

# PERCEPÇÃO SOCIAL SOBRE TRABALHO E RENDA NO BRASIL<sup>\*3</sup>

Sandro Pereira Silva\*\*

## 1 INTRODUÇÃO

O Sistema de Indicadores de Percepção Social (Sips) foi pensado e desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) para ser um instrumento útil à atuação, presente e futura, do Estado e da sociedade civil no campo da concepção, implementação e avaliação de políticas e estratégias. Nas diversas temáticas que ele envolve, o Sips fornece um amplo e valioso quadro de informações que permite analisar como a população brasileira percebe os serviços de utilidade pública oferecidos nas diferentes regiões, sobretudo em áreas urbanas, colaborando para a maior eficácia e eficiência dos investimentos públicos.

Este texto tratou de abordar de maneira sintética os resultados auferidos pela pesquisa do Sips referente à temática *Trabalho e Renda*, desenvolvida ao longo do segundo semestre de 2010. Participaram dela 2.773 pessoas, de 18 anos ou mais, residentes de áreas urbanas das cinco regiões do país, que responderam aos questionários com 73 perguntas objetivas. As questões abordaram os principais aspectos da inserção laboral, efetiva e potencial, dos grupos populacionais de natureza diversa frente ao mercado de trabalho: assalariados, conta-própria, pequenos empregadores, desempregados e inativos. Em termos gerais, buscou-se analisar questões relativas à percepção sobre o respeito aos direitos trabalhistas e às condições de trabalho, a percepção quanto às exigências e às dificuldades para o acesso ao trabalho assalariado, os condicionantes do desempenho dos empreendimentos e a filiação ao sistema de previdência público ou privado.

Neste texto, optou-se por abordar os resultados obtidos para o grupo dos *trabalhadores ocupados*. Para captar melhor a heterogeneidade de sua composição, seus integrantes foram divididos em dois subgrupos de análise: *i*) assalariados (com e sem registro formal); e *ii*) trabalhadores por conta própria ou empregadores de pequeno porte (com no máximo cinco empregados). Faz-se a seguir uma análise das principais características dessas categorias proporcionadas pela pesquisa do Sips.

## 2 TRABALHADORES ASSALARIADOS

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

---

\* O autor agradece as contribuições de Roberto Gonzalez, Marcelo Galiza de Souza e Brunu Amorim, todos também da equipe da Disoc/Ipea, na revisão final deste texto.

\*\* Técnico de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

69,6% do subgrupo, e trabalhadores assalariados sem contrato de trabalho formalizado, que totalizaram 30,4% dessa amostra. Nesse tópico, tratou-se também de analisar a diferença de percepções entre os assalariados formalizados e não formalizados (ou informais),<sup>1</sup> sobretudo no que tange à jornada de trabalho, acesso a direitos e remuneração.

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

Uma das razões para isso pode ser o fato de que a maior parte dos assalariados informais possui jornadas “atípicas” – inferiores a 40 horas ou, então, superiores a 44 horas semanais. A propósito, 38,7% deles trabalham mais que o limite previsto nas normas laborais, percentual superior ao dos assalariados formais (33,8%). O que talvez ocorra neste caso é que esse sobretrabalho dos informais não é por eles encarado como a realização de horas extras, mas como parte integrante do tempo normal de trabalho. Outra questão levantada foi se essas horas extras habitualmente realizadas são pagas ou compensadas pelos empregadores. A maior parte dos trabalhadores dos dois segmentos afirmou que sim. Contudo, os trabalhadores formais apresentaram um percentual maior de respeito às normas que regulam a duração do trabalho do que os trabalhadores informais: 89,4% contra 78,6%. Mais uma vez, é preciso ressaltar que, provavelmente, uma parte considerável dos trabalhadores sem contrato de trabalho formalizado compreende que jornadas de trabalho superiores às permitidas pela legislação compõem o seu tempo normal de trabalho, o que desobriga seus empregadores de pagarem ou compensarem qualquer hora adicional trabalhada.

Em termos da percepção da segurança no ambiente de trabalho, questionou-se se os trabalhadores enfrentam situações que ofereçam risco à saúde ou até mesmo à vida em seus postos. Nos dois segmentos, de assalariados formais e informais, a maioria afirmou que não enfrenta tais situações. Mesmo assim, é mister destacar que, entre os formais, o percentual daqueles que enfrentam situações de risco foi mais que o dobro do revelado pelos informais: 37,2% contra 18%. Constatou-se também que menos da metade dos trabalhadores nos dois segmentos que afirmaram enfrentar situações de risco no local de trabalho recebe adicionais por periculosidade. A situação é mais gritante entre os informais, pois apenas 13,8% os recebem, enquanto para os empregados formais esse percentual é de 43,2%.

