguma forma a sua própria demissão.

Já o modelo desenvolvido por Bosh e Esteban-Pretel (2015) indicou que o efeito gerado do seguro-desemprego sobre o grau de informalidade depende de dois mecanismos diferentes. O primeiro mecanismo funciona da seguinte forma: como somente trabalhadores formais contribuem enquanto trabalham, quanto maior o benefício recebido pós-dispensa em relação à taxa de contribuição, maior será o incentivo para os trabalhadores desempregados e informais procurarem um emprego formal.

O segundo mecanismo acontece quando os trabalhadores formais são dispensados e se qualificam para receber o seguro-desemprego. Nesse caso, existirá um incentivo para que esses desempregados migrem para o setor informal enquanto recebem o benefício, já que o perderão se encontrarem um emprego formal. A mudança na taxa de desemprego e composição do setor formal/informal dependerá da força de cada mecanismo.

Portanto, pela análise dos resultados desses trabalhos, é possível afirmar que também não há consenso na literatura empírica sobre os efeitos do seguro-desemprego sobre o grau de informalidade no mercado de trabalho, sendo possível encontrar resultados que sustentam tanto as alegações das perspectivas intervencionistas quanto das não-intervencionistas.

Quanto aos custos de demissão, os teóricos intervencionistas afirmam que tais custos estimulam o investimento das empresas em treinamento dos seus empregados, pois estes tenderão a permanecer mais tempo na empresa se os custos de demissão forem altos. De fato, Bosh e Esteban-Pretel (2012) verificaram,

ao analisar os resultados de seu estudo empírico, que um aumento nos custos de demissão reduziu a saída de trabalhadores do setor formal. Segundo os autores, esse efeito ocorreria de duas formas: diretamente, ao fazer com que as dispensas se tornem mais onerosas para o empregador e, indiretamente, ao diminuir as pressões dos trabalhadores por salários maiores uma vez que está mais difícil encontrar outro emprego formal.

Porém, no mesmo estudo, Bosh e Esteban-Pretel (2012) verificaram que um aumento nos custos de demissão reduziu a taxa de entrada de trabalhadores no setor formal e aumentou essa taxa para o setor informal, visto que os indivíduos desempregados passaram a ter dificuldade de encontrar um emprego formal, o que não ocorre para o setor informal. Esse resultado consubstancia o entendimento das perspectivas teóricas que defendem que os custos de demissão geram um efeito negativo sobre o grau de informalidade do mercado de trabalho.

De forma semelhante, Bosh et al. (2012), em outro estudo, constataram que aumento nos custos de demissão levou a um aumento relativo das contratações informais, elevando, assim, o grau de informalidade no mercado de trabalho. Portanto, em relação ao impacto dos custos de demissão sobre o grau de informalidade no mercado de trabalho, observa-se um consenso maior tanto na literatura teórica quanto empírica no sentido de que custos de demissão altos levam a uma diminuição da contratação pela via formal e aumento pela via informal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADEO, E. Instituições trabalhistas e desempenho do mercado de trabalho no Brasil. In: **Brasil: o estado de uma nação – mercado de trabalho, emprego e informalidade**. TAFNER, P. (ed.). IPEA, p. 229-354, 2006.
- AMORIM, B; GONÇALES, R. O seguro-desemprego como resposta à crise no emprego: alcance e limites. **Ipea: mercado de trabalho**. v. 40, p. 43-49, 2009
- ATKINSON, A. B. The economic consequences of rolling back the Welfare State (Munich Lectures). **MIT Press**, 1999.
- BARROS, R. P.; CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M. Os incentivos adversos e a focalização dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**. N. 22, p. 1-45, 2000.
- BASILE, C. R. O. **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde**. 4 ed. Editora Saraiva, 2011.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 abr. 2017.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> . Acesso em: 29 abr. 2017
- BRASIL. **Lei n. 7998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm> . Acesso em: 29 abr. 2017.
- BOSH, M.; ESTEBAN-PRETEL, J. Job creation and job destruction in the presence of informal markets. **Journal of Development Economics**, v. 98, p. 270-286, 2012.
- BOSH, M.; ESTEBAN-PRETEL, J. The labor market effects of introducing unemployment benefits in na economy with high informality. **European Economic Review**, v. 75, p. 1-17, 2015.
- BOSH, M.; GÕNI-PACCHIONI, E.; MALONEY, W. Trade liberalization, labor reforms and formal-informal employment dynamics. **Labour Economics**, v. 19, p. 653-667, 2012.
- BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 5 ed. AMGH, 2012.
- CAIN, G. G. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. **Journal of Economic Literature**, v. 14, n. 4, p. 1215-1257, 1976.
- CARVALHO, C. C.; NARITA, R. Efeitos adversos da legislação do seguro-desemprego: Evidência sobre o Brasil. **Department of Economics-FEA/USP. Working Paper Series n 2016-34**. p. 1-34, 2016.

DE OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do trabalho**. 13. ed. LTr, 2014.

HUNT, E. K.; LAUTZENHEISER, M. **História do Pensamento Econômico**. 3. ed. Elsevier, 2013.

HUNT, E. K.; LAUTZENHEISER, M. **História do Pensamento Econômico**. 3. ed. Elsevier, 2013.

LEWIS, W. A. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. **Manchester School of Economic and Social Studies**, v. 22, p. 139-191, 1954.

MANKIW, N. G. **Macroeconomia**. 8. ed. LTC, 2015.

MOURÃO, A. N. M.; ALMEIDA, M. E. ; AMARAL, E. F. Seguro-desemprego e formalidade no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 30, n. 1, p. 251-270, 2013.

NETO, G.; ZYLBERSTAJN, H. **O seguro-desemprego e o perfil dos segurados no Brasil: 1986-1998**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA. Anais Anpec, v. 3, 1999, p. 1903-1922.

RAMOS, C. **Políticas de geração de emprego e renda: justificativas teóricas, contexto histórico e experiência brasileira**. Universidade de Brasília, 2003 (Texto para discussão n. 277).

RAMOS, C. A. **Economia do Trabalho: Modelos Teóricos e o Debate no Brasil**. 1. ed. Crv, 2012.

RAMOS, C. A. Setor informal: do excedente estrutural à escolha individual. Marcos interpretativos e alternativas de política. **Econômica**, v. 9, n. 1, p. 115-137, 2007.

TEIXEIRA, G. S; NETO, G. B. O Programa do Seguro-Desemprego no Brasil: uma análise histórica de 1986 a 2010. **Indic. Econ. FEE**, v. 42, n. 2, p. 9-22, 2014.

ULYSSEA, G. Instituições e a Informalidade no Mercado de Trabalho. **Estudos Econômicos**, v. 38, n. 3, p. 525-556, 2008.

VARYAN, H. R. **Microeconomia Princípios Básicos: Uma Abordagem Moderna**. 7. ed. Elsevier, 2006. P. 182- 186.