Em termos de acesso à renda, foi adotado como parâmetro o salário mínimo (SM) nacional vigente em novembro de 2010, no valor de R\$ 510 por mês. Este, portanto, era o menor valor que poderia ser pago a um trabalhador assalariado em tempo integral no país. Entretanto, o gráfico 1 indica que havia um percentual razoável de trabalhadores ocupados em tempo integral<sup>2</sup> que não auferia essa renda. Note-se que nem mesmo aqueles trabalhadores considerados “protegidos” (servidores públicos civis e militares e trabalhadores com carteira de trabalho assinada) estavam livres de receber salários inferiores ao mínimo legal:

1. Embora o conceito de trabalho informal englobe uma miríade de possibilidades, dada a heterogeneidade do mercado de trabalho no Brasil, para os fins deste texto considera-se empregado informal aquele que não possui nenhum contrato de trabalho formalizado.

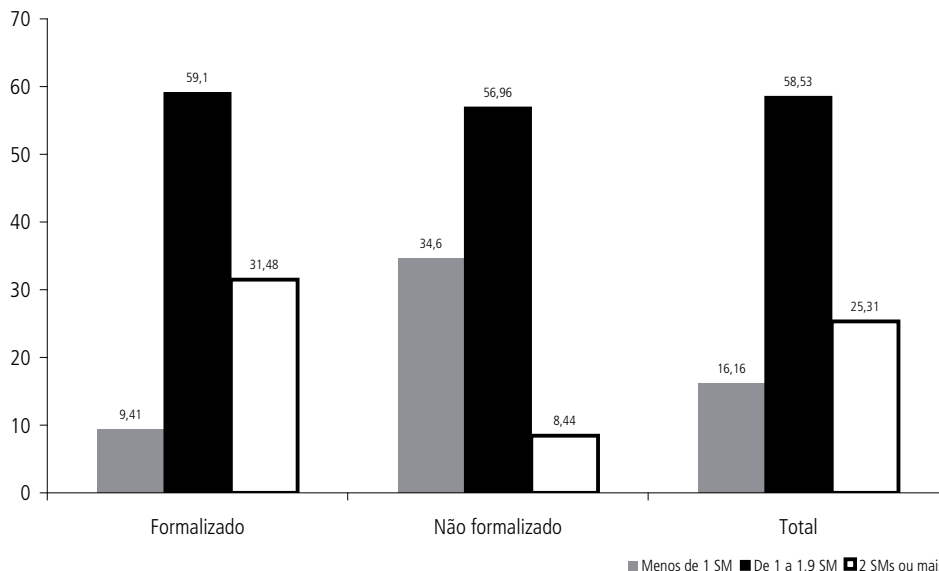
2. Considerou-se trabalho em tempo integral todo aquele que excede uma jornada de 25 horas semanais, conforme o Artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

9,41% afirmaram receber. Entre aqueles que não possuíam carteira de trabalho assinada, mais de um terço não auferia o mínimo constitucional.

GRÁFICO 1

**Trabalhadores assalariados em tempo integral por faixa de salário mensal normalmente recebido, segundo situação no mercado de trabalho**

(Em %)



Fonte: Disoc/Ipea.

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

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

Além do valor monetário do salário que o trabalhador recebe como contraprestação dos seus serviços e das condições de seu recebimento, pesquisou-se também se os trabalhadores sentem-se violados por seus empregadores no que diz respeito ao pagamento de seus direitos trabalhistas pecuniários: um terço de férias, 13º salário e recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Primeiramente, com relação ao FGTS, que diz respeito apenas aos trabalhadores com carteira de trabalho assinada, 5,6% deles afirmaram

que se sentem lesados no seu recolhimento por parte dos empregadores. Já no tocante ao recebimento de um terço de férias e ao 13º salário, o percentual de trabalhadores com contratos formalizados que se sentiam lesados é baixo (2,58%), mas entre os trabalhadores informais esse percentual corresponde a quase dois terços de seu total (64,6%).

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

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

### 3 TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA E EMPREGADORES DE PEQUENO PORTE

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

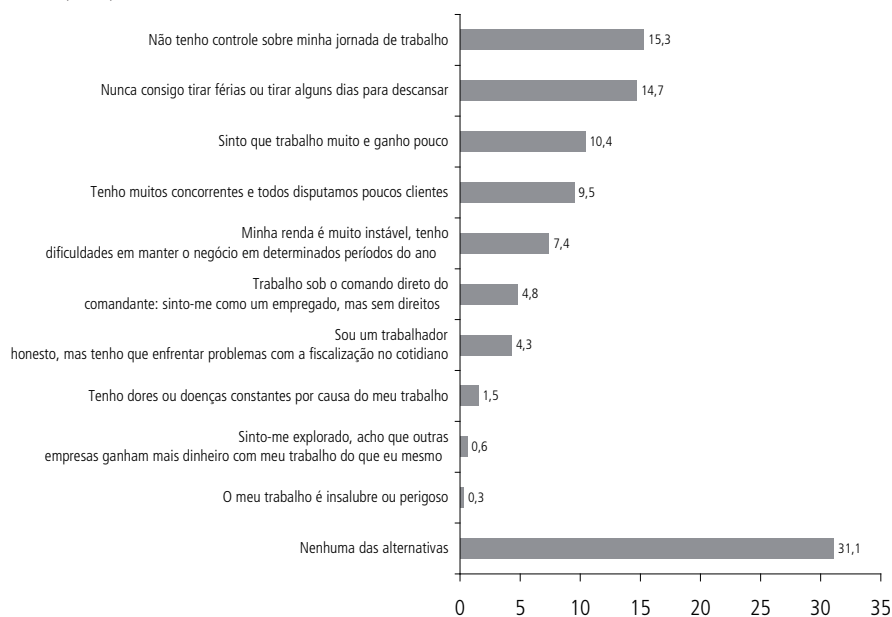
Não obstante, em alguma medida, as duas questões a seguir ajudam a dimensionar os problemas enfrentados por trabalhadores por conta própria e por empregadores de pequeno porte em suas atividades. A primeira questão refere-se ao local de funcionamento do empreendimento econômico: se ele é adequadamente estruturado, dedicado às atividades a serem realizadas. Verificou-se que mais da metade dos entrevistados que são conta-própria e pequenos empregadores (59,2%) percebe que seus locais de trabalho apresentam condições precárias.

O gráfico 2 apresenta a percepção dos trabalhadores por conta própria e empregadores de pequeno porte com respeito aos problemas que enfrentam na condução do negócio. Ressalta-se que os três itens mais lembrados dizem respeito à jornada de trabalho: 15,3% afirmaram que não tinham controle sobre a jornada de trabalho; 14,7%, que nunca conseguiam tirar férias ou alguns dias para descansar; 10,4%, que trabalhavam muito e ganhavam pouco. Ou seja, mesmo sem um parâmetro normativo específico para regular este tema, os trabalhadores desse subgrupo relataram a existência de problemas quanto ao controle de suas jornadas laborais. Os outros dois quesitos mais lembrados dizem respeito à relação de seus empreendimentos com o mercado: 9,5% ressaltaram que tinham muitos concorrentes e poucos clientes e 7,4% destacaram que tinham uma renda muito instável e que, por isso, sentiam dificuldade em manter o negócio em determinados períodos do ano. Importa, ainda, mencionar que 31,1% não afirmaram ter qualquer das dificuldades listadas na pesquisa.

GRÁFICO 2

**Percepção dos trabalhadores quanto à sua atual situação de trabalho**

(Em %)



Fonte: Disoc/Ipea.

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

No que tange à questão da qualificação profissional, este não parece ser propriamente um fator de destaque no processo de aprimoramento de desempenho de seus empreendimentos econômicos. Somente 1,7% dos entrevistados consideram que esse desempenho é efetivamente prejudicado pela sua menor qualificação diante dos concorrentes. Além disso, apenas 2,5% dos respondentes acreditam que tal desempenho possa ser decisivamente aprimorado por meio de maior qualificação em gestão de negócios. Ou seja, diante de outros fatores pesquisados pelo Sips – como menor incidência de tributos (14,9%), maior facilidade no acesso ao crédito (14,3%) ou maior adequação do local de atividade (5,5%) – a falta de qualificação do trabalhador não parece ser considerada um fator importante pelos entrevistados para explicar o desempenho dos seus pequenos empreendimentos.

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

Questionou-se ainda a esses trabalhadores quais fatores contribuiriam mais para a melhoria do desempenho de seus negócios. Para a maior parte dos entrevistados desse grupo

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

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

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa do Sips – *Trabalho e Renda* – proporcionou informações importantes quanto à dinâmica do mundo do trabalho no Brasil atual, sobretudo por refletir diretamente a percepção dos próprios trabalhadores.

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

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

